



Zentrum für Qualität in der Pflege
Die Stiftung, die Wissen vernetzt.

ZQP-ANALYSE

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus Unternehmenssicht - 2015

Studiendesign
Quantitative Unternehmensbefragung

Autoren
Simon Eggert
Dr. Dörte Naumann
Dr. Christian Teubner

Veröffentlichung
Februar 2015

Korrespondenz
Simon.Eggert@ZQP.de

I. Hintergrund der Befragung

Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Aber angesichts steigender Frauenerwerbstätigkeit sowie einer älter werdenden Gesellschaft und alternden Belegschaften, gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an Bedeutung. Denn gerade die älteren Arbeitnehmer und Frauen engagieren sich in der Pflege besonders häufig. Entsprechend sind Betriebe zunehmend gefordert, ihre Personalpolitik zusätzlich pflegesensibel auszurichten. Dazu gehört, spezifische Bedarfslagen pflegender Angehöriger, wie etwa die geringe Planbarkeit und Wechselhaftigkeit des Pflegeverlaufs und die damit einhergehende emotionale Belastung zu berücksichtigen. Studien zufolge können ungelöste Vereinbarkeitskonflikte von pflegenden Angehörigen aufgrund erhöhter Fehlzeiten, Krankschreibungen und „Präsentismus“, also der Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit oder nicht ausreichender Leistungsfähigkeit, zu hohen Folgekosten führen.¹

Derzeit sind rund 2,6 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig. Experten prognostizieren, dass bundesweit diese Zahl bis zum Jahr 2050 auf mehr als 4,5 Millionen ansteigen wird. Dabei werden zurzeit nahezu drei Viertel (1,68 Mio. bzw. 72 Prozent) der Pflegebedürftigen zu Hause von Angehörigen versorgt. Da die Pflege häufig nicht nur von einer Hauptpflegeperson, sondern auch von mehreren Personen gemeinsam geleistet wird, ist die Anzahl der an der häuslichen Pflege beteiligten Personen deutlich höher als die Anzahl der Pflegebedürftigen. Im Jahr 2010 wurden beispielsweise 30 Prozent aller Pflegebedürftigen von einer hauptverantwortlichen Pflegeperson versorgt, während 26 Prozent der Pflegebedürftigen von zwei, 17 Prozent von drei Pflegepersonen und 20 Prozent von vier und mehr privaten Pflegepersonen versorgt werden.²

Insgesamt ist in den letzten Jahren die Anzahl pflegender Angehöriger noch stärker gestiegen als die der pflegebedürftigen Menschen: Während 2001 ca. 3,08 Mio. Pflegenden an der häuslichen Pflege beteiligt waren, stieg die Anzahl bis 2012 auf 4,09 Mio. und damit um 33 Prozent, während sich die Zahl der häuslich versorgten Pflegebedürftigen in diesem Zeitraum nur um rund 20 Prozent erhöht hat.³ Betrachtet man ausschließlich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, pflegen zurzeit etwa fünf bis sechs Prozent regelmäßig einen Angehörigen. Davon sind fast zwei Drittel tatsächlich erwerbstätig.⁴

Zum 1. Januar 2015 wurden die sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige im Erwerbsleben geändert. Im Fall einer akut einsetzenden Pflegebedürftigkeit haben sie nun einen Rechtsanspruch auf eine kurzfristige 10-tägige Freistellung einschließlich der Lohnersatzleistung des „Pflegeunterstützungsgelds“. Für längerfristige Pflege räumt das Pflegezeitgesetz ihnen das Recht ein, sich entweder für die außerhäusliche Begleitung eines minderjährigen Kindes oder die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen für drei Monate oder aber die Pflege eines nahen Angehörigen für maximal sechs Monate freistellen zu lassen. Außerdem ist im Familienpflegezeitgesetz der Rechtsanspruch pflegender Angehöriger auf eine maximal 24-monatige Reduktion der Arbeitszeit mit einer Mindestarbeitszeit von mindestens 15 Wochenstunden festgeschrieben. Das Pflegezeitgesetz ist auf Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern, das Familienpflegezeitgesetz ist auf Unternehmen mit

¹ http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/Expertise_final.pdf

² BKK Pflegereport 2014.

³ BKK Pflegereport 2014.

⁴ Aktuelle Analysen des DIW im Auftrag des ZQP, Basis SOEP.

mehr als 25 Beschäftigten beschränkt. Für die Dauer der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit stehen die Beschäftigten unter Kündigungsschutz und können die vorübergehenden Verdienstauffälle mit einem zinslosen Darlehen zumindest teilweise kompensieren. Die pflegenden Angehörigen, die vorrangig in Branchen mit kleinbetrieblichen Strukturen in Unternehmen unterhalb der Schwellenwerte der Betriebsgröße für den Rechtsanspruch arbeiten, sind weiterhin auf tarifliche Vereinbarungen und individuelle Absprachen mit dem Arbeitgeber angewiesen.

Abgesehen von den novellierten sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und den nun wirksamen Rechtsansprüchen pflegender Angehöriger, messen sich aus unternehmensinterner Sicht die Möglichkeiten, pflegenden Angehörigen im Rahmen individueller Absprachen flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten zu bieten, außerdem an firmen- und mitarbeiterspezifischen Faktoren. Dazu zählen beispielsweise die für die Produktion notwendigen optimalen Maschinenlaufzeiten, die ständige Erreichbarkeit für Kunden oder saisonbedingte Auftragschwankungen. Von Mitarbeiterseite spielen Faktoren wie die Qualifikation, Erfahrung und Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters sowie seine persönlichen Lebensumstände eine wichtige Rolle. Zwar sind in vielen Funktionen und Branchen, etwa in der Produktion oder in sozialen oder medizinisch-pflegerischen Berufen, der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit enge Grenzen gesetzt. Aber auch hier können individuelle Absprachen zu sinnvollen Anpassungen führen. Generell bilden die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt und die technischen Möglichkeiten für mobiles Arbeiten gute Ausgangsbedingungen für die Verbreitung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur.

Zurzeit ist die Datenlage zur Verbreitung und der Situation pflegender Angehöriger im Erwerbsleben noch lückenhaft. Da das Thema „Pflege“ innerhalb von Betrieben häufig noch als Tabu erlebt wird, geht man zudem von einer hohen Dunkelziffer pflegender Angehöriger in Betrieben aus. Einzelne Studien weisen darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der Bevölkerung als problematisch und gleichzeitig hoch relevant bewertet wird. In einer Umfrage aus dem Jahr 2010 gab ungefähr die Hälfte aller Hauptpflegepersonen von Leistungsbeziehern der Pflegeversicherung an, ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Pflege entweder eingeschränkt oder ganz aufgegeben zu haben. In einer weiteren Studie aus dem Jahr 2012 gaben 86 Prozent der pflegenden Angehörigen an, Pflege und Beruf ließen sich nicht gut miteinander vereinbaren, während in der Gesamtbevölkerung dieser Anteil deutlich niedriger bei 74 Prozent lag. Außerdem gaben hier fast 100 Prozent der pflegenden Angehörigen an, es sei wichtig, dass die Politik Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit ergreife.

Im Mittelpunkt dieser bundesweiten ZQP-Befragung unter Personalentscheidern aus Unternehmen mit mindestens 15 Beschäftigten steht die Verbreitung allgemeiner und spezifisch für pflegende Angehörige eingerichteter personalpolitischer Instrumente für eine flexible Arbeitsgestaltung. Weiterhin werden die Befragten um eine Einschätzung der oben genannten Gesetzesnovellen und der Situation und Bedarfslagen von pflegenden Angehörigen im Betrieb gebeten. Damit soll diese Studie wichtige Anhaltspunkte dafür bieten, inwiefern pflegende Angehörige in ihrem Arbeitsalltag auf Verständnis und geeignete personalpolitische Rahmenbedingungen bauen können.

II. Autoren in alphabetischer Reihenfolge

Simon Eggert

Dr. Dörte Naumann

Dr. Christian Teubner

III. Methoden und Vorgehensweise

In der, dieser Auswertung zugrundeliegenden, anonymen Unternehmensumfrage unter Entscheidern im Bereich Personal wurden mittels einer Quotenauswahl nach Anzahl der Mitarbeiter Einstellungen aus dem Themenbereich „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erfragt. Die Stichprobengröße beträgt 200 Befragte (N=200). Die Befragung wurde in der Zeit vom 27. November bis 10. Dezember 2014 durchgeführt. Die Grundgesamtheit bildeten die Entscheider im Bereich Personal in deutschen Unternehmen mit 16 oder mehr Mitarbeitern. Als Erhebungsmethode kam das computergestützte Telefoninterview (CATI) anhand eines strukturierten Fragebogens zum Einsatz.

In Abschnitt III.3 werden punktuelle Vergleiche mit der in der Zeit vom 10. bis 21. November 2014 durchgeführten anonymen ZQP-Bevölkerungsumfrage gezogen. Auch wenn sich die Vergleiche nur auf Fragen beziehen, die identisch oder annähernd identisch gestellt wurden, so ist zu beachten, dass aufgrund der Unterschiede in der Stichprobengröße, der Befragungsform u. a. keine vollständige Vergleichbarkeit gegeben ist. Dennoch liefert die Gegenüberstellung interessante Hinweise auf Unterschiede in den Einstellungen zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ zwischen Personalentscheidern und Erwerbstätigen.

In der ZQP-Bevölkerungsumfrage wurden mittels einer repräsentativen Stichprobe Einstellungen aus dem Themenbereich „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erfragt. Die Stichprobengröße beträgt 2.015 Befragte (N=2.015). Die Grundgesamtheit bildeten die Erwerbstätigen ab 18 Jahre, bundesweit, repräsentiert in einem Panel (forsa.omninet) mit ca. 20.000 Personen. Als Erhebungsmethode kam die In-Home-Befragung per PC bzw. Set-Top-Box am TV-Bildschirm zum Einsatz. Anschließend wurde die Personenstichprobe nach Region, Alter, Geschlecht und Bildung gewichtet. Die statistische Fehlertoleranz der Untersuchung in der Gesamtstichprobe liegt bei +/- 2 Prozentpunkten.

IV. Ergebnisse

1. Zur Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in den Unternehmen

- ➔ 72 % der Unternehmen haben keine betriebsinternen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und planen auch nicht, solche einzuführen.
- ➔ Die Bedeutung betriebsinterner Angebote nimmt mit der Unternehmensgröße zu; in Unternehmen mit 250 Mitarbeitern oder mehr halten 43 % betriebsinterne Angebote vor, in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern sind es gerade einmal 13 %.
- ➔ 76 % der Personalentscheider halten es für ‚sehr wichtig/wichtig‘, ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gezielt zu unterstützen.

1.1 Betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Personalentscheider wurden zunächst gefragt, inwieweit ihr Unternehmen spezifische betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorhält bzw. plant. Betriebsinterne Angebote halten demnach nur ein Fünftel (20 Prozent) der Unternehmen vor und in weiteren 8 Prozent sind solche Angebote geplant. Die überwiegende Mehrheit (72 Prozent) der Unternehmen bietet betriebsinterne Maßnahmen weder an noch plant sie deren Einsatz. Wird nach der Größe der Unternehmen, gemessen an der Zahl der Mitarbeiter, differenziert, so zeigt sich, dass sich die Situation in den großen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern sehr von den kleineren Unternehmen unterscheidet. Demnach bieten mehr als zwei Fünftel (43 Prozent) der Unternehmen mit 250 Mitarbeitern oder mehr solche Maßnahmen an, während der Anteil in den kleineren Unternehmen – 13 Prozent in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern, 14 Prozent in Unternehmen mit 16 bis 49 Mitarbeitern – bei weniger als einem Sechstel liegt.

„Gibt es in Ihrem Unternehmen für pflegende Angehörige betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Falls nein: Sind solche Maßnahmen geplant?“

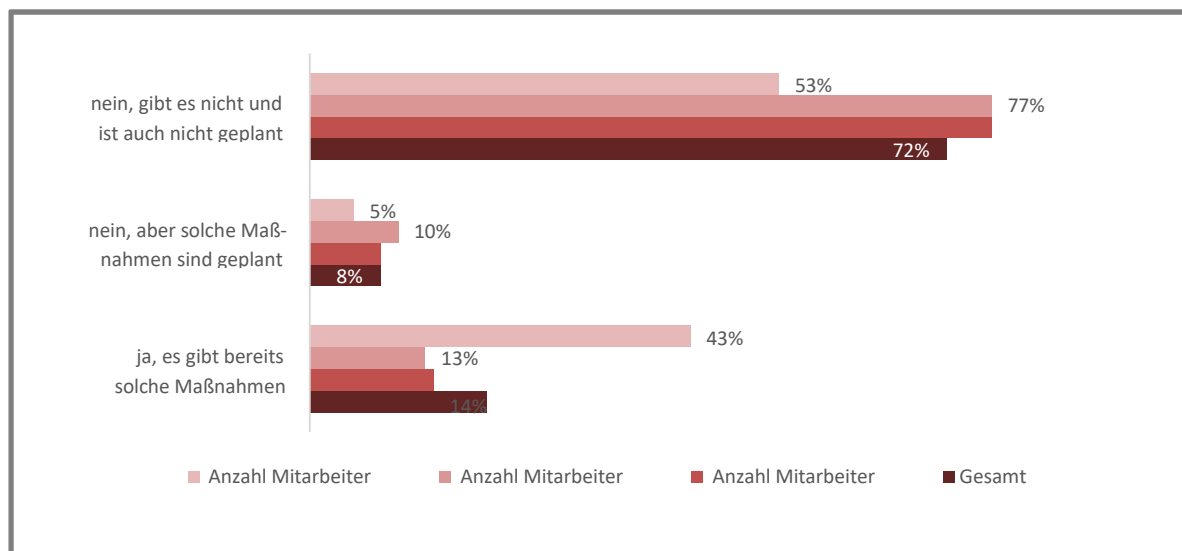


Abbildung 1, ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=200

Die Personalentscheider wurden ebenfalls gefragt, ob es in ihrem Unternehmen Mitarbeiter gibt oder gab, die einen Angehörigen pflegen bzw. gepflegt haben. Dies bejaht ein gutes Drittel (37 Prozent) der Befragten, und 60 Prozent geben an, dass noch kein solcher Fall in ihrem Unternehmen aufgetreten sei. Die tatsächliche Zahl der Mitarbeiter, die einen Angehörigen pflegen, dürfte dabei in den befragten Unternehmen erheblich höher liegen.⁵ Gründe für diese Abweichung dürften sowohl in der unvollständigen Wahrnehmung seitens der Befragten als auch in der unvollständigen Information seitens der pflegenden Mitarbeiter liegen.⁶

Auch wenn insgesamt nur ein Fünftel der Unternehmen speziell auf pflegende Angehörige zugeschnittene betriebsinterne Angebote vorhält, so wird es dennoch von mehr als drei Viertel (76 Prozent) der Personalentscheider für ‚sehr wichtig/wichtig‘ gehalten, als Unternehmen die Mitarbeiter gezielt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen.

⁵ In früheren repräsentativen Umfragen gaben zwischen 17 Prozent und 18 Prozent der Erwerbstätigen an, aktuell eine Person zu pflegen bzw. gepflegt zu haben, d. h. in Unternehmen mit 16 und mehr Mitarbeitern sind deutlich höhere Anteile zu erwarten. Vgl. ZQP-Faktenblatt (2014): ZQP-Bevölkerungsbefragung „Palliativversorgung und Sterbehilfe“; ZQP-Faktenblatt (2014): ZQP-Bevölkerungsbefragung „Aggression und Gewalt in der Pflege“

⁶ In der ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ würden 80 Prozent der befragten Erwerbstätigen einem nahe stehenden Betroffenen davon abraten, das Thema am Arbeitsplatz zu verschweigen, 5 Prozent äußerten sich klar für das Verschweigen und 15 Prozent waren unentschieden.

„Wenn Sie einmal an die Personalpolitik in Ihrem Unternehmen denken: Wie wichtig ist es für Ihr Unternehmen, Mitarbeiter, die jemanden pflegen, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gezielt zu unterstützen?“

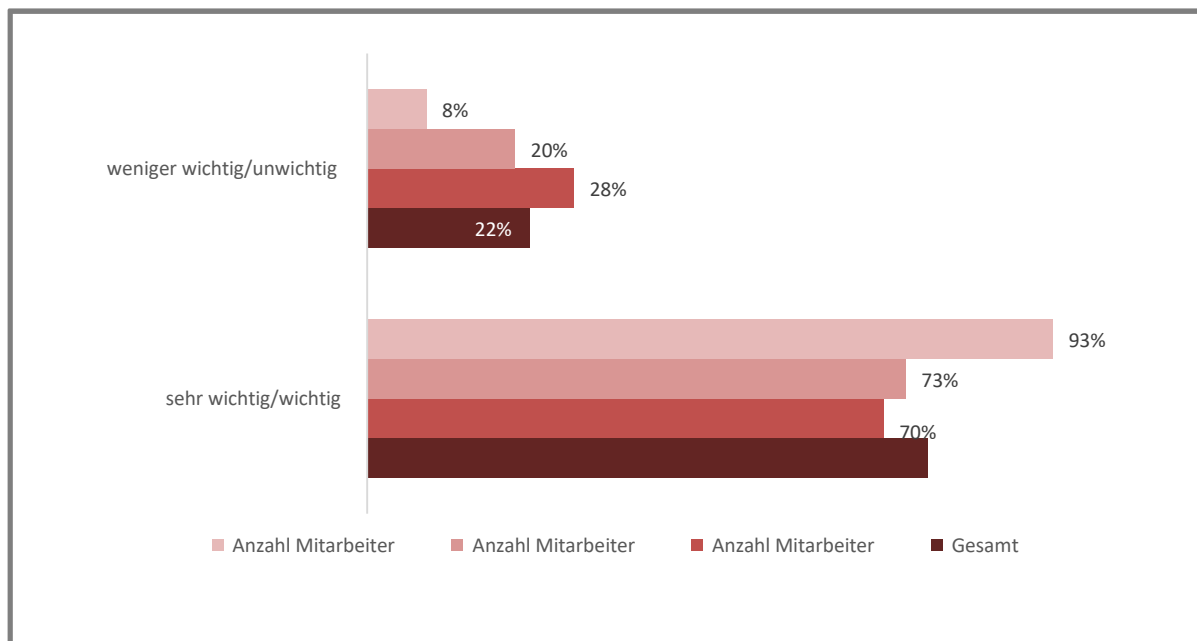


Abbildung 2, ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=200

Wie schon bei der Frage nach den betriebsinternen Angeboten, spielt auch hier die Unternehmensgröße eine relevante Rolle. So nimmt die wahrgenommene Bedeutung mit steigender Unternehmensgröße zu, so dass 93 Prozent der Personalentscheider in Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern die gezielte Unterstützung für ‚sehr wichtig/wichtig‘ einstufen.

1.2 Ausgestaltung der betriebsinternen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Unter den bestehenden betriebsinternen Angeboten zur gezielten Unterstützung der Mitarbeiter spielen die flexiblen Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitkonten (90 Prozent) und die individuellen Absprachen (85 Prozent) die größte Rolle. Insgesamt dominieren hier Angebote, welche nicht spezifisch auf die Pflege zugeschnitten sind, sondern allgemein die Flexibilität der Arbeitsorganisation erhöhen.⁷

⁷ Neben den ‚flexiblen Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitkonten‘ und den ‚individuellen Absprachen‘ sind dies die ‚zeitlich befristete Freistellung von der Arbeit‘, die ‚Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten‘ sowie das ‚Job-Sharing‘. Insgesamt 95 Prozent der Unternehmen mit betriebsinternen Angeboten bieten mindestens eine dieser Maßnahmen an.

„Sagen Sie mir bitte jeweils, ob dies in Ihrem Unternehmen für pflegende Angehörige angeboten wird bzw. geplant ist?“

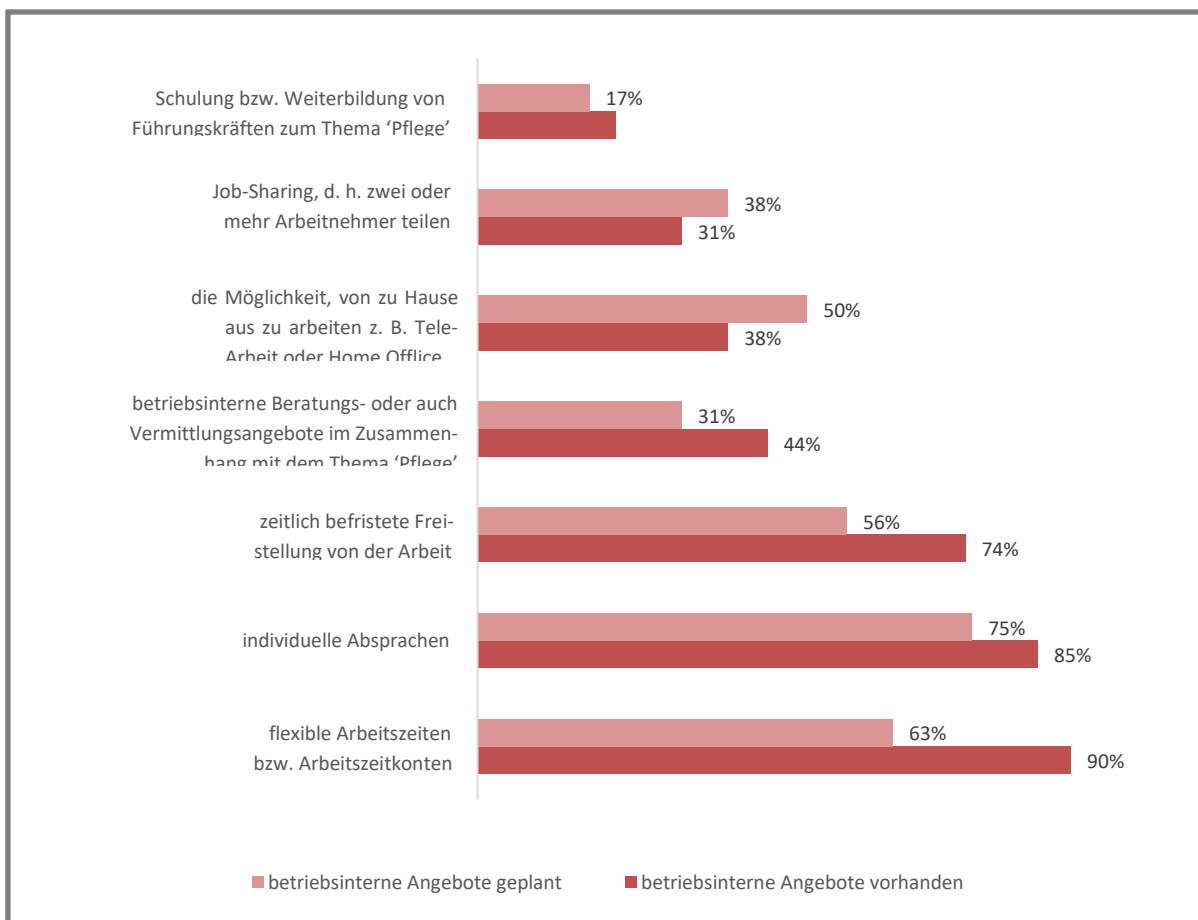


Abbildung 3, ZQP- Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=39 (betriebsinterne Angebote vorhanden), N=16 (betriebsinterne Angebote geplant)

Unter den pflegespezifischen Angeboten sind die ‚betriebsinternen Beratungs- oder auch Vermittlungsangebote‘ hervorzuheben, welche von 44 Prozent der Unternehmen mit betriebsinternen Maßnahmen vorgehalten werden. Die ‚Schulung bzw. Weiterbildung von Führungskräften zum Thema Pflege‘ wird hingegen nur von einem guten Fünftel (21 Prozent) dieser Unternehmen angeboten.

Für die Unternehmen, welche betriebsinterne Angebote planen, ist die Verteilung ähnlich, mit einem klaren Fokus auf die nicht-pflegespezifischen Maßnahmen, wobei hier Tele-Arbeit oder Home Office (50 Prozent) und Job-Sharing (38 Prozent) im Vergleich mehr Gewicht haben.⁸

⁸ Allerdings sind die Abweichungen angesichts der geringen Anzahl (N=39 für vorhandene und N=16 für geplante Angebote) mit Vorsicht zu interpretieren.



- ➔ Die Wichtigkeit, die Personalentscheider der gezielten Unterstützung ihrer Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beimessen, steigt mit zunehmender Unternehmensgröße gemessen an der Zahl der Mitarbeiter. Allerdings scheint die Umsetzung in tatsächliche betriebsinterne Angebote erst bei den großen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern zu greifen.
- ➔ Die Entwicklung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur scheint noch am Anfang zu stehen, da von der Minderheit der Unternehmen, welche betriebsinterne Angebote für pflegebedürftige Angehörige vorhalten bzw. deren Einführung planen, wiederum nur eine Minderheit entsprechende Schulungs- und Weiterbildungsangebote für Führungskräfte bietet und auch weniger als die Hälfte betriebsinterne Beratungs- und Vermittlungsangebote zum Thema Pflege vorhält.

2. Beurteilung der ab 2015 geltenden gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- ➔ 63 % der Unternehmen bzw. der Personalentscheider halten die ‚Familienpflegezeit‘ für ‚weniger gut/überhaupt nicht‘ in ihrem Unternehmen umsetzbar, aber nur 34 % geben diese Einschätzung in Bezug auf das ‚Pflegeunterstützungsgeld‘.
- ➔ 54 % der Personalentscheider stufen die ‚Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess‘ in ihrem Unternehmen als ‚weniger gut/überhaupt nicht‘ umsetzbar ein.
- ➔ 84 % wollen im Jahr 2015 keine neuen betriebsinternen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einführen. 14 % haben dies hingegen vor.

2.1 Beurteilung der ab 2015 geltenden Regelungen

Den Befragten wurde inhaltlich kurz erläutert, was die drei ab 2015 geltenden Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beinhalten, nämlich die bei plötzlich eintretender Pflegebedürftigkeit kurzfristige maximal 10-tägige Freistellung von der Arbeit einschließlich der Lohnersatzleistung des Pflegeunterstützungsgelds⁹, die Familienpflegezeit¹⁰ und die Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess.¹¹ Dann sollten die Personalentscheider einschätzen, für wie gut in ihrem Unternehmen umsetzbar sie die Regelung hielten.

Generell bewerten die Befragten die gesetzlichen Regelungen umso schlechter, je länger sie pflegenden Angehörigen vorübergehend ermöglichen, komplett oder teilweise aus dem Erwerbsleben auszuweichen. Als am besten umsetzbar wurde die kurzfristig 10-tägige Freistellung von der Erwerbstätigkeit mit der Lohnersatzleistung des Pflegeunterstützungsgelds eingestuft mit einem Anteil von knapp zwei Drittel (66 Prozent) der Personalentscheider, welche die Regelung als ‚sehr gut/gut‘ in ihrem Unternehmen umsetzbar hielten. Mit deutlichem Abstand folgt die ‚Freistellung zur Begleitung im Sterbe-

⁹ Im Fall einer akuten Pflegesituation haben Erwerbstätige das Recht, sich bis zu 10 Tage frei zu nehmen, um kurzfristig eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder vorübergehend selbst einzuspringen. In dieser Zeit erhalten sie mit dem Pflegeunterstützungsgeld in etwa 90 Prozent des Netto-Arbeitsentgelts.⁹

¹⁰ Um einen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen, haben Erwerbstätige einen Rechtsanspruch darauf, ihre Arbeitszeit anhand der maximal 6-monatigen Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit für maximal 24 Monate zu reduzieren oder sich teilweise ganz freistellen zu lassen.¹⁰ Der Rechtsanspruch für die Pflegezeit gilt nur in Unternehmen mit mindestens 15 und die Familienpflegezeit mit mindestens 25 Beschäftigten.

¹¹ Um einen nahen Angehörigen beim Sterben zu begleiten, können Erwerbstätige bis zu drei Monate ihre Arbeitszeit reduzieren oder sich ganz von der Arbeit freistellen lassen. Sie können auch für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beantragen, um einen Teil ihres Verdienstausfalles auszugleichen. Dieses Darlehen muss danach in Raten zurückgezahlt werden.¹¹

prozess', welche von 45 Prozent der Befragten als ‚sehr gut/gut‘ in ihrem Unternehmen umsetzbar beurteilt wurde, während die Mehrheit (54 Prozent) es als ‚weniger gut/überhaupt nicht‘ umsetzbar einstufte. Am kritischsten wurde die maximal 24-monatige Familienpflegezeit in Bezug auf die Umsetzbarkeit im eigenen Unternehmen beurteilt; hier gaben knapp zwei Drittel (63 Prozent) der Personalentscheider an, dass die Regelung ‚weniger gut/überhaupt nicht‘ umsetzbar sei.

„Wie gut ist diese [zuvor inhaltlich kurz erläuterte] Regelung in Ihrem Unternehmen umsetzbar?“

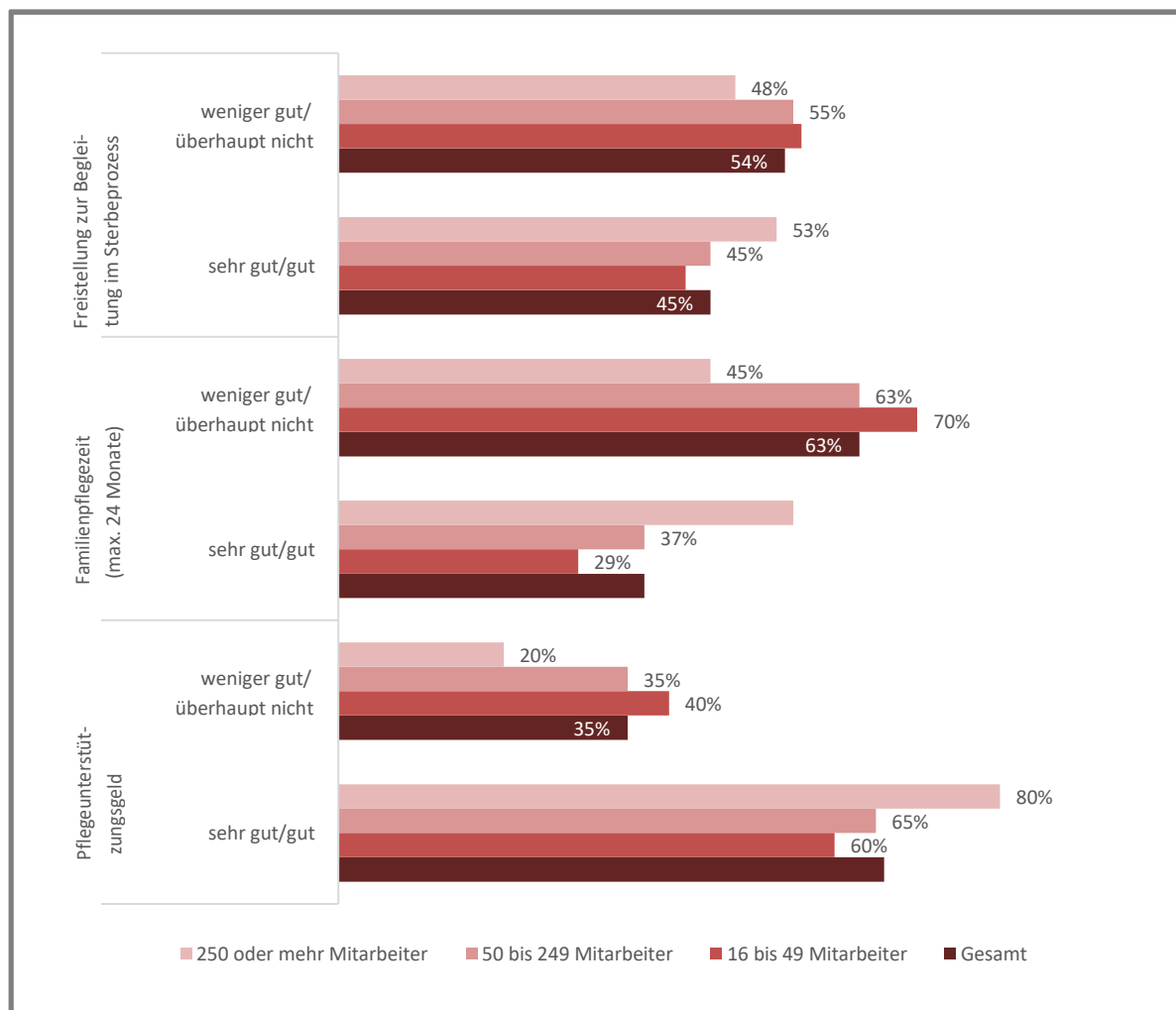


Abbildung 4, ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=200

Erneut zeigen sich ausgeprägte Unterschiede in der Einschätzung nach Unternehmensgröße. Erwartungsgemäß stufen die kleineren Unternehmen die Umsetzbarkeit kritischer ein, das es für sie schwerer sein dürfte, den vorübergehenden Ausfall bzw. reduzierten Arbeitseinsatz eines Mitarbeiters betriebsintern aufzufangen.

So überrascht es nicht, dass bei der Familienpflegezeit, welche sich auf bis zu 24 Monate erstrecken kann, der Unterschied in der Beurteilung zwischen Unternehmen mit 16 bis 49 Mitarbeitern und Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern am größten ist. Hier stufen lediglich 29 Prozent

der Personalentscheider in den Unternehmen mit 16 bis 49 Mitarbeitern die Umsetzbarkeit als ‚sehr gut/gut‘ ein, während sich dieser Anteil in den Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern auf mehr als die Hälfte (55 Prozent) beläuft.

Überraschend ist hingegen der vergleichsweise geringe Unterschied nach Zahl der Mitarbeiter in der Beurteilung der Umsetzbarkeit der ‚Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess‘ – 56 Prozent der Personalentscheider in Unternehmen mit 16 bis 49 Mitarbeitern halten diese Regelung für ‚weniger gut/überhaupt nicht‘ umsetzbar gegenüber 48 Prozent in Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern. Beim ‚Pflegeunterstützungsgeld‘, welches hinsichtlich seiner Konsequenzen für das betreffende Unternehmen mit einem Ausfall von bis zu 10 Tagen gegenüber den bis zu drei Monaten bei der ‚Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess‘ weniger gravierend erscheint, ist diese Differenz (40 Prozent gegenüber 20 Prozent) deutlich höher. Hier könnte die unterschiedliche Ankündigungsfrist eine Rolle spielen: während für die Inanspruchnahme des ‚Pflegeunterstützungsgeldes‘ keine Ankündigungsfrist besteht, ist für die ‚Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess‘ eine Frist von 10 Tagen einzuhalten.¹²

2.2 Auswirkung der ab 2015 geltenden Regelungen auf das Angebot betriebsinterner Maßnahmen

Die weit überwiegende Mehrheit (84 Prozent) der Befragten gab an, dass sie für 2015, mit Inkrafttreten des Gesetzes für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege keine Änderung im Angebot betriebsinterner Maßnahmen vornehmen werde, 14 Prozent wollten mehr und lediglich 1 Prozent weniger betriebsinterne Angebote vorhalten. Es zeigt sich somit eher ein komplementärer Effekt als ein Verdrängungseffekt der neuen Regelungen bzw. Rechtsansprüche auf das Angebot betriebsinterner Maßnahmen.

„Was meinen Sie: Welchen Effekt werden die eben vorgestellten Regelungen bzw. Rechtsansprüche in Ihrem Unternehmen haben? Werden Sie im nächsten Jahr für Mitarbeiter, die einen Angehörigen pflegen, mehr betriebsinterne Maßnahmen anbieten als derzeit – oder weniger – oder wird sich nichts ändern?“

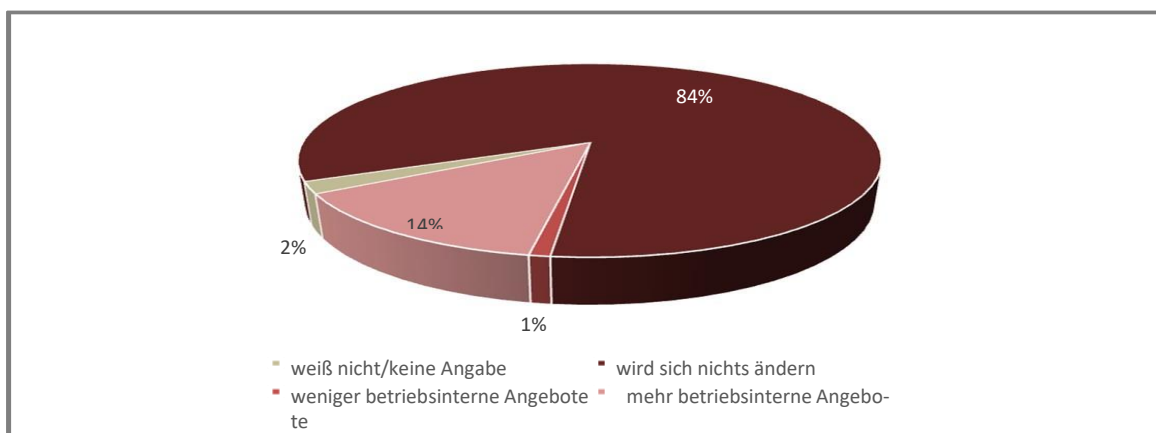


Abbildung 5, ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N=200

¹² Vgl. BMFSFJ (2014): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015.

- Die befragten Unternehmen schätzen die Umsetzbarkeit der im Gesetz für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vorgesehenen Maßnahmen überwiegend kritisch ein, wobei die Einschätzung tendenziell mit zunehmender Unternehmensgröße positiver ausfällt. Damit scheinen Konflikte bei der Umsetzung der ‚Familienpflegezeit‘ vorprogrammiert, dies gilt insbesondere für kleinere Unternehmen, bei denen über zwei Drittel die Umsetzbarkeit als ‚weniger gut/überhaupt nicht‘ einstufen. Lediglich die großen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern halten alle drei genannten Maßnahmen – das ‚Pflegerunterstützungsgeld‘, die ‚Familienpflegezeit‘ und die ‚Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess‘ – mehrheitlich für ‚sehr gut/gut‘ umsetzbar.
- Aus Sicht der Unternehmen wird die Umsetzbarkeit der Maßnahme umso kritischer eingeschätzt, je länger die pflegenden Angehörigen bei Inanspruchnahme ihre Tätigkeit im Unternehmen unterbrechen oder reduzieren können.
- Neben der Dauer scheint für die mittleren bis kleinen Unternehmen auch die Ankündigungsfrist, mit der die Mitarbeiter die Inanspruchnahme ihrem Arbeitgeber mitteilen müssen, eine Rolle zu spielen, d. h. je kürzer die Frist ausfällt, umso kritischer schätzen die Unternehmen die Maßnahme ein.
- Die klare Mehrheit der befragten Unternehmen sieht keine Notwendigkeit im Jahr 2015 aufgrund der novellierten Gesetzeslage neue betriebsinterne Maßnahmen und Angebote einzuführen.

3. Vergleich der Ergebnisse der ZQP-Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung

Im folgenden Abschnitt werden punktuelle Vergleiche mit der in der Zeit vom 10. bis 21. November 2014 durchgeführten repräsentativen ZQP-Bevölkerungsumfrage gezogen. Auch wenn sich die Vergleiche nur auf Fragen beziehen, die identisch oder annähernd identisch gestellt wurden, so ist zu beachten, dass aufgrund der Unterschiede in der Stichprobengröße, der Befragungsform u. a. keine vollständige Vergleichbarkeit gegeben ist (vgl. dazu die Erläuterung in Abschnitt II. Methoden und Vorgehensweise).

- 35 % der Erwerbstätigen stufen die Bedeutung einer gezielten Unterstützung der Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen als ‚sehr wichtig‘ ein; bei den Personalentscheidern liegt dieser Anteil bei 17 %.
- 64% der Erwerbstätigen und 56 % der Personalentscheider nennen die ‚Sorge um den Arbeitsplatz‘ als einen hauptsächlichen Grund für pflegende Angehörige, ihre Situation am Arbeitsplatz zu verschweigen.
- 39 % der Personalentscheider sind der Ansicht, es bedarf in der familienfreundlichen Personalpolitik in ihrem Unternehmen keiner Unterscheidung zwischen ‚Eltern von minderjährigen Kindern‘ und ‚pflegenden Familienangehörigen‘, aber nur 5 % der Erwerbstätigen meinen, es bedürfe keiner solchen Unterscheidung.

3.1 Vergleich der Einschätzung der Bedeutung, welche die gezielte Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen hat

In Abschnitt 1.1 wurde bereits gezeigt, dass mehr als drei Viertel (76 Prozent) der Personalentscheider die gezielte Unterstützung der Mitarbeiter bei der Vereinbarung von Beruf und Pflege für ‚sehr wichtig/wichtig‘ einstufen. Damit schätzen die Befragten die Unterstützung pflegender Angehöriger im Betrieb häufiger als wichtig oder sehr wichtig ein als die befragten Erwerbstätigen mit 63 Prozent (35 Prozent ‚sehr wichtig‘ plus 28 Prozent ‚wichtig‘). Da bei dieser Frage jedoch zu vermuten ist, dass die Verantwortlichkeit der Personalentscheider bzw. ihr Engagement für den reibungslosen Personaleinsatz im Betrieb¹³ Einfluss auf ihr Antwortverhalten hatte, bietet sich der Vergleich auf Ebene der Einzelkategorie an, d. h. welche Unterschiede sich hinsichtlich der Bewertung „sehr wichtig“ oder „wichtig“ abzeichnen.

Hier ist bemerkenswert, dass über ein Drittel (35 Prozent) der Erwerbstätigen der Ansicht war, die gezielte Unterstützung sei für Unternehmen ‚sehr wichtig‘, während dieser Anteil bei den Personalentscheidern bei gerade einmal 17 Prozent lag. Für die Vermutung, dass in den 59 Prozent der Antworten in der Kategorie ‚wichtig‘ auch ein Anteil sozial erwünschter Antworten steckt, spricht auch die ausgeprägte Diskrepanz zwischen postulierter Bedeutung der Unterstützung und der tatsächlichen Vorhaltung spezifischer betriebsinterner Angebote. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich auch beim Vergleich der Antworten auf die Frage, ob die Befragten jemandem, der ihnen nahe stehe, erwerbstätig wäre und jemanden pflegen würde, raten würden, seine Situation am Arbeitsplatz zu verschweigen. Während 100 Prozent der Personalentscheider diese Frage mit ‚nein‘ beantworteten, lag der Anteil bei den Erwerbstätigen bei 80 Prozent.

„Unterschiede in der Einschätzung Erwerbstätige/Personalentscheider: Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach derzeit für Unternehmen bzw. für Ihr Unternehmen, Mitarbeiter, die jemanden pflegen, gezielt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen?“

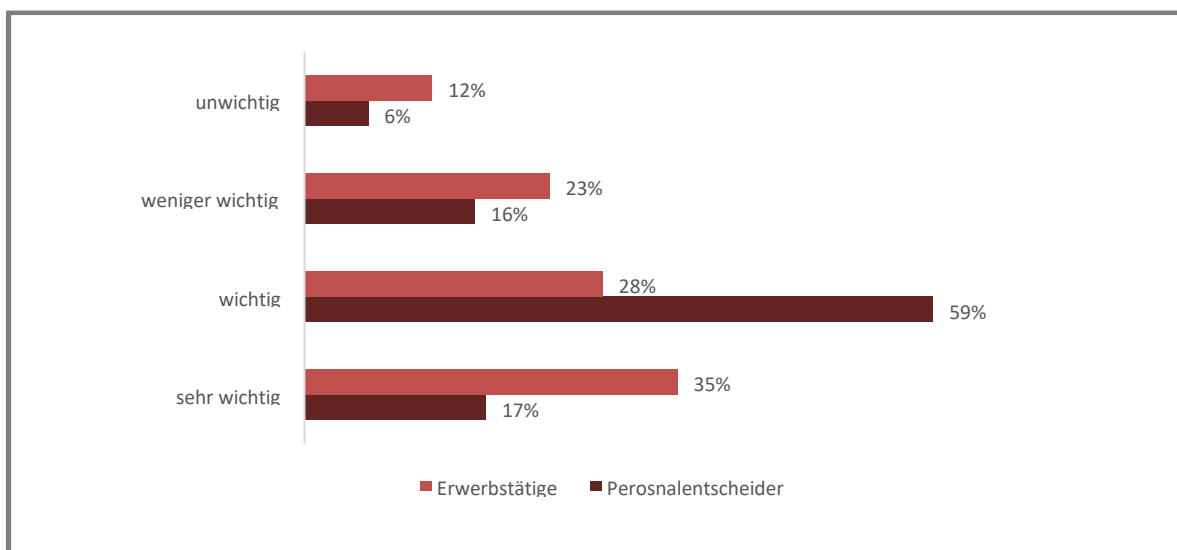


Abbildung 6, ZQP-Bevölkerungs- (B) und Unternehmensbefragung (U) „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N_B=2015, N_U=200

¹³ Es wird in diesem Zusammenhang auch von sozialer Erwünschtheit gesprochen. Dabei gibt der Befragte als Antwort nicht seine eigene Meinung an, sondern die Meinung von der er glaubt, dass sie sozial akzeptiert und anerkannt ist. Vgl. Pötschke, M. (2010): Datengewinnung und Datenaufbereitung, in Wolf, C.; Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse.

3.2 Vorbehalte gegen einen offenen Umgang mit der Situation als pflegende Angehörige am Arbeitsplatz

Auch in der Einschätzung der bestehenden Vorbehalte gegen einen offenen Umgang mit der Situation als pflegende Angehörige bzw. der Notwendigkeit, Beruf und Pflege zu vereinbaren gegenüber Kollegen und Vorgesetzten, zeigen sich relevante Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und Personalentscheidern.

So werden die Vorbehalte – mit Ausnahme der ‚Angst vor mangelndem Verständnis der Kollegen‘ – durchgehend von einem höheren Anteil der Erwerbstätigen geäußert. Während 64 Prozent der Erwerbstätigen die ‚Sorge um den Arbeitsplatz‘ als einen hauptsächlichen Grund für pflegende Angehörige nannten, ihre Situation am Arbeitsplatz nicht mitzuteilen, waren es auf Seiten der Personalentscheider 56 Prozent, bei der Angst vor beruflichen Nachteilen lag das Verhältnis bei 60 Prozent gegenüber 51 Prozent.

Ungeachtet der Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen die Ergebnisse, dass sowohl aus Sicht der Erwerbstätigen als auch aus Sicht der Personalentscheider erhebliche Vorbehalte bestehen, die einen offenen Umgang mit der Situation als pflegende Angehörige im Arbeitsumfeld erschweren. Umgekehrt zeigen diese Ergebnisse, wie wichtig der Aufbau einer pflegesensiblen Unternehmenskultur ist, um einen offeneren Umgang mit dem Thema Pflege in den Unternehmen zu erreichen.

„Die Pflege von Angehörigen kann im Arbeitsleben mitunter als Tabu gesehen werden. Was hält pflegende Angehörige Ihrer Meinung nach hauptsächlich davon ab, Kollegen oder Vorgesetzten ihre Situation mitzuteilen?“

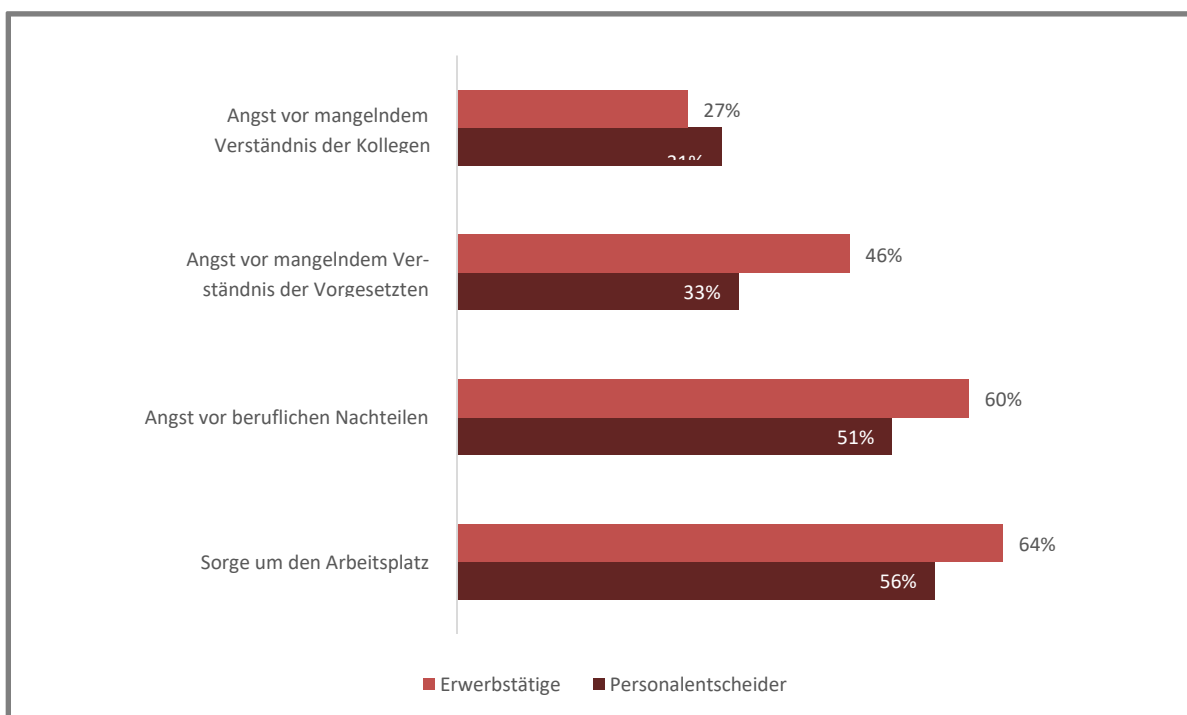


Abbildung 7, ZQP-Bevölkerungs- (B) und Unternehmensbefragung (U) „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N_B=2015, N_U=200

3.3 Familienfreundliche Personalpolitik: Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen ‚Eltern von minderjährigen Kindern‘ und ‚pflegenden Familienangehörigen‘

Schließlich wurden sowohl die Personalentscheider als auch die Erwerbstätigen zur Ausgestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik befragt. Zu beachten ist hier, dass die Personalentscheider die bestehende Personalpolitik (das „Ist“) in ihrem Unternehmen beurteilen sollten, während die Erwerbstätigen zu den aus ihrer Sicht bestehenden Anforderungen (das „Muss“ bzw. „Soll“) an eine familienfreundliche Personalpolitik Stellung nehmen sollten.

Der höchste Anteil bei den Personalentscheidern entfiel mit 39 Prozent auf die Aussage ‚es bedarf keiner unterschiedlichen Maßnahmen‘ in der Personalpolitik ihres Unternehmens. Mit gerade einmal 5 Prozent wird diese Aussage von den Erwerbstätigen bestätigt. Die Mehrheit (53 Prozent) der befragten Erwerbstätigen ist der Ansicht, dass grundlegende Regelungen für ‚Eltern von minderjährigen Kindern‘ und ‚pflegenden Familienangehörigen‘ gleich sein sollten, aber um spezifische Maßnahmen ergänzt werden sollten. Bei den Personalentscheidern bestätigt immer noch ein gutes Drittel (36 Prozent) diese Aussage.

„Wenn Sie an die Personalpolitik in [Ihrem] Unternehmen denken: Wird da im Hinblick auf eine familienfreundliche Personalpolitik zwischen ‚Eltern von minderjährigen Kindern‘ und ‚pflegenden Angehörigen‘ unterschieden oder nicht? Welche der folgenden Aussagen trifft zu? [Personalentscheider] bzw. eine familienfreundliche Personalpolitik zwischen ‚Eltern von minderjährigen Kindern‘ und ‚pflegenden Familienangehörigen‘ unterscheiden oder bedarf es keiner unterschiedlichen Maßnahmen? [Erwerbstätige]“

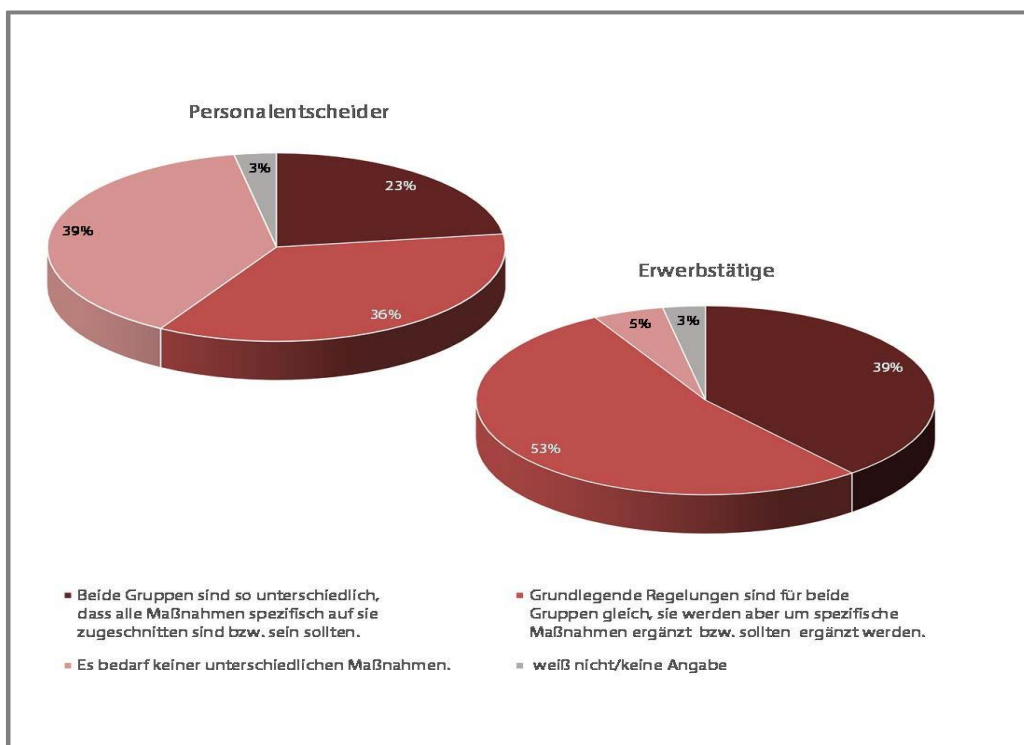


Abbildung 8, ZQP- ZQP-Bevölkerungs- (B) und Unternehmensbefragung (U) „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, N_B=2015, N_U=200

Die Einschätzung, dass beide Gruppen so unterschiedlich seien, dass alle Maßnahmen spezifisch auf sie zugeschnitten sind bzw. sein sollten, bestätigen 39 Prozent der Erwerbstätigen und immerhin noch ein knappes Viertel (23 Prozent) der Personalentscheider.

- Der Vergleich in der Einschätzung der Wichtigkeit, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen hat, liefert interessante Hinweise zu möglichen Ursachen für die geringe Vorhaltung entsprechender betriebsinterner Angebote (lediglich 20 Prozent der Unternehmen halten diese vor). Während 35 Prozent der Erwerbstätigen der Ansicht waren, das Thema sei für Unternehmen ‚sehr wichtig‘, lag dieser Anteil bei den Personalentscheidern mit 17 Prozent weniger als halb so hoch. Die Wichtigkeit, welche die Unternehmen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beimessen, scheint in der Breite demnach noch nicht hinreichend stark ausgeprägt, als dass sie sich in der Vorhaltung betriebsinterner Angebote niederschläge.
- Aus Sicht der Unternehmen wird die Umsetzbarkeit der Maßnahme umso kritischer eingeschätzt, je länger die pflegenden Angehörigen bei Inanspruchnahme ihre Tätigkeit im Unternehmen unterbrechen oder reduzieren können.
- Die Vorbehalte gegenüber einem offenen Umgang mit der Situation als erwerbstätige pflegende Angehörige können als hemmende Faktoren für die Inanspruchnahme der im ‚Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf‘ vorgesehenen Regelungen gesehen werden. Die hauptsächlichen Vorbehalte werden von Erwerbstätigen und Personalentscheidern grundsätzlich ähnlich eingeschätzt, allerdings werden sie von den Personalentscheidern unterschätzt. Die prominente Position der ‚Sorge um den Arbeitsplatz‘ (64 Prozent der Erwerbstätigen, 56 Prozent der Personalentscheider) verdeutlicht den Informationsbedarf zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“.
- Der Vergleich von ZQP-Bevölkerungs- und Unternehmensbefragung zeigt auch, dass eine pflegesensible Unternehmenskultur noch im Aufbau begriffen ist. Während lediglich 5 Prozent der Erwerbstätigen der Ansicht ist, es bedürfe keiner unterschiedlicher Maßnahmen für ‚Eltern minderjähriger Kinder‘ und ‚pflegenden Angehörigen‘, stellt diese mit 39 Prozent die am stärksten vertretene Meinung bei den Personalentscheidern dar.