



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

ZQP-ANALYSE

## Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - 2018

Studiendesign  
Quantitative Unternehmensbefragung

Autoren  
Simon Eggert  
Daniela Sulmann  
Dr. Christian Teubner

Veröffentlichung  
September 2018

Korrespondenz  
[christian.teubner@zqp.de](mailto:christian.teubner@zqp.de)

## Unternehmensbefragung Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – 2018

### I. Hintergrund

Neueste Zahlen zeigen, dass nach in Kraft treten des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zum 1. Januar 2017 mittlerweile etwa 3,5 Millionen Menschen in Deutschland als pflegebedürftig im Sinne des Sozialgesetzbuchs gelten (Bundesministerium für Gesundheit, 2018). Die letzte umfassende Pflegestatistik 2017 basiert noch auf Zahlen aus dem Jahr 2015 – also aus der Zeit vor dieser Pflegereform. Damals wurden 2,9 Millionen Pflegebedürftige geführt. Über zwei Drittel (73 Prozent) davon wurden zu Hause versorgt: Rund 1,4 Millionen ausschließlich durch pflegende Angehörige und rund 690.000 in einem Mix aus Angehörigen und ambulanten Diensten oder ausschließlich durch Pflegedienste. In Heimen wurden etwa 780.000 Personen vollstationär versorgt (Statistisches Bundesamt, 2017b).

Den pflegenden Angehörigen kommt somit eine herausragende Rolle in der Versorgung Pflegebedürftiger zu, weshalb sie mitunter auch als „größter Pflegedienst Deutschlands“ bezeichnet werden. Wie viele pflegende Angehörige es gibt, lässt sich nur schätzungsweise ermitteln, da sie in einer amtlichen Statistik nicht primär erfasst werden. In der Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell“ aus dem Jahr 2012 wurde ein Anteil von 6,9 Prozent der erwachsenen Bevölkerung bzw. eine Anzahl von hochgerechnet 4,7 Millionen pflegenden Angehörigen ermittelt (Wetzstein et al. 2015).

Viele der pflegenden Angehörigen stehen vor der Aufgabe, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren und zwar mit steigender Tendenz. Auf Grundlage der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) hat sich die geschätzte Zahl der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen von 1,9 Millionen im Jahr 2001 auf 2,6 Millionen im Jahr 2012 deutlich erhöht (Geyer & Schulz, 2014; eigene Berechnungen). Werden nur die erwerbstätigen pflegenden Angehörigen betrachtet, welche Pflege in einem Umfang von mindestens zwei Stunden täglich erbringen, so liegt die geschätzte Zahl der Betroffenen immer noch bei über einer halben Million (Wetzstein et al., 2015; Statistisches Bundesamt, 2018; eigene Berechnungen). Für pflegende Angehörige von Menschen mit Demenz ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege mit fortschreitendem Krankheitsverlauf besonders herausfordernd, da häufig Symptome wie aggressives Verhalten, nächtliche Unruhe sowie Weg- oder Hinlaufdrang auftreten (Pinquart, 2016). Neben dem erhöhten Risiko für pflegende Angehörige selbst unter Stress und psychischen Störungen zu leiden (Butterworth et al., 2010) – insbesondere wenn sie für Menschen mit Demenz sorgen (Livingston et al., 2017) –, führt der steigende Pflegeaufwand u. a. dazu, dass rund ein Drittel der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen von Menschen mit Demenz ihre Berufstätigkeit im Verlauf der Pflege einschränkt bzw. ganz aufgibt (Schäufele et al., 2016).

Die Anforderungen an Beschäftigte, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren, und gleichzeitig an Unternehmen, dies zu fördern, werden sich zukünftig voraussichtlich nochmals erheblich steigern. Die Gründe dafür liegen im Zusammenspiel aus demografischer Entwicklung, höheren Erwerbsquoten, einem späteren Renteneintritt der Beschäftigten und einer Knappheit an professionell Pflegenden.

Die demografische Entwicklung wird in den nächsten drei bis vier Jahrzehnten einerseits zu einem weiteren enormen Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen führen, andererseits zu einer noch drastischeren Veränderung des Verhältnisses der potenziell Pflegenden zu den Pflegebedürftigen. Unter der Annahme, dass sich die Pflegequoten nicht verändern, ist allein aufgrund des demografischen Trends

ein Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen bis 2054 auf über 4,9 Millionen zu erwarten (Statistisches Bundesamt 2017a, 2017b, eigene Berechnungen).

Im Zuge dieser Entwicklung wird sich der intergenerationale Unterstützungskoeffizient, also das Verhältnis der Personen ab 85 Jahren zu den 50- bis 64-Jährigen (Nowossadeck et al., 2016), von einem Wert von 12,1 im Jahr 2018 bis 2040 annähernd verdoppeln und bis 2056 auf einen Maximalwert von 42,1 weiter steigen (Statistisches Bundesamt, 2017a; eigene Berechnungen). Mit anderen Worten: Während 2018 auf einen über 85-Jährigen insgesamt acht 50- bis 64-Jährige entfallen (Verhältnis 1 : 8,3), wird dieses Verhältnis 2056 voraussichtlich nur noch rund 1 : 2,4 betragen. Innerhalb der Gruppe der pflegenden Angehörigen wirken steigende Erwerbsquoten, u. a. durch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen – rund zwei Drittel der pflegenden Angehörigen sind Frauen (Wetzstein et al., 2015) –, eine allgemeine Erhöhung des Renteneintrittsalters sowie die zunehmende geografische Mobilität der Bevölkerung (Kummer et al., 2011) verschärfend auf die Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Daneben gibt es eine weitere Entwicklung, die den Druck auf die Angehörigen, sich (stärker) in der Pflege zu engagieren, erhöhen dürfte: der Mangel an Fachkräften in der Pflege. Einhergehend mit dem prognostizierten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) von acht Prozent bis zum Jahr 2030 bzw. von 15 Prozent bis zum Jahr 2050 (Statistisches Bundesamt, 2017a), der zu einem steigenden Wettbewerb um Arbeitskräfte führen wird, ist auch mit einem weiter fortschreitenden Rückgang der professionell Pflegenden zu rechnen. In einer Studie der Bertelsmann-Stiftung wird beispielsweise bis 2030 deutschlandweit insgesamt – je nach Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen und der Versorgungslage – von 263.000 bis 492.000 fehlenden Pflegefachkräften in der stationären und ambulanten Langzeitpflege ausgegangen (Rothgang et al., 2012).

Eine Notwendigkeit die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern, ergibt sich in diesem Zusammenhang auch aus den derzeit vorliegenden wissenschaftlichen Hinweisen über Be- und Entlastungsfaktoren, die pflegende Angehörige in Bezug auf Erwerbstätigkeit erleben. So gehören Vereinbarkeitskonflikte am Arbeitsplatz offenbar zu den erheblichen Stressoren für pflegende Angehörige, während positive Arbeitserfahrungen das Potenzial haben, entlastend zu wirken (Pinquart, 2016).

Um den steigenden Anforderungen an die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gerecht zu werden, sind sowohl entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen als auch Angebote der Unternehmen erforderlich, welche die Möglichkeiten pflegender Angehöriger zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erweitern. Mit dem Ersten Pflegestärkungsgesetz (PSG I) und dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wurden zum 1. Januar 2015 Rechtsansprüche auf unterstützende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ausgeweitet bzw. eingeführt (Igl, 2016). Diese umfassen:

- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: Das Pflegezeitgesetz räumt Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf Fernbleiben von der Arbeit für bis zu zehn Arbeitstage ein, um für einen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Als Entgeltausgleich können sie ein Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nehmen.
- Pflegezeit: Diese umfasst die Freistellung der Arbeitnehmer oder die Reduzierung der Arbeitszeit für bis zu sechs Monate. Da in der Zeit der Freistellung von der Arbeit kein oder nur ein reduziertes

Arbeitsentgelt gezahlt wird, werden bei der Pflegezeit und sonstigen Freistellungen Förderungen in Form von Darlehen für die Hälfte des Lohnausfalls angeboten.

- Familienpflegezeit: Es besteht ein Rechtsanspruch für Beschäftigte auf teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für maximal 24 Monate, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 FPfZG). Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten.
- Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase: Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen für bis zu drei Monate vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt (Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG).

Die vonseiten der Unternehmen mit 16 oder mehr Mitarbeitern vorgehaltenen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurden durch das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) Ende 2014 in einer repräsentativen Befragung ermittelt (Naumann et al. 2016). Danach hatte damals die überwiegende Mehrheit (72 Prozent) der befragten Unternehmen betriebliche Angebote weder eingeführt, noch deren Einführung geplant. Lediglich ein Fünftel (20 Prozent) der Unternehmen hielt betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vor, weitere 8 Prozent hatten dies geplant.

Um aktuelle Anhaltspunkte für die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Unternehmen in Deutschland zu gewinnen, hat das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) die vorliegende Analyse erstellt. Sie liefert Hinweise darauf, wie die Beschäftigten in den befragten Unternehmen die gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten nutzen, welche Angebote die Unternehmen aktuell vorhalten oder planen und inwieweit das Thema Demenz in Bezug auf die eigenen Mitarbeiter relevant ist. Die Befragung konzentriert sich auf Unternehmen mit 26 und mehr Mitarbeitern, da für diese Gruppe alle gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen verbindlich sind.

## II. Autoren in alphabetischer Reihenfolge

Simon Eggert, Daniela Sulmann, Dr. Christian Teubner

## III. Methodik und Vorgehensweise

Grundgesamtheit der vorliegenden Analyse sind die Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern (N=145.582). Die Stichprobe von n=401 Entscheidern im Bereich Personal (Personalvorstände, -leiter oder Geschäftsführer) in Unternehmen in Deutschland ab 26 Mitarbeitern wurde im Rahmen einer disproportionalen Quotenauswahl nach Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen über die drei Größenklassen „26 bis 49 Mitarbeiter“, „50 bis 249 Mitarbeiter“ und „250 oder mehr Mitarbeiter“ gezogen. Teilnehmen konnte nur, wer zur Grundgesamtheit gehörte. Die computergestützten Telefoninterviews anhand eines strukturierten Fragebogens wurden in der Zeit vom 6. August bis 4. September 2018 durchgeführt. Die Stichprobe wurde nach der realen Verteilung der Unternehmen über die genannten Größenklassen nachgewichtet und ist in diesem Sinne repräsentativ. Die statistische Fehlertoleranz der Untersuchung in der Gesamtstichprobe liegt bei +/- 5 Prozentpunkten.

## IV. Ergebnisse

### Zusammenfassung

Die ZQP-Analyse untersucht die Bedeutung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus Unternehmenssicht. Dabei wird auch ein Fokus auf das Thema Demenz gerichtet. Hierfür wurden Personalentscheider in 401 Unternehmen mit 26 oder mehr Mitarbeitern in Deutschland befragt.

#### ▪ **Inanspruchnahme der gesetzlichen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

In mehr als der Hälfte (59 Prozent) der befragten Unternehmen hat laut den Angaben der Interviewten noch kein Mitarbeiter eines der gesetzlichen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege genutzt. In einem guten Viertel (28 Prozent) der Unternehmen hat bisher mindestens ein Mitarbeiter die bis zu zehntägige Freistellung zur Pflegeorganisation in Anspruch genommen. Für die anderen Angebote lagen die Befragungsergebnisse deutlich niedriger. Über zwei Fünftel (42 Prozent) der Personalentscheider sagen, sie wüssten von keinem derzeitigen oder ehemaligen Mitarbeiter in ihrem Unternehmen, der sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmert bzw. dies getan hat.

#### ▪ **Betriebsinterne Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

In über der Hälfte (58 Prozent) der befragten Unternehmen sind betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weder etabliert noch geplant. Insbesondere in der kleinsten betrachteten Unternehmensklasse (26 bis 49 Mitarbeiter) werden kaum betriebsinterne Angebote (23 Prozent) vorgehalten, während knapp zwei Drittel der großen Unternehmen (250 Mitarbeiter und mehr) solche Angebote machen. Über zwei Fünftel (43 Prozent) der Befragten sagen, die Umsetzung betriebsinterner Angebote sei zu aufwendig und im Vergleich zu anderen Fragen weniger wichtig. Ein gutes Drittel (34 Prozent) ist der Meinung, die Umsetzung sei zu teuer. Noch häufiger wird mangelndes Wissen darüber, welche Angebote den Betroffenen helfen würden (63 Prozent) bzw. welche Mitarbeiter überhaupt Unterstützungsbedarf haben (62 Prozent), als Problem bei der Umsetzung betriebsinterner Angebote genannt.

#### ▪ **Wahrnehmung des Themas Demenz in Unternehmen**

Das Thema Demenz wird in den befragten Unternehmen bisher eher wenig beachtet. Knapp die Hälfte der Teilnehmer (47 Prozent) meint, speziell „Pflege von an Demenz erkrankten Angehörigen“ spiele bei betriebsinternen Angeboten für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in ihrem Unternehmen „überhaupt keine Rolle“. Nur 7 Prozent der befragten Unternehmen schulen ihre Mitarbeiter gezielt im Umgang mit Menschen mit Demenz und zu deren Bedürfnissen.

## 1. Inanspruchnahme der gesetzlichen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Etwa zwei Fünftel (40 Prozent) der Befragten wissen aktuell von mindestens einem Mitarbeiter in ihrem Unternehmen, der sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmert.
- In mehr als der Hälfte (59 Prozent) der befragten Unternehmen hat noch kein Mitarbeiter eines der gesetzlichen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege genutzt.
- In etwa einem Viertel (28 Prozent) der Unternehmen haben Mitarbeiter die bis zu zehntägige Freistellung von der Arbeit für die Organisation einer akuten Pflegesituation genutzt.

Für die Mehrheit der Unternehmen (58 Prozent) ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege grundsätzlich ein „sichtbares“ Thema: Zwei Fünftel (40 Prozent) der Befragten wissen von einem Mitarbeiter, der sich aktuell um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmert; in weiteren 18 Prozent der Unternehmen ist mindestens ein solcher Fall aus der Vergangenheit bekannt. In mehr als zwei Fünfteln (42 Prozent) aller Unternehmen bleibt das Thema für die Personalentscheider „unsichtbar“ (Abbildung 1).

*Gibt es derzeit in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter, von denen Sie wissen, dass sie sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen kümmern?*

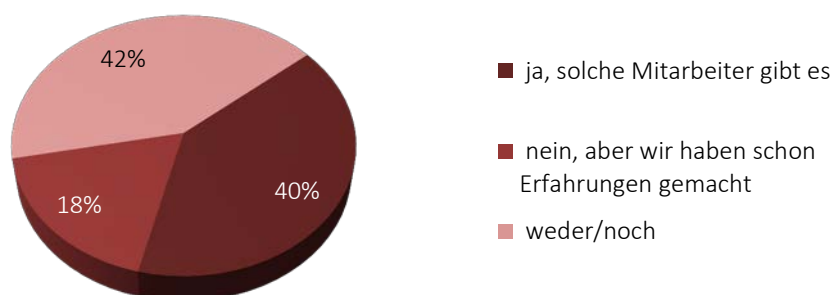


Abbildung 1: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 401).

Um einen Anhaltspunkt zu bekommen, wie verbreitet die Nutzung der gesetzlichen Ansprüche von Arbeitnehmern zur Vereinbarkeitsunterstützung ist, wurden die Personalverantwortlichen nach ihrer Sicht auf das Inanspruchnahme-Verhalten der Mitarbeiter seit Inkrafttreten der jüngsten Reform 2015 gefragt (Abbildung 2). Den meisten (59 Prozent) war kein Mitarbeiter bekannt, der seitdem die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Anspruch genommen hat. In 40 Prozent der befragten Unternehmen wurden entsprechende Angebote genutzt. Die „bis zu zehntägige Freistellung von der Arbeit, um kurzfristig auf eine akute Pflegesituation reagieren zu können“ wurde mit Abstand am häufigsten genannt (28 Prozent). Die Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase wurde nur in 6 Prozent der Unternehmen als von mindestens einem Mitarbeiter in Anspruch genommen eingeschätzt.

Welche der folgenden gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, die es seit 2015 gibt, haben Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen bereits in Anspruch genommen?

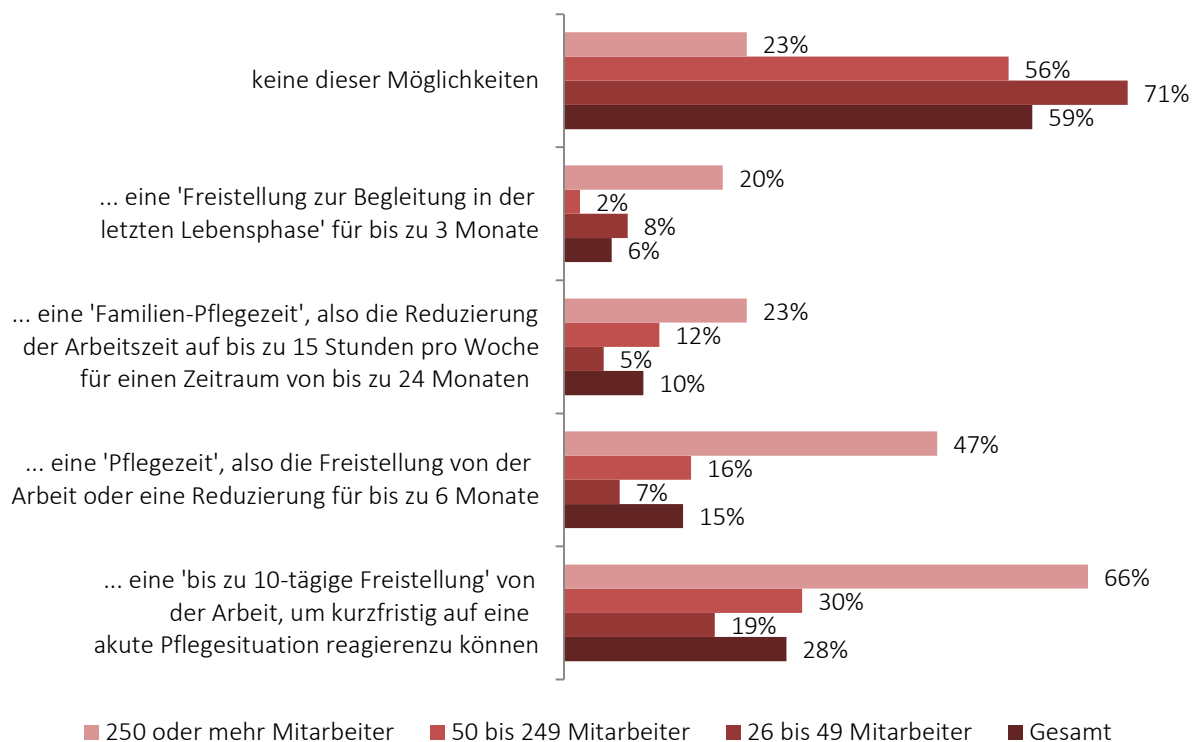


Abbildung 2: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 401).

Erwartungsgemäß ist der Anteil in Unternehmen mit vielen Mitarbeitern größer, und insbesondere bei der „Pflegezeit“ ist der Unterschied zwischen großen Unternehmen (250 und mehr Mitarbeiter) mit 47 Prozent und den kleinsten in die Analyse eingeschlossenen Unternehmen (26 bis 49 Mitarbeiter) mit 7 Prozent besonders ausgeprägt.



## 2. Betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Die Mehrheit der befragten Unternehmen (58 Prozent) hält keine betriebsinternen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vor und plant auch nicht, solche einzuführen.
- Hindernisse bei der Umsetzung entsprechender Angebote sehen die Befragten zum Beispiel darin, dass Maßnahmen tendenziell zu aufwendig (43 Prozent) oder zu teuer seien (34 Prozent).
- Jeweils knapp zwei Drittel stimmen der Aussage zu, es fehle an Wissen, welche Mitarbeiter Unterstützungsbedarf haben (62 Prozent) und welche Angebote für pflegende Mitarbeiter hilfreich wären (63 Prozent).

Die Mehrheit (58 Prozent) der befragten Unternehmen hat bisher keine betriebsinternen Angebote für pflegende Mitarbeiter gemacht und plant auch nicht, diese einzuführen (Abbildung 3). Deutliche Unterschiede zeigen sich bei den Betriebsgrößen: In rund zwei Dritteln (64 Prozent) der großen Unternehmen (mit 250 oder mehr Mitarbeitern) werden solche Angebote vorgehalten, während es bei Unternehmen mit 26 bis 49 Mitarbeitern weniger als ein Viertel (23 Prozent) ist. Ein Drittel aller befragten Unternehmen (34 Prozent) hält betriebsinterne Angebote für ihre Mitarbeiter bereit, die über die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen hinausgehen.

Im Vergleich zu der vom ZQP Ende 2014 durchgeführten Befragung (Naumann et al., 2016) deutet sich mit Blick auf die großen Unternehmen eine Veränderung an – der Anteil der großen Unternehmen mit entsprechenden betriebsinternen Angeboten hat sich dabei von 43 auf 64 Prozent erhöht.

*Gibt es in Ihrem Unternehmen darüber [über die gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen] hinaus betriebsinterne Angebote oder Maßnahmen, die pflegende Mitarbeiter bei der besseren Vereinbarung von Beruf und Pflege unterstützen sollen?*

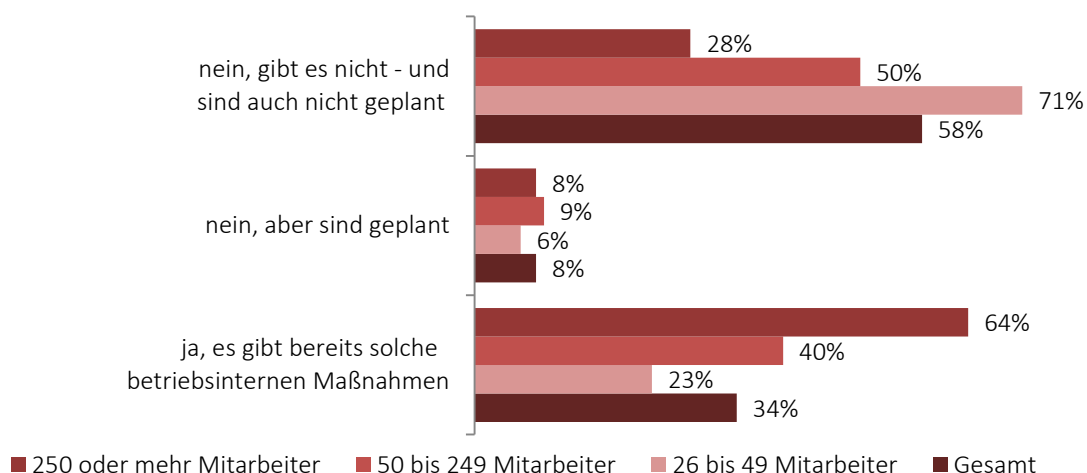


Abbildung 3: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 401).

Unter den Unternehmen mit bestehenden oder geplanten betriebsinternen Angeboten sind flexible Arbeitszeiten bzw. Arbeitskonten die mit Abstand verbreitetste Maßnahme (Abbildung 4): 90 Prozent der Befragten, die von betrieblichen Maßnahmen berichten, sagen, sie halten dieses Angebot vor und

weitere 4 Prozent planen die Einführung. Ebenfalls weit verbreitet sind in diesen Unternehmen individuelle Absprachen mit pflegenden Mitarbeitern (in 78 Prozent vorhanden, in 10 Prozent geplant).

*Ich nenne Ihnen jetzt einige Maßnahmen, die man betriebsintern anbieten kann, um den Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob das in Ihrem Unternehmen vorhanden ist – oder geplant – oder weder vorhanden, noch geplant. [Unternehmen, die betriebsinterne Angebote vorhalten oder planen]*

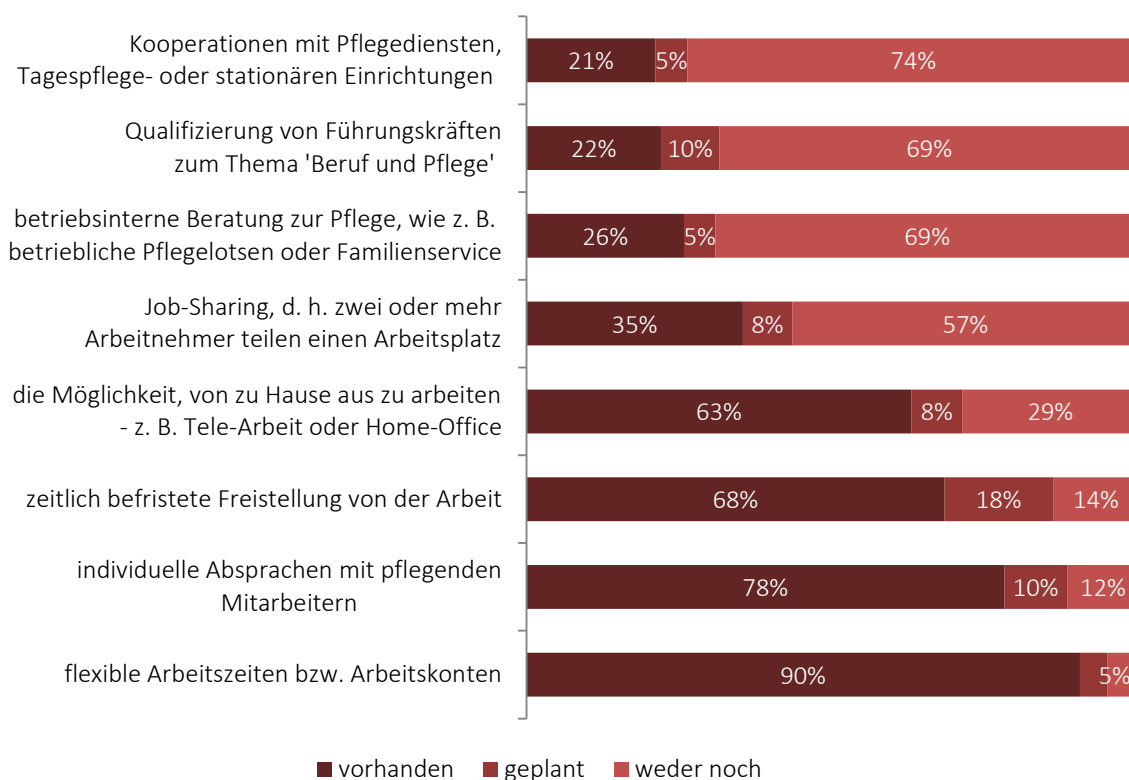


Abbildung 4: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Filter: betriebsinterne Angebote sind vorhanden oder geplant, n = 168).

Als betriebliche Angebote eher selten vorhanden sind dagegen die Beratung zur Pflege (26 Prozent), die Qualifizierung von Führungskräften zum Thema „Beruf und Pflege“ (22 Prozent) oder die Kooperation mit Pflegediensten, Tagespflege- oder stationären Einrichtungen (21 Prozent).

Nach Hindernissen bei der Umsetzung solcher Angebote gefragt, gibt rund ein Drittel der Befragten (34 Prozent) an, dass die Umsetzung „zu teuer“ sei; 43 Prozent halten die Umsetzung tendenziell für zu aufwendig, da andere Fragen wichtiger seien (Abbildung 5). Als größte Schwierigkeit wird allerdings fehlendes Wissen um die notwendigen Hilfen angesehen: So stimmen jeweils knapp zwei Drittel der Befragten mit der Aussage überein, es fehle an Wissen, welche Angebote für die betroffenen Mitarbeiter hilfreich wären (63 Prozent) bzw. welche Mitarbeiter tatsächlich Unterstützungsbedarf bei der Pflege ihrer Angehörigen haben (62 Prozent). Probleme mit der Umsetzung werden von den kleineren Unternehmen häufiger genannt – mit einer Ausnahme: 70 Prozent der Personalverantwortlichen in Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern stimmen der Aussage zu,

dass sie nicht wissen, welche Mitarbeiter tatsächlich Unterstützungsbedarf haben; in den Unternehmen mit 26 bis 49 Mitarbeitern sind es 59 Prozent.

*Betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden allgemein als wünschenswert betrachtet, stoßen aber auch auf Hindernisse. Sagen Sie mir bitte jeweils, wie sehr Sie persönlich den folgenden Aussagen zustimmen, wenn es um betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Ihrem Unternehmen geht: Stimmen Sie ‚voll und ganz‘ zu – eher zu – eher nicht zu – oder stimmen Sie ‚überhaupt nicht‘ zu? Wie sehr stimmen Sie der Aussage zu ...?*



Abbildung 5: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 401).

In den Unternehmen, die betriebsinterne Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege weder vorhalten, noch planen, ist der empfundene Mangel an Wissen noch ausgeprägter: Hier stimmen drei Viertel der Befragten (75 Prozent) der Aussage zu, es fehle an Wissen, welche Angebote für die Mitarbeiter hilfreich wären.

Auf die Frage, ob die Relevanz des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ in ihrem Unternehmen in den letzten zwei bis drei Jahren zu- oder abgenommen habe, antworten mehr als zwei Drittel (70 Prozent) der Befragten, es habe keine Veränderung gegeben – immerhin 29 Prozent sehen eine Zunahme der Relevanz (Abbildung 6). Auch gibt es deutliche Unterschiede bei der Unternehmensgröße: Während über die Hälfte der Personalentscheider in den großen Unternehmen meinen, das Thema habe an Relevanz gewonnen, war es in den kleinen Unternehmen (26 bis 49 Mitarbeiter) weniger als ein Fünftel (17 Prozent).

*Wenn Sie an das Thema 'Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege Angehöriger' denken: Hat die Relevanz dieses Themas dann Ihrer Meinung nach in den letzten 2 bis 3 Jahren in Ihrem Unternehmen bzw. für Ihre Mitarbeiter zugenommen – oder hat die Relevanz abgenommen – oder sehen Sie keine Veränderung?*

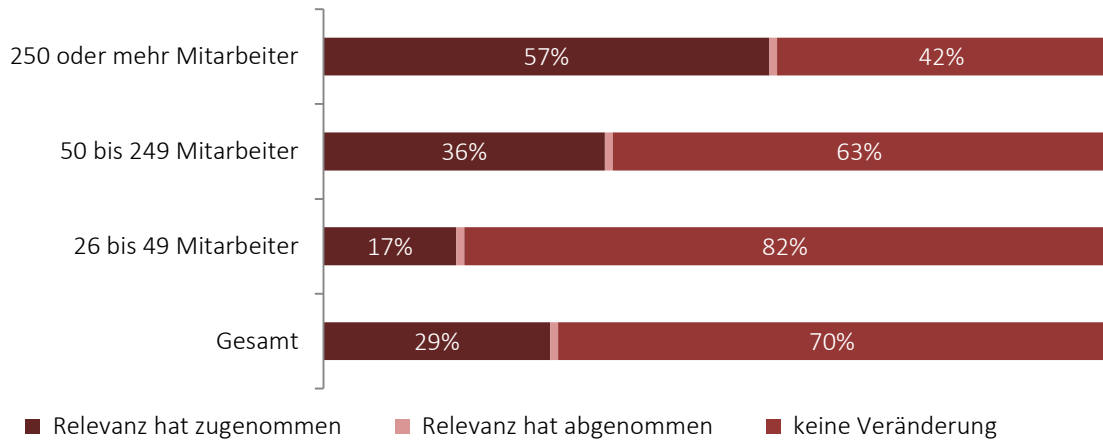


Abbildung 6: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 401).

### 3. Wahrnehmung des Themas Demenz in Unternehmen

- In knapp der Hälfte der befragten Unternehmen (47 Prozent) spielt speziell das Thema „Pflege von an Demenz erkrankten Angehörigen“ bei betriebsinternen Angeboten „überhaupt keine Rolle“.
- Nur 7 Prozent der Interviewten geben an, dass in ihrem Unternehmen Mitarbeiter zum Thema Demenz geschult werden.
- In der Branche „Gesundheit, Sozialwesen und Erziehung“ ist eine deutlich höhere Sensibilisierung gegenüber dem Thema Demenz feststellbar als in den übrigen Branchen.

Demenz ist einer der Hauptgründe für Pflegebedürftigkeit. Die Pflege bei Demenz wird von Angehörigen oft als besonders belastend empfunden und das Thema Demenz in der Familie ist vielfach noch tabuisiert.

Bei den betriebsinternen Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird dem Thema Demenz allerdings bisher kaum Bedeutung beigemessen. Für knapp die Hälfte (47 Prozent) der befragten Unternehmen spielt es „überhaupt keine Rolle“ (Abbildung 7). Im Branchenvergleich fällt die deutlich höhere Bedeutung von Demenz für Unternehmen aus dem Bereich Gesundheit, Sozialwesen und Erziehung auf; hier sagt knapp die Hälfte (47 Prozent) der Befragten, das Thema spiele eine „sehr wichtige/wichtige Rolle“. Im Handel hingegen liegt dieser Anteil bei gerade einmal 23 Prozent.

*Wenn es um betriebsinterne Angebote für Ihre Mitarbeiter zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen geht: Welche Rolle spielt dabei dann in Ihrem Unternehmen das Thema 'Pflege von an Demenz erkrankten Angehörigen': Eine 'sehr wichtige' Rolle - eine 'wichtige' - eine 'weniger wichtige' - oder 'überhaupt keine Rolle'?*

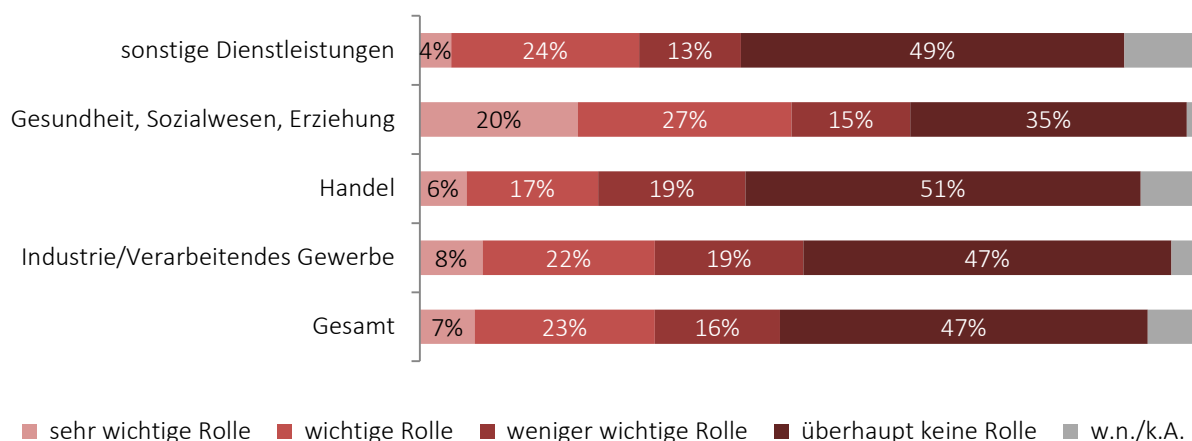


Abbildung 7: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 401).

Unternehmen können über Mitarbeiterschulungen das Verständnis für die Situation pflegender Kollegen fördern und helfen, das Thema zu enttabuisieren. Neben der Unterstützungsdimension für familiär von Demenz betroffene Mitarbeiter, können entsprechende Schulungen zum Beispiel auch im Kontakt mit Kunden mit Demenz hilfreich sein. So dürfte es im Bereich Handel und Dienstleistungen bei

vielen Organisationen immer wieder dazu kommen, dass Mitarbeiter mit ungewöhnlichen und potenziell überfordernden Situationen im Kontext Demenz konfrontiert werden. Doch Schulungen sind bisher wenig verbreitet: Nur 7 Prozent der befragten Unternehmen schulen ihre Mitarbeiter gezielt im Umgang mit Menschen mit Demenz und zu deren Bedürfnissen (Abbildung 8). Im Handel oder sonstigen Dienstleistungen sind diese Anteile mit 3 bzw. 4 Prozent sogar noch geringer. In der Branche Gesundheit, Sozialwesen und Erziehung schulen immerhin 55 Prozent der Unternehmen ihre Mitarbeiter.

*Und schulen Sie Ihre Mitarbeiter gezielt im Umgang mit Menschen mit Demenz bzw. zu den Bedürfnissen von Menschen mit Demenz?*

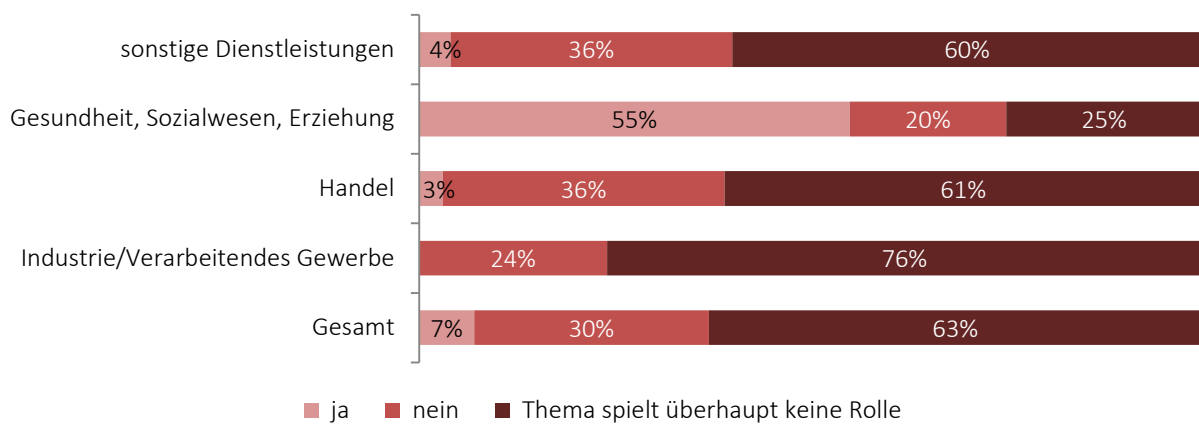


Abbildung 8: ZQP-Befragung von Personalentscheidern in Unternehmen in Deutschland mit 26 oder mehr Mitarbeitern zu Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (n = 401).

## Literatur

- Alzheimer Europe, Luxembourg. EuroCoDe. Prevalence of dementia in Europe. [www.alzheimer-europe.org/EN/Research/European-Collaboration-on-Dementia/Prevalence-of-dementia/Prevalence-of-dementia-in-Europe](http://www.alzheimer-europe.org/EN/Research/European-Collaboration-on-Dementia/Prevalence-of-dementia/Prevalence-of-dementia-in-Europe), aufgerufen, 19.09.2018.
- Bundesministerium für Gesundheit (2018). Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung. [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen\\_und\\_Fakten/Zahlen\\_und\\_Fakten\\_11\\_07\\_2018.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/Downloads/Statistiken/Pflegeversicherung/Zahlen_und_Fakten/Zahlen_und_Fakten_11_07_2018.pdf)
- Butterworth P., Pymont C., Rodgers B., Windsor T. D., & Anstey K. J. (2010). Factors that explain the poorer mental health of caregivers: Results from a community survey of older Australians. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 44 (7): 616-624.
- Geyer, J., & Schulz, E. (2014). Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. DIW Wochenbericht Nr. 14.2014, Berlin.
- Igl, G. (2016). Sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. In Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.), *Vereinbarkeit von Beruf und Pflege* (S. 16-23). Berlin.
- Klaus, D., & Engstler, H. (2016). Daten und Methoden des Deutschen Alterssurveys. In K. Mahne, J. K. Wolff, J. Simonson, & C. Tesch-Römer (Hrsg.), *Altern im Wandel: Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)* (S. 25-42). Berlin.
- Kochskämper, S. (2018). Die Entwicklung der Pflegefallzahlen in den Bundesländern. Eine Simulation bis 2035. IW-Report 33/18, Köln.
- Livingston G., Sommerlad A., & Orgeta V. (2017). Dementia prevention, intervention, and care. *Lancet* 2017; 390: 2673–734.
- Naumann, D., Teubner, C., & Eggert, S. (2016). ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“. In Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.), *Vereinbarkeit von Beruf und Pflege* (S. 87-96). Berlin.
- Nowossadeck, S. (2013). Demografischer Wandel, Pflegebedürftige und der künftige Bedarf an Pflegekräften. Eine Übersicht. *Bundesgesundheitsblatt*, 56(8), 1040-1047.
- Nowossadeck, S., Engstler, H., & Klaus, D. (2016). Pflege und Unterstützung durch Angehörige. Report Altersdaten 1/2016. Berlin.
- Pinquart, M. (2016). Belastungs- und Entlastungsfaktoren pflegender Angehöriger – die Bedeutung der Erwerbstätigkeit. In Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.) *Vereinbarkeit von Beruf und Pflege* (S. 60-72). Berlin.
- Rothgang, H., Kalwitzki, T., Müller, R., Runte, R., & Unger, R. (2016). *BARMER GEK Pflegereport 2016*. Siegburg.
- Rothgang, H., Müller, R., & Unger, R. (2012). Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun? Gütersloh.
- Schäufele, M., Köhler, L., & Hendlmeier, I. (2016). Erwerbstätigkeit und Pflege von Menschen mit Demenz: Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie. In Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.) *Vereinbarkeit von Beruf und Pflege* (S. 44-59). Berlin.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017a). Bevölkerungsentwicklung bis 2060. Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Aktualisierte Rechnung auf Basis 2015. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017b). *Pflegestatistik 2015: Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung: Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017c). Unternehmen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Beschäftigtengrößenklassen 2016. Wiesbaden. [mit ergänzender Sonderauswertung für Unternehmen mit 26 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - E102/35211120-AUSW]
- Statistisches Bundesamt (2018). Bevölkerung: Deutschland, Stichtag, Altersjahre, Nationalität, Geschlecht/Familienstand, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0007, abgerufen am 17.09.2018 unter: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/>
- Wetzstein, M., Rommel, A., & Lange, C. (2015). Pflegende Angehörige – Deutschlands größter Pflegedienst. GBE Kompakt, 6(3), 1-12.