



Studie

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Der Regionalverband.
Verbindet Städte,
Gemeinden und Menschen.



Projektbericht

Studie

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Im Auftrag des Regionalverbands Saarbrücken (Fachdienst „Regionalentwicklung und Planung“), gefördert vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Dr. Dagmar Renaud, Sabine Bunjes-Schmieger, Prof. Dr. Martha Meyer

Abteilung I – Gesundheitsmanagement und Pflegeforschung

Wissenschaftliche Leitungen:

Prof. Dr. Martha Meyer

Prof. Petra Riemer-Hommel, Ph.D.

Wissenschaftliche Koordination:

Dr. Dagmar Renaud

Telefon: (0681) 5867 - 665

E-Mail: dagmar.renaud@htwsaar.de

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	II
1 Einleitung	3
2 Ausgangssituation und Hintergrund	4
3 Fragestellungen und Ziel	9
4 Methodisches Vorgehen	10
4.1 Quantitativer Studienteil	10
4.1.1 Studiendesign und Stichprobe	10
4.1.2 Erhebungsinstrument	10
4.1.3 Durchführung	12
4.1.4 Datenaufbereitung und -analyse	13
4.2 Qualitativer Studienteil	13
4.2.1 Interviews mit den Unternehmen	14
4.2.2 Interviews mit den Betroffenen	15
5 Ergebnisse	17
5.1 Allgemeine Angaben zu den Unternehmen der online Befragung	17
5.2 Allgemeine Angaben zu den interviewten Unternehmen	22
5.3 Allgemeine Angaben der interviewten Betroffenen	24
5.4 Angaben zur Relevanz der Thematik im Unternehmen	26
5.5 Betriebliche Flexibilität	41
5.6 Betriebliche Maßnahmen	42
5.6.1 Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation	42
5.6.2 schriftliche Informationsmaterialien	49
5.6.3 betriebliche Serviceleistungen	53
5.6.4 Finanzielle Unterstützung	56
5.6.5 Weitere Maßnahmen, Wünsche und Erfahrungen	62
5.6.6 Erfahrungen mit der Thematik	67
5.6.7 Betriebsklima	70
Betriebsklima aus Sicht der interviewten Unternehmen	70
6 Zusammenfassung und Diskussion	76
6.1 Empfehlungen	81
6.2 Fazit	85

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Untersuchte Unternehmen nach Unternehmensgröße	18
Abbildung 2: Art des Unternehmens	22
Abbildung 3: Beschäftigte, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen	26
Abbildung 4: Reduktion der Arbeitszeit aufgrund Pflegeübernahme	28
Abbildung 5: Inanspruchnahme von Beratungsstellen in absoluten Häufigkeiten.....	39

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Anzahl der Mitarbeiter/-innen nach Altersgruppen.....	19
Tabelle 2: Anzahl der Mitarbeiter/innen nach Art der Anstellung.....	20
Tabelle 3: Art des Unternehmens	21
Tabelle 4: Charakteristika der befragten Unternehmen.....	23
Tabelle 5: Charakteristika der befragten Betroffenen.....	24
Tabelle 6: Anzahl pflegender Beschäftigter in den Unternehmen	27
Tabelle 7: Angehörigenpflege oder -betreuung in Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	28
Tabelle 8: Einschätzung der Relevanz der Thematik im Unternehmen.....	29
Tabelle 9: Einstellen auf Thematik im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	30
Tabelle 10: Bindung von Mitarbeiter/-innen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	31
Tabelle 11: Gesetzliche Regelungen und betriebsinterne Maßnahmen	35
Tabelle 12: Bekanntheit des Familienpflegezeitgesetzes im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	36
Tabelle 13: Betriebliche Flexibilität	41
Tabelle 14: Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation.....	43
Tabelle 15: Gleitzeit im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	44
Tabelle 16: Arbeitszeitkonten im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	45
Tabelle 17: Freistellung im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	46
Tabelle 18: Anwendung des Pflegezeitgesetzes im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	47
Tabelle 19: Familienpflegezeitgesetz im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	47
Tabelle 20: Organisation der Pflege im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	48
Tabelle 21: Schriftliche Informationsmaterialien.....	49
Tabelle 22: Infomaterial zu betrieblichen Hilfen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	50
Tabelle 23: Infomaterial zu Beratungsstellen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	51
Tabelle 24: Infomaterial zu Pflegekurse im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße ...	51
Tabelle 25: Infomaterial zu Leistungen Pflegeversicherung im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	52
Tabelle 26: Infomaterial zu Beratung Wohnraumanpassung im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße	52

Zusammenfassung

Ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für die Unternehmen des Regionalverbands Saarbrücken ein relevantes Thema? Ist den Unternehmen im Regionalverband Saarbrücken bekannt, ob ihre Beschäftigten einen Angehörigen pflegen oder betreuen? Kennen sie deren Bedarfe und Problemlagen? Was wird für die Betroffenen getan? Was wünschen die Betroffenen und Unternehmen?

Die Bedarfs- und Bestandsanalyse zur „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ hat sich mit diesen und anderen Fragen befasst. Wichtige Ergebnisse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Etwa 30 % der befragten Unternehmen ist nicht bekannt, ob Beschäftigte einen Angehörigen pflegen oder betreuen
- Bisher liegen kaum Erfahrungswerte vor
- Viele Unternehmen sehen das Thema derzeit nicht als relevant an
- Vor allem Kleinst- und kleine Unternehmen halten es nicht für zutreffend, sich künftig verstärkt auf die Thematik einstellen zu müssen
- Die aktuelle Altersstruktur in den Unternehmen lässt jedoch eine Pflegeübernahme für die Beschäftigten in den nächsten Jahren zunehmend wahrscheinlich werden
- Unternehmen sollten sich darauf einstellen, dass der Anteil der Vollbeschäftigten sinken wird und folglich mit einem Verlust an Wissen und Erfahrung gerechnet werden muss, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert und vorausschauend geplant wird
- Reaktiv statt proaktiv: Unternehmen wollen im Einzelfall reagieren statt vorausschauend zu planen. Beschäftigte brauchen allerdings konkrete und langfristig schützende Maßnahmen
- Bisher wenig Maßnahmen in Unternehmen geplant oder umgesetzt
- Reduzierung der Arbeitszeit häufig Mittel der Wahl: Dies kommt Arbeitnehmern nicht entgegen und trägt nur bedingt zur Vereinbarkeit bei.
- Ziel sollte es vielmehr sein, Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege parallel durchführen zu können, ohne sich für eine Option entscheiden zu müssen.
- Mitarbeiter machen ihre Bedarfe gegenüber ihrem Arbeitgeber nicht deutlich: Entweder besteht (noch) kein Bedarf, oder die Pflege eines Angehörigen wird als Privatsache betrachtet und verschwiegen
- Mitarbeiter nehmen angebotene Maßnahmen erst in Anspruch, wenn sie mit ihren physischen und psychischen Ressourcen an ihre persönlichen Grenzen gekommen sind

- Die Unternehmen wünschen sich mehr Information, Aufklärung, Beratung und Sensibilisierung zum Thema
- Insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen wünschen sich dazu eine zentral organisierte Informationsplattform, da sie selbst nicht über die geeigneten Ressourcen verfügen, um die Mitarbeiter im Falle einer Angehörigenpflege umfassend informieren zu können

1 EINLEITUNG

Im Auftrag des Regionalverbands Saarbrücken (Fachdienst „Regionalentwicklung und Planung“) hat das Institut für Gesundheitsforschung und -technologie (igft) der htw saar ein Projekt zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projektes wurde eine Bestands- und Bedarfsanalyse im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege/Betreuung in den Unternehmen der Modellregion Regionalverband Saarbrücken erhoben. Das Projekt befasste sich mit verschiedenen Fragestellungen. Es sollte die Relevanz der Thematik in den Unternehmen, bestehende Bedarfe seitens Unternehmen und Betroffenen sowie bereits umgesetzte Maßnahmen zur Vereinbarkeit erfasst werden. Außerdem wurde erfragt, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu gewährleisten. Diese Bestands- und Bedarfsanalyse bezog sich sowohl auf die Perspektive der Unternehmen bzgl. der Thematik als auch auf die Perspektive der betroffenen pflegenden Beschäftigten.

In einem ersten Schritt wurde vom Institut für Gesundheitsforschung und -technologie (igft) in Unternehmen eine standardisierte Online-Befragung zur Analyse der Ist-Situation durchgeführt (quantitativer Studienteil). Zur weiteren Vertiefung bestimmter Fragestellungen wurden in einem nächsten Schritt die subjektive Sichtweise von Unternehmen sowie erwerbstätigen pflegenden Angehörigen mittels eines Interviewleitfadens erhoben (qualitativer Studienteil). Der Abschlussbericht ist folgendermaßen aufgebaut: Zunächst erfolgt eine Darstellung der Ausgangssituation und des gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Hintergrunds mit Blick auf die besondere Problemlage pflegender Angehöriger (Kapitel 2), gefolgt von den Fragestellungen und Zielsetzungen der Studie (Kapitel 3). In Kapitel 4 wird das methodische Vorgehen des quantitativen sowie qualitativen Studienteils beschrieben. Die Ergebnisse werden in Kapitel 5 dargestellt. Der Bericht schließt mit der Diskussion der Ergebnisse und den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen sowie einem Fazit ab (Kapitel 6).

2 AUSGANGSSITUATION UND HINTERGRUND

Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden fast ausschließlich mit seinen Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die sozialen Sicherungssysteme in der Öffentlichkeit diskutiert. Wird die Perspektive um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweitert, rückt zunächst die Kinderbetreuung in den Vordergrund. Familiendemografische Veränderungen auf Grund von Angehörigenpflege scheinen dagegen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Bei der Diskussion um die Vereinbarkeitsproblematik muss ein grundsätzlicher Unterschied bei der Familienpflegezeit bedacht werden: Kindererziehungszeiten lassen sich in der Regel zeitlich begrenzt und konkret planen. Die Pflege eines Angehörigen verläuft dagegen nicht immer planbar, da zunächst der instrumentelle Hilfebedarf sukzessive über mehrere Jahre steigt, meist nicht linear verläuft und Pflegebedarf häufig mit einem akuten Ereignis eingeleitet wird (Mischke & Meyer 2008). Der Anstieg der Lebenserwartung und die Anhebung der gesetzlichen Lebensarbeitszeit führen zu der Situation, dass die Pflege eines Familienmitglieds nicht länger die Ausnahme darstellt, sondern zu einem erwartbaren Ereignis in der Familienbiografie geworden ist (Meyer 2007). Dies lässt sich durch die demografischen Daten belegen, denn im Jahr 2011 wurden von den insgesamt 2,5 Millionen Pflegebedürftigen in der Bundesrepublik Deutschland circa 2/3 (70 %) in der häuslichen Umgebung versorgt. Von diesen 1,76 Millionen in der häuslichen Umgebung Versorgten wurden 1,18 Millionen Pflegebedürftige **ausschließlich** durch Angehörige (Statistisches Bundesamt 2013) gepflegt. Die Daten zeigen auch, dass sich der Anteil an pflegebedürftigen Personen in den nächsten Jahren weiter erhöhen wird. Für das Jahr 2020 werden 2,90 Millionen Pflegebedürftige und für das Jahr 2030 etwa 3,37 Millionen Pflegebedürftige erwartet (Statistisches Bundesamt 2010a). Nicht berücksichtigt in diesem Datenmaterial sind Menschen, die noch keiner Pflegestufe zugeordnet sind, aber dennoch erheblichen Hilfe- und Betreuungsbedarf aufweisen und von ihren Angehörigen unterstützt werden. Diesem Trend steht ein abnehmendes Familienpflegepotenzial entgegen, welches seinen Ausdruck findet in einer stärker gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen (Statistisches Bundesamt 2010b) sowie dem Anstieg der Ein-Personen-Haushalte mit kinderlosen und allein lebenden älteren Menschen in Privathaushalten. Von besonderer Bedeutung sind aber - insbesondere für die Frauen - die Opportunitätskosten versus Aufgabe der Erwerbstätigkeit.

Daten einer repräsentativen Bestandsaufnahme zeigen, dass immer mehr Berufstätige von der Vereinbarkeitsfrage betroffen sind. Laut einer Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach (2010 in BMFSFJ 2011) haben derzeit 25 % der Unternehmen Erfahrung mit

Beschäftigten, die sich um Angehörige kümmern. Fast jedes zweite Unternehmen (44 %) hat bereits Erfahrungen gemacht, bei großen Unternehmen sind es sogar 66 %. Die „Dunkelziffer“ wird allerdings als höher eingeschätzt, da Beschäftigte die Pflege- und Betreuungsaufgaben häufig nicht offenbaren (vgl. BMFSFJ 2011). Die Vereinbarkeitsfrage wird also für Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben, für die Wirtschaft, die Gesellschaft und die sozialen Sicherungssysteme eine immer drängendere Herausforderung werden (Meyer 2007).

Diese Herausforderung besteht nicht allein darin, adäquate Infrastrukturen für die Versorgung der Pflegebedürftigen bereit zu stellen, sondern für die pflegenden Angehörigen müssen strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche die Vereinbarkeitsproblematik „entschärfen“ helfen. Es darf nicht unterschätzt werden, welche wachsenden Belastungen und gesundheitlichen Risiken sich für Erwerbstätige aus der Vereinbarkeitsproblematik ergeben, die zu einer vorläufigen Aufgabe des Berufs führen können (Schneekloth & Wahl 2005; Schneider et al. 2011). Die Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung sehen sich zunehmend vor die Aufgabe gestellt, strukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die den betroffenen Personen die weitere Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen. Diese Rahmenbedingungen können sich auf die Pflegenden direkt beziehen, indem entlastende Betreuungsangebote geschaffen werden. Es sind aber auch sozialpolitische Maßnahmen denkbar, die Unternehmen unterstützen, gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeiter/-innen eine für alle Seiten akzeptable und praktikable Lösung zu finden.

Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Pflege birgt nicht nur Probleme für die pflegenden Beschäftigten, sondern zieht auch wirtschaftliche Konsequenzen für die Unternehmen nach sich. Durch die Doppelbelastung von Beruf und Pflege kommt es zu erhöhten Fehlzeiten durch Absentismus und Krankschreibungen der betroffenen Arbeitnehmer/-innen, (temporären) Fluktuationen, Reduzierung der Stundenzahl und einem erhöhten Supervisionsaufwand von Führungskräften (Kohler & Döhner 2011). Negative Folgen der Vereinbarkeitsproblematik bestehen auch im Präsentismus der pflegenden Arbeitnehmer/-innen. Dies bedeutet, dass mit Pflegeaufgaben belastete Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsplatz häufig weniger konzentrations- und leistungsfähig sind und nach eigenen Angaben nicht immer in der Lage, den Erwartungen des Arbeitgebers gerecht zu werden (Kohler & Döhner 2011). Die betrieblichen Folgekosten für eine mangelnde Vereinbarkeit von Pflege und Beruf werden auf etwa 19 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt. Davon entfallen über 8 Milliarden Euro auf Angestellte mit pflegebezogenen Aufgaben. Im Durchschnitt belaufen sich die betrieblichen Mehrkosten pro pflegendem/-r Arbeitnehmer/-in auf ca.

14.000 Euro jährlich (Schneider et al. 2011). Nicht selten führt die Unvereinbarkeit von Beruf und Pflege zu einer (vorläufigen) Aufgabe des Berufs (ebd.). Der Austritt eines Arbeitnehmers/-in aus dem Unternehmen produziert nicht nur mit einer Neueinstellung verbundene zusätzliche Kosten, sondern mit jeder/-m Arbeitnehmer/-in verlässt auch spezifisches Wissen das Unternehmen (Berufundfamilie 2010).

Der stetige Rückgang der Geburtskohorten ist mit einem ebenfalls abnehmenden Arbeitskräftepotenzial verbunden. Sieht man einmal von dem gleichfalls immer geringer werdenden, familialen Pflegepotenzial ab, so hat diese Entwicklung für die Wirtschaft zur Folge, dass sich der Wettbewerb um die immer weniger werdenden Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt verschärfen wird (Meyer 2007). Insbesondere in Wirtschaft und Industrie wird ein zunehmender Fachkräftemangel angenommen und die Unternehmen werden es sich zukünftig kaum noch leisten können, qualifiziertes Personal zu verlieren bzw. nicht rekrutieren zu können. Die aktuelle Neuregelung des Renteneintrittsalters mit 63 Jahren könnte hier für weitere Dynamik sorgen. Familienbewusste personalpolitische Maßnahmen sind notwendig, die einen entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte bieten. Insbesondere größere Unternehmen haben bereits Konzepte und (Wettbewerbs)-Instrumente zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienpflichten eingeführt. Dazu gehören z.B. flexible Arbeitszeiten, Job-sharing und eine zeitlich begrenzte Freistellung von der Erwerbsarbeit, um die Belastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grund von privaten Pflege- und Unterstützungsaufgaben zu verbessern und die geschlechtsspezifisch ungleich verteilten Chancen einer „Work Life Balance“ zu Lasten der weiblichen Erwerbstätigen zu minimieren.

Dieser Wettbewerb um Fachkräfte betrifft nicht einzig die Unternehmen, sondern auch die Kommunen, in denen entsprechende Unternehmen angesiedelt sind. So kann es zum Beispiel bei dem Versuch von Neuansiedlungen auch hier ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein, inwieweit es den anzusiedelnden Unternehmen gelingt, aus einem möglichst großen und nachhaltigen Pool an qualifizierten Arbeitskräften zu schöpfen. Zukünftig werden diejenigen Kommunen einen Wettbewerbsvorteil haben, welche die Rahmenbedingungen schaffen, um den oben dargestellten Entwicklungen entgegenzuwirken.

Entsprechend sollte in diesem Projekt am Beispiel der Modellregion Regionalverband Saarbrücken erhoben werden, welcher Bedarf an (sozialpolitischen) Unterstützungsmaßnahmen auf Seiten der Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen besteht. Die entsprechenden Ergebnisse sollen dazu dienen, zum einen konkrete Maßnahmen zur

Unterstützung der Unternehmen abzuleiten und zum anderen zur Verbesserung der Situation pflegender Arbeitnehmer/-innen beizutragen.

Um die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege zu verbessern und den zu erwartenden Problemen von Unternehmen entgegenzuwirken, ist eine genaue Kenntnis der Bedarfe sowohl der Arbeitnehmer/-innen als auch der Unternehmen Voraussetzung.

Besondere Problemlage Pflegender

Eine einfache Übertragung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von *Familie* und Beruf auf die Vereinbarkeit von *Pflege* und Beruf kann nicht gelingen, weil deren Bedarfslagen spezifisch voneinander zu unterscheiden sind.

Ein wichtiges Kriterium ist die Planbarkeit. Während die Frage der Vereinbarkeit von Kindern und Beruf frühzeitig bekannt ist und entsprechende Maßnahmen im Vorfeld bis hin zur Rückkehr in den Beruf geplant werden können, treten Fälle einer Pflegeübernahme häufig plötzlich auf, bedingt durch akute Ereignisse wie einen Sturz oder ein Schlaganfall. Auch bei absehbaren Krankheiten (chronische Erkrankungen oder die immer stärker zunehmenden demenziellen Veränderungen mit ihren besonderen Herausforderungen) ist der Verlauf nicht vorhersehbar und nicht planbar (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).

Ein weiterer wichtiger Unterschied bezieht sich auf den Entwicklungsfortschritt. Während die Entwicklung von gesunden Kindern ein erfreuliches und positives Ereignis darstellt, das mit Kollegen geteilt werden kann, ist die Entwicklung im Rahmen einer Pflegebedürftigkeit häufig negativ, mit steigendem Pflege- und Betreuungsaufwand und mit physischen und psychischen Belastungen der Pflegenden verbunden (Mischke & Meyer 2008). Ereignisse der Pflege sind häufig mit Scham besetzt (insbesondere im Zusammenhang mit demenziellen Veränderungen) und Tabuthemen, über die nicht gern gesprochen wird. Die Pflegezeit lässt sich zudem nicht vorhersagen, am Ende der Pflege steht häufig der Tod des zu Pflegenden.

Ein weiteres Unterscheidungsmerkmal betrifft Betreuungsnetzwerke. Während in der Kinderbetreuung häufig Betreuungsnetzwerke (Kita, Babysitter, Nachbarn, Freunde) bestehen, auf die in Akutfällen zurückgegriffen werden kann, ist dies in der Angehörigenpflege nicht möglich, da die Pflege nicht ohne weiteres an Dritte übertragen werden kann. Häufig treten unvorhersehbare Ereignisse auf (dringender Arztbesuch, verspäteter ambulanter Dienst), die von den Pflegenden organisiert werden müssen und sofortigen Handlungsbedarf erfordern. Hinzu kommen möglicherweise noch Wegezeiten, die Zeit und Geld kosten und die Belastung erhöhen (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).

Auch das Alter der Betroffenen spielt eine Rolle. Mütter waren bei der Geburt des ersten Kindes im Jahr 2012 im Schnitt 29,2 Jahre alt (Statistisches Bundesamt 2013) und haben noch eine Karriere vor sich. Tritt hingegen eine Pflegeübernahme ein, sind die Pflegenden im Schnitt 58,5 Jahre alt (Durchschnittswert im Jahr 2002) (Schneekloth & Wahl 2006), 48 % der Hauptpflegepersonen sind zwischen 45 und 64 Jahre alt (Schneekloth & Wahl 2005). Ein pflegebedingter Austritt aus dem Erwerbsleben führt häufig auch zu einem Ende der Berufstätigkeit (Mischke & Meyer 2008).

3 FRAGESTELLUNGEN UND ZIEL

Ziel der empirischen Untersuchung war es, einen Überblick über den aktuellen Stand zur Thematik in den Unternehmen zu erhalten. Aufgrund der erhobenen Daten sollten konkrete und umsetzbare Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik abgeleitet werden, die sich sowohl auf sozialpolitische, infrastrukturelle Maßnahmen beziehen können als auch konkrete Lösungsansätze für die beteiligten Unternehmen bieten können. Mit Hilfe dieser Ergebnisse soll die Wettbewerbsposition des Regionalverbands Saarbrücken als familienfreundlicher, innovativer und zukunftsorientierter Unternehmensstandort herausgearbeitet und gestärkt werden.

Die empirische Befragung der Unternehmen interessierte folgende Fragestellungen:

- Wird die Thematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege/Betreuung von Angehörigen in den Unternehmen als relevant wahrgenommen?
- Welche Bedarfe bestehen seitens der Unternehmen als auch seitens der Beschäftigten im Hinblick auf die Thematik?
- Welche Maßnahmen zur Thematik werden in den Unternehmen bereits umgesetzt?
- Welche Rahmenbedingungen müssen durch eine gezielte Wirtschaftsförderungspolitik geschaffen werden, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und informeller Pflege/Betreuung zu gewährleisten?

4 METHODISCHES VORGEHEN

4.1 QUANTITATIVER STUDIENTEIL

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen beschrieben, welches das Studiendesign, die Stichprobe, das Erhebungsinstrument, die Durchführung sowie die Datenaufbereitung und -analyse der standardisierten Online-Befragung umfasst.

4.1.1 STUDIENDESIGN UND STICHPROBE

Es wurde eine Querschnittstudie in Form einer standardisierten Online-Befragung durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus kleinsten, kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Großunternehmen aus der Modellregion Regionalverband Saarbrücken.

4.1.2 ERHEBUNGSINSTRUMENT

Es wurde ein standardisierter Fragebogen konstruiert, der insgesamt 22 geschlossene, halboffene¹ und offene Fragen enthielt. Die Entwicklung des Fragebogens basierte auf Literaturrecherchen bestehender Instrumente (Lehner et al. 2004; Mühlmann et al. 2007; Schneider et al. 2006) sowie auf Eigenkonstruktion.

Die interessierenden Sachverhalte wurden in fünf thematischen Blöcken erfasst:

- Angaben zum Unternehmen
 - Position des Befragten
 - Anzahl der Mitarbeiter/-innen
 - Art des Unternehmens
- Angaben zur Relevanz der Thematik im Unternehmen
 - Anzahl der Beschäftigten, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen
 - Anzahl der Beschäftigten, die aufgrund einer Pflegeübernahme ihre Arbeitszeit reduziert oder die Erwerbstätigkeit aufgegeben haben
 - Kenntnisstand und Einschätzung der Wichtigkeit
- Umsetzung von Maßnahmen aus den Handlungsfeldern
 - Arbeitszeit und -organisation
 - Bereithaltung schriftlicher Informationsmaterialien
 - Betriebliche Serviceleistungen
 - Finanzielle Unterstützung
 - Weitere Maßnahmen

¹ Halboffene Fragen sehen geschlossene Antwortkategorien sowie eine offene Antwortmöglichkeit vor

- Gewünschte politische Maßnahmen und Anreizsysteme
- Individuelle Erfahrungen und Regelungen

Es wurden mit zwei Unternehmensleitern Pretests durchgeführt, um den Fragebogen hinsichtlich der durchschnittlichen Bearbeitungszeit, Verständlichkeit der Fragen und Inhaltsvalidität zu überprüfen. Der Fragebogen wurde entsprechend der Kritikpunkte überarbeitet.

Die erfragten Maßnahmen gelten als betriebliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit und finden sich z.B. im Praxisleitfaden „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger“ (BMFSFJ 2000; Beruf und Familie – Bremer Verbundprojekt 2008; BMFSFJ 2011).

Das Handlungsfeld *Arbeitszeit* zeichnet sich durch flexible Arbeitszeitgestaltung wie Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonto, Freistellung, kurzfristiger Urlaub oder Sonderurlaub aus. Diese zeitliche Flexibilität kommt den Arbeitnehmern entgegen, um auf plötzlich eintretende Situationen (verspätetes Eintreffen des ambulanten Dienstes, akute Verschlechterung des Gesundheitszustands des Pflegebedürftigen, Arztbesuche etc.) flexibel reagieren zu können. Um allerdings wirksam zu sein, muss die Zeitsouveränität den Arbeitnehmer/-innen vorbehalten und nicht an betriebliche Anforderungen gebunden sein. Einschränkend ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung jedoch im Verwaltungsbereich leichter umsetzbar als im Schichtbetrieb (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).

Teilzeitmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind kritischer zu betrachten. Eine Reduzierung der Arbeitszeit (wie es auch das Pflegezeitgesetz vorsieht) stellt keine tragfähige Maßnahme zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Pflege und Beruf dar, denn es sollte eine Parallelität zwischen beiden Anforderungen möglich sein. Teilzeitarbeit führt zu aktuellen finanziellen Einbußen und reduzierten Renten- und Arbeitslosengeldansprüchen. Zudem tritt häufig eine Stagnation der beruflichen Karriere ein, auch kann eine Reduzierung der Arbeitszeit mit der Zunahme von Überstunden verbunden sein (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.).

Das Handlungsfeld *Arbeitsorganisation* betrifft hier vor allem die Heim- oder Telearbeit, die trotz verschiedener Einschränkungen (unbezahlte Mehrarbeit, fehlender Austausch mit Kollegen etc.) eine hohe Flexibilität ermöglicht. Allerdings ist nicht in jedem Beruf die Möglichkeit zur Telearbeit gegeben. In dieser Befragung wurde auch die Möglichkeit, den Arbeitsplatz im Notfall kurzfristig verlassen zu können sowie die Möglichkeit,

Organisatorisches bzgl. der Pflege während der Arbeitszeit vornehmen zu können, dem Handlungsfeld Arbeitsorganisation zugerechnet.

Die Gesetze zur Pflegezeit sollen an dieser Stelle nicht detailliert ausgeführt werden. In der Befragung wurde vor allem deren Bekanntheit, Umsetzung und Bedarfsangemessenheit fokussiert.

Das Handlungsfeld *schriftliche Informationsmaterialien* zielt auf die Bereithaltung von Informationsmaterialien sowohl zu den betrieblich angebotenen pflegesensiblen Maßnahmen (sofern vorhanden) als auch zu externen Angeboten wie Beratungsstellen, Pflegekurse, Wohnberatung, Leistungen der Pflegeversicherung etc. Aus der Literatur ist bekannt, dass Pflegenden häufig überfordert sind mit der Vielfalt an Angeboten und nicht wissen, an wen sie sich mit welchen Fragen wenden können (Meyer 2006). Eine Bereithaltung entsprechender Informationen im Betrieb kann daher erleichternd sein, insbesondere bei akutem Eintreten eines Pflegefalls.

Das Handlungsfeld *betriebliche Serviceleistungen* ist eine Zusammenstellung unterschiedlicher Leistungen, die sich auf die Information und Sensibilisierung der Führungskräfte und Belegschaft bzgl. der Thematik beziehen bis hin zur konkreten Unterstützung bei der Organisation der Pflege (z.B. ambulanter Dienst, Kurzzeitpflege).

Das Handlungsfeld *finanzielle Unterstützung* bezieht sich auf die Einrichtung von Fonds, Gewährung zinsgünstiger Kredite oder der Beteiligung an Kosten für Versorgung etc. Insbesondere Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen werden als wirkungsvolle Entlastung beschrieben (vgl. Kümmerling & Bäcker, o.J.)

Das *Betriebsklima* sowie eine offene Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten sind ein weiterer, nicht zu unterschätzender Aspekt: Rücksichtnahme und Verständnis für die Pflegeübernahme können sich nur entwickeln, wenn das Thema in einem gesunden Betriebsklima offen angesprochen werden kann (Kümmerling & Bäcker, o.J.). Das Betriebsklima gilt daher als zentrales Merkmal der Vereinbarkeit für pflegende Mitarbeiter (Klenner & Schmidt 2007). Eine entsprechende Sensibilisierung und Enttabuisierung der Angehörigenpflege trägt zu einer offenen Kommunikation bei.

4.1.3 DURCHFÜHRUNG

Die Wirtschaftsförderung des Regionalverbands Saarbrücken hat den Link zum Online-Fragebogen per E-Mail über seinen Verteiler versendet. Es wurden etwa 1.500 Unternehmen angeschrieben.

Die Befragung erfolgte im Zeitraum vom 13. Mai bis einschließlich 14.06.2013. Zwei Wochen vor Ende der Befragung wurde ebenfalls über die Wirtschaftsförderung eine Erinnerungsemail versendet.

Der Fragebogen wurde 443-mal aufgerufen. Nach Bereinigung der Stichprobe verbleiben 136 Unternehmen mit verwertbaren Datensätzen.

4.1.4 DATENAUFBEREITUNG UND -ANALYSE

Die Datensätze wurden in das Statistikprogramm SPSS 19.0 importiert. Im Rahmen einer Plausibilitätsprüfung wurde eine Fehlerkontrolle und Datenbereinigung durchgeführt. Es wurden Häufigkeitsverteilungen und Zusammenhänge von Variablen analysiert. In den Häufigkeitsdarstellungen werden jeweils die gültigen Werte nach Ausschluss fehlender Werte angegeben. Die enthaltenen offenen Fragen wurden sowohl quantitativ als auch qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet.

4.2 QUALITATIVER STUDIENTEIL

Um die Wahrnehmung und das Erleben von Betroffenen sowie Beurteilungen und Einschätzungen der Unternehmen zu erhalten, wurden erwerbstätige pflegende Angehörige (Betroffene) sowie die Managementebene von Unternehmen in vertiefenden Interviews befragt. Als Erhebungsmethode wurde das leitfadengestützte Interview gewählt, welches die subjektive Sichtweise der Befragten erfasst.

Für die Durchführung der Befragung wurde ein Interviewleitfaden entwickelt, welcher offene Fragen enthielt, die sich am Forschungsgegenstand orientierten und vertiefende Einblicke zu den quantitativen Ergebnissen liefern sollten. Es sollte die Einschätzung zur Relevanz des Themas in Unternehmen, bereits angebotene Maßnahmen, hemmende bzw. förderliche Faktoren zur Umsetzung von Maßnahmen sowie Unterstützungsbedarfe auf Unternehmensseite erfasst werden. Betroffene wurden zur ihrer Situation, den wahrgenommenen Schwierigkeiten, Problemen und Bedarfen, individuellen bzw. gemeinsam mit dem Unternehmen gefundenen Lösungen und Unterstützungsmöglichkeiten befragt.

Die Interviews dauerten etwa zwischen 20 und 60 Minuten. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und inhaltsanalytisch nach Mayring (2008) ausgewertet.

An dieser Stelle möchten wir den Teilnehmern der online-Befragung sowie den Interviewpartnern unseren Dank aussprechen, dass sie sich die Zeit genommen und an der

Erhebung teilgenommen haben. Ohne diese Bereitschaft hätte die Studie nicht durchgeführt werden können.

4.2.1 INTERVIEWS MIT DEN UNTERNEHMEN

Es wurden zehn Interviews mit Unternehmen geführt. Die Interviewpartner wurden durch telefonische Kontaktaufnahme gewonnen. Befragt wurden Geschäftsinhaber, Geschäftsführer, Personalleiter, Personalsachbearbeiter und Stabsstellen bestimmter Bereiche von Kleinst-, kleinen, mittleren und großen Unternehmen. Es wurden sowohl Unternehmen befragt, die sich noch nicht mit der Thematik beschäftigt haben als auch Unternehmen, die bereits Erfahrungen gesammelt haben bzw. sich aktuell mit der Thematik auseinandersetzen. Bei der Rekrutierung der Betriebe war dies kein Kriterium, ist jedoch vor dem Hintergrund vieler Unternehmen, die eine Teilnahme ablehnten, weil das Thema nicht relevant sei, von Interesse.

Der konzipierte Interviewleitfaden berücksichtigte verschiedene Themenkomplexe, die im Gesprächsverlauf in unterschiedlicher Reihenfolge erfragt wurden.

Themenkomplex *Allgemeine Informationen zum Unternehmen und den Gesprächspartnern*

Hier wurden die Art des Unternehmens, die Anzahl der Mitarbeiter, die Funktion des Gesprächspartners, das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter sowie der Frauenanteil erfragt.

Themenkomplex *Relevanz, Stellenwert der Thematik im Unternehmen*

Hier war von Interesse, welchen Stellenwert die Thematik im Unternehmen einnimmt, was zukünftig erwartet wird und welche Gründe für eine möglicherweise bisher geringe Auseinandersetzung vorliegen.

Themenkomplex *Angebotene Maßnahmen und Informationspolitik*

Es wurde erfragt, welche Maßnahmen eventuell bereits ergriffen wurden bzw. angeboten werden, ob diese dem Bedarf entsprechen, welche Faktoren hemmend oder förderlich auf die Umsetzung von Maßnahmen wirken und über welche Kanäle existierende Maßnahmen kommuniziert werden.

Themenkomplex *Unternehmenskultur und Betriebsklima*

Die Befragten wurden gebeten, das Betriebsklima einzuschätzen und die Unternehmenskultur zu beschreiben, vor allem ob eine Pflegeübernahme offen angesprochen werden kann und welche Reaktionen seitens der Führungsebene bzw. der Kollegen gezeigt oder erwartet werden. Wird das Thema im Unternehmen tabuisiert?

Außerdem sollten die Befragten einschätzen, welche Herausforderungen für die Betroffenen sich aus Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege ergeben.

Themenkomplex Gesetzliche Rahmenbedingungen

Hier interessierte, welche gesetzlichen Rahmenbedingungen die Unternehmen sich wünschen und welche Unterstützungsbedarfe Unternehmen haben. Außerdem wurde auf die Gesetze zur Pflegezeit eingegangen, inwieweit diese im Detail bekannt sind, genutzt werden und sich als hilfreich erweisen.

4.2.2 INTERVIEWS MIT DEN BETROFFENEN

Befragt wurden zehn erwerbstätige pflegende Angehörige. Diese wurden über Zeitungsmeldungen, Flyer in Tagespflegeeinrichtungen bzw. ambulanten Diensten und nach dem Schneeballprinzip rekrutiert. Die jeweilige Pflegezeitdauer der befragten Angehörigen lag zwischen einem Jahr und 17 Jahren.

Der Interviewleitfaden setzte sich aus folgenden Themenkomplexen zusammen, die flexibel im Gesprächsverlauf erfragt wurden.

Themenkomplex Allgemeine Angaben zum Gesprächspartner

In diesem Themenkomplex wurde das Alter des Interviewpartner erfragt, seit wann und in welchem Umfang gepflegt wird, wie die Pflegesituation sich gestaltet und welche weiteren Hilfen die Pflege unterstützen (ambulante Pflegedienste, Verwandte, Nachbarn usw.).

Außerdem wurde erfragt, in welcher Art von Unternehmen und in welcher Position der/die Betroffene tätig ist. Zudem wurde nach dem Betriebsklima gefragt, ob die Pflegeübernahme dem Arbeitgeber kommuniziert und ob die Arbeitszeit reduziert wurde.

Themenkomplex Maßnahmen und Bedarfe

In diesem Fragekomplex wurde erfragt, ob die Bedarfe geäußert wurden, ob bzw. welche Maßnahmen (Arbeitszeit, Information und Beratung, Arbeitsorganisation etc.) ergriffen wurden und diese auch den Bedarfen entsprach. Zudem wurde nach individuellen Regelungen gefragt.

Themenkomplex Gesetze zur Pflegezeit

Hier war von Interesse, ob die Gesetze zur Pflegezeit bekannt sind, in Anspruch genommen wurden und sich diese am Bedarf orientieren.

Themenkomplex *Betriebsklima und Reaktionen Vorgesetzten und Kollegen*

In diesem Fragekomplex wurden das Betriebsklima, offene Kommunikation im Unternehmen und die Reaktionen der Vorgesetzten und Kollegen thematisiert.

Themenkomplex *Einfluss der Pflegeübernahme auf die Erwerbstätigkeit und die Gesundheit*

Hier interessierten wahrgenommene Einflüsse der Pflegeübernahme auf die berufliche Entwicklung, die Leistungsfähigkeit und Qualität des Arbeitsergebnisses sowie die spezifischen Herausforderungen durch Erwerbstätigkeit und Pflegeübernahme. Außerdem wurden auch die Auswirkungen auf die eigene Gesundheit erfragt.

Themenkomplex *Erwartungen*

Im letzten Themenkomplex wurden die aus Sicht der Gesprächspartner unterstützenden Maßnahmen erfragt und was man sich von Kollegen und Vorgesetzten wünschen würde.

5 ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Online-Befragung zur Ist-Situation in den Unternehmen dargestellt, gegliedert nach den entsprechenden Frageblöcken im Fragebogen. Die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews sind an den entsprechenden thematisch passenden Stellen eingefügt.

5.1 ALLGEMEINE ANGABEN ZU DEN UNTERNEHMEN DER ONLINE BEFRAGUNG

Folgende Ergebnisse beziehen sich auf Angaben zu den untersuchten Unternehmen.

Welche Funktion üben Sie im Unternehmen aus

Die befragten Personen der Unternehmen wurden gebeten, Angaben zu ihrer Funktion zu machen. 52,6 % geben an, Geschäftsführer/-in des Unternehmens zu sein. 8,9 % der Befragten sind Inhaber/-in bzw. Unternehmensleitung. Weitere 10,4 % üben nach eigenen Angaben eine Leitungsfunktion aus (Personal, Technik, kaufmännische Abteilung, sonstiger Leiter). Die Position als Assistenz der Geschäftsführung nehmen 5,9 % der befragten Personen ein. Die restlichen 22,2 % der interviewten Personen geben sonstige Funktionen an wie z. B. Angestellte/-r, Buchhaltung, Bürokraft, Druckerei usw.

An der Befragung haben 53 Frauen (39 %) und 78 Männer (57,4 %) teilgenommen. Fünf Teilnehmer/-innen haben diese Frage nicht beantwortet (3,7 %).

Gemeinde

Es wurde erfragt, in welcher Gemeinde das Unternehmen ansässig ist. Die Mehrheit der Unternehmen sind in der Stadt Saarbrücken angesiedelt (69,9 %), die übrigen verteilen sich in jeweils geringer Anzahl auf die Gemeinden Friedrichsthal, Großrosseln, Heusweiler, Kleinblittersdorf, Püttlingen, Quierschied, Riegelsberg, Sulzbach und Völklingen, zwei Unternehmen gehören nicht dem Regionalverband Saarbrücken an.

Unternehmensgröße

Betrachtet man die Stichprobe nach Unternehmensgröße, so setzt sie sich vorwiegend aus kleinsten und kleinen Unternehmen zusammen. Etwas mehr als ein Drittel (36,8 %) der befragten Unternehmen zählen zu Kleinunternehmen (weniger als 10 Mitarbeiter/-innen), fast die Hälfte (47,1 %) sind kleine Unternehmen (10-49 Mitarbeiter/-innen), 12,5 % gehören zu mittleren Unternehmen (50-249 Mitarbeiter/-innen) und nur wenige befragte Unternehmen (3,6 %) zählen zu den Großunternehmen (250 und mehr Mitarbeiter/-innen) (s. Abbildung 1). In den Analysen wurden die mittleren und Großunternehmen aufgrund der geringen Fallzahlen zusammengefasst (16,1 %).

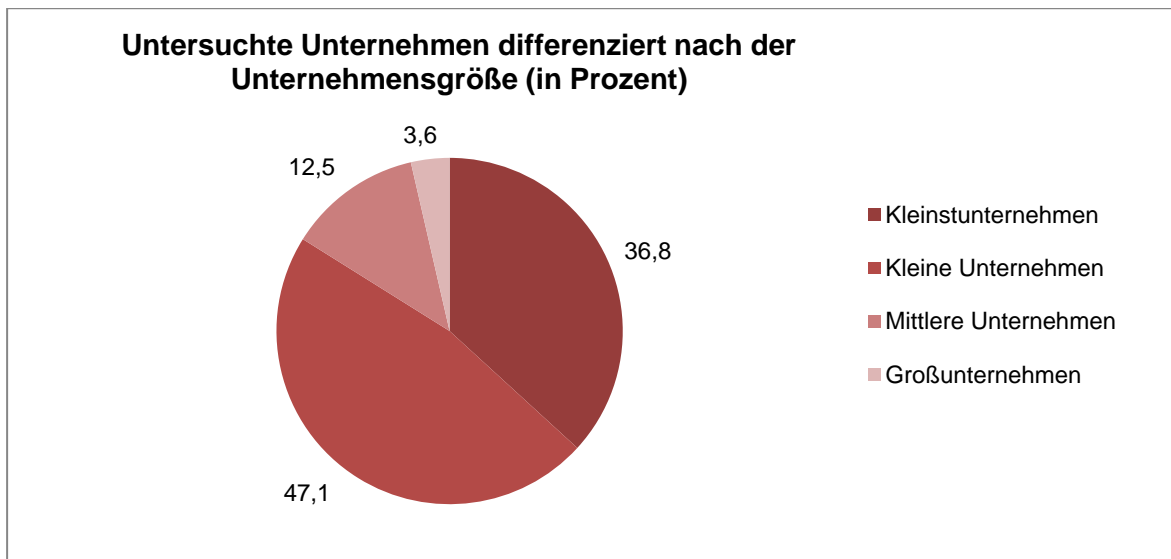


Abbildung 1: Untersuchte Unternehmen nach Unternehmensgröße

Anzahl und Altersstruktur der Mitarbeiter/-innen

Die Angaben zur Anzahl der Mitarbeiter/-innen wurden von allen Unternehmen ausgefüllt und liegen zwischen 1 und 1.470 Personen. Insgesamt werden über alle Unternehmen hinweg 6.548 Beschäftigte angegeben.

Die Befragten wurden zudem in einer weiteren Frage gebeten, die Anzahl der männlichen und weiblichen Mitarbeiter/-innen in den jeweiligen Altersgruppen einzutragen.

Im Folgenden (s. Tabelle 1) werden die Anzahl der Beschäftigten differenziert nach den Altersgruppen dargestellt. Die hier ermittelte Gesamtzahl der Beschäftigten weicht von der oben genannten Anzahl ab. Dies liegt an teilweise fehlenden Angaben bei der Frage nach den Mitarbeiter/-innen in den einzelnen Altersgruppen. In den dargestellten Berechnungen wurden die Angaben zur Anzahl der Mitarbeiter/-innen nach Altersgruppen berücksichtigt.

Tabelle 1: Anzahl der Mitarbeiter/-innen nach Altersgruppen

Altersgruppen	Anzahl männliche Mitarbeiter	Männliche Mitarbeiter in %	Anzahl weibliche Mitarbeiterinnen	Weibliche Mitarbeiterinnen in %	Anzahl Gesamt	Gesamt in %
Bis 30 Jahre	499	22,0 %	564	21,4 %	1.063	21,7 %
31 - 40 Jahre	488	21,6 %	583	22,1 %	1.071	21,9 %
41 - 50 Jahre	678	30,0 %	751	28,6 %	1.429	29,3 %
51 – 65 Jahre (Männer) bzw. 51 – 63 Jahre (Frauen)	578	25,5 %	702	26,7 %	1.280	26,1 %
Über 65 Jahre (Männer) bzw. über 63 Jahre (Frauen)	19	0,9 %	32	1,2 %	51	1,0 %
Gesamt	2.262	100 %	2.632	100 %	4.894	100 %

Die Altersgruppe 40 Jahre und älter (56,4 %) überwiegt deutlich gegenüber den jüngeren Altersgruppen (43,6 %), sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Die am häufigsten vertretene Altersgruppe liegt zwischen 41 und 50 Jahre. Jeweils etwa ein Viertel der weiblichen und männlichen Beschäftigten ist zwischen 50 Jahre und dem Renteneintrittsalter. Diese Daten entsprechen etwa der Altersstruktur der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Saarland (Stand 30.06.2012) (Statistisches Amt Saarland 2013). Im Laufe der nächsten zehn Jahre wird die Gruppe der heute 41- bis 50-Jährigen entsprechend zwischen 50 und 60 Jahre alt sein und die am stärksten besetzte Altersgruppe in den befragten Unternehmen bilden (unter der Annahme konstant bleibender Erwerbsquoten). Diese Beschäftigtengruppe gehört somit der Altersgruppe an, die am häufigsten von Pflegeübernahme betroffen ist. Einer Studie zur Situation der häuslichen Pflege (MuG III) zufolge sind 48 % der privaten Hauptpflegepersonen zwischen 45 und 64 Jahre alt. Der durchschnittliche wöchentliche Zeitaufwand für die Pflege und Betreuung beträgt nach Selbsteinschätzung der Haushalte 36,7 Stunden. Dieser Aufwand bleibt nicht ohne Konsequenzen für die Erwerbstätigkeit. Von den 47 % der befragten Hauptpflegepersonen, die zu Beginn der Pflege erwerbstätig waren, haben zwar 26 % die Tätigkeit fortgesetzt, aber 10 % haben die Erwerbstätigkeit aufgegeben bzw. 11 % haben sie eingeschränkt (Schneekloth & Wahl 2005). Diese Daten verdeutlichen die Relevanz und Dringlichkeit der Thematik, denn künftig ist unter Berücksichtigung der Altersstruktur in den befragten Unternehmen mit einer Zunahme betroffener Arbeitnehmer zu rechnen.

Es wurde zudem nach der Anzahl der Mitarbeiter/-innen differenziert nach der Art der Anstellung gefragt (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Anzahl der Mitarbeiter/innen nach Art der Anstellung

Art der Anstellung	Anzahl der Mitarbeiter	Angaben in Prozent
Festanstellung (n=121)	4.260	90,9 %
Befristet (n=44)	425	9,1 %
Gesamt	4.685	100 %
Teilzeit (n=104)	1.459	28,3 %
Vollzeit (n=81)	3.703	71,7 %
Gesamt	5.162	100 %

Auch hier richten sich die Berechnungen nach den entsprechenden Angaben in Bezug auf diese Frage. Die Beschäftigten in den befragten Unternehmen sind in der überwiegenden Mehrheit fest angestellt (90,9 %). Zudem arbeiten fast drei Viertel der Beschäftigten (71,7 %) in Vollzeit.

Die qualitative Befragung Betroffener hat gezeigt (s.u.), dass drei der zehn Interviewten ihre Arbeitszeit reduziert haben. Drei weitere äußerten diesen Wunsch, konnten aber aus finanziellen Gründen nicht reduzieren.

Betrachtet man die künftige Altersstruktur und die Daten von Schneekloth und Wahl (2005) zur Einschränkung bzw. Aufgabe der Erwerbstätigkeit (s.o.) bei Pflegeübernahme, müssen Unternehmen sich künftig darauf einstellen, dass der Anteil der Vollzeitbeschäftigten sinken wird und mit einem Verlust an Wissen und Erfahrung gerechnet werden muss, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird.

Art des Unternehmens

Zur Unternehmensbranche wurden verschiedene Antwortkategorien sowie ein offenes Antwortfeld unter „Sonstiges“ vorgegeben. Die Angaben hierzu finden sich in Tabelle 3. Über die Hälfte der befragten Unternehmen stammen aus dem Dienstleistungsbereich (53,7 %).

Tabelle 3: Art des Unternehmens

Art des Unternehmens	Angaben in Prozent
Dienstleistungen	53,7
Sonstiges	15,4
Handel	14,0
Industrie/Produktion	8,1
Gewerbe	7,4
Öffentlicher Dienst	1,5

Unter Sonstiges wurden folgende Angaben gemacht:

- Handwerk (6 Nennungen)
- Haus/-Wohnungsverwaltung (2 Nennungen)
- Architektur; Entsorgung; Gesundheitsleistungen; gGmbH; GmbH; IT; Musikberatung, -systeme; Senioren-Pflege; Softwareentwicklung; Transportbranche; Bücherverlage, Vermietung, Wissenschaft und Forschung (je 1 Nennung).

Darüber hinaus wurden die Unternehmen klassifiziert nach Familienbetrieb, Mutter- bzw. Tochterunternehmen, Teil eines Unternehmensverbundes sowie sonstiges. Die Antworten sind in Abbildung 2 dargestellt. Bei den meisten Unternehmen handelt es sich um Familienbetriebe (36 %), gefolgt von Mutterunternehmen (27,2 %).

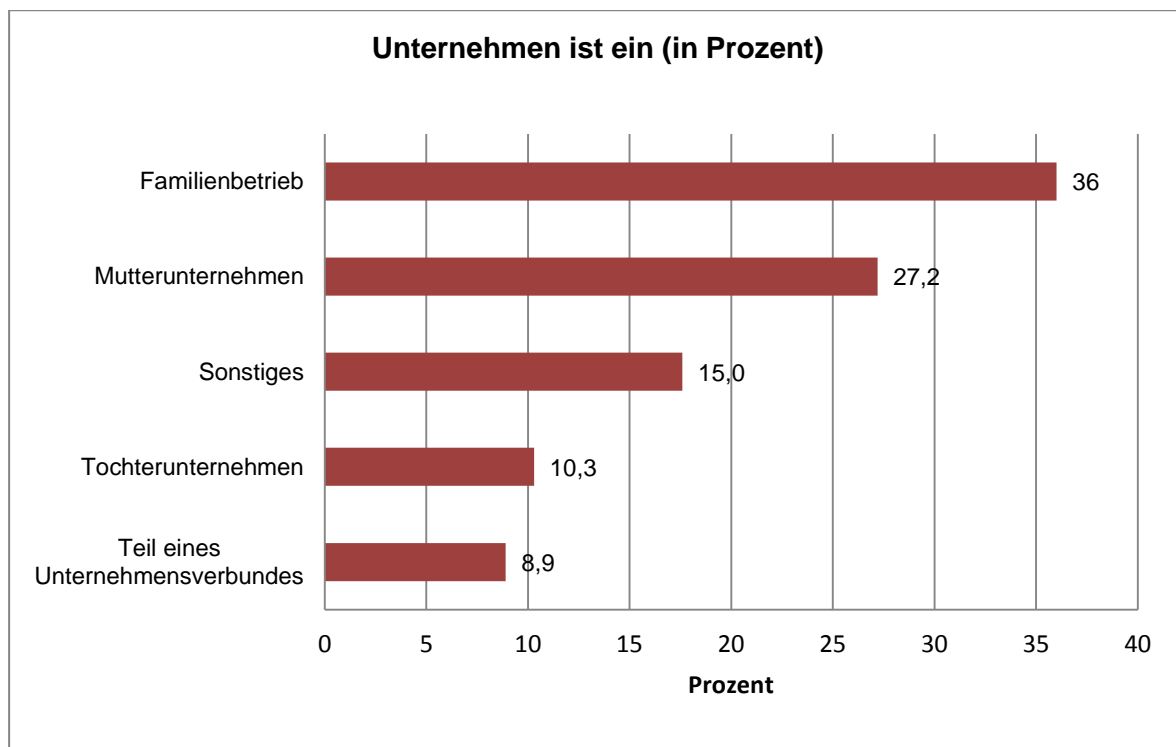


Abbildung 2: Art des Unternehmens

5.2 ALLGEMEINE ANGABEN ZU DEN INTERVIEWTEN UNTERNEHMEN

Wie in Tabelle 4 ersichtlich, beschäftigen die befragten Unternehmen zwischen 3 und 2000 Mitarbeiter. In der Stichprobe vertreten ist ein Kleinstunternehmen mit 3 Mitarbeitern, drei kleine Unternehmen zwischen 10 und 50 Mitarbeitern, ein mittleres Unternehmen mit 200 Mitarbeitern und sechs Großunternehmen mit über 500 Mitarbeitern.

Die Interviewpartner waren Geschäftsinhaber, Geschäftsführer, Personalleiter bzw. Personalsachbearbeiter und Leiter bestimmter Bereiche innerhalb der Unternehmen, die sich mit spezifischen Themengebieten wie bspw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder betriebliches Gesundheitsmanagement befassen (s. Tabelle 4)². Es sei erneut darauf verwiesen, dass sich in der Stichprobe etwa hälftig Unternehmen befinden, die sich bereits mit der Thematik befassen. Dies ist auf die geringe Bereitschaft von Unternehmen, die aufgrund einer aus ihrer Sicht zu geringen Relevanz des Themas nicht an der Befragung teilnehmen wollten, zurück zu führen.

Die Angaben zur Altersstruktur zeigen, dass in den meisten Unternehmen das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter/-innen über 40 Jahre liegt. Der Frauenanteil überwiegt größtenteils. In drei Unternehmen wird im Schichtsystem gearbeitet (Gesundheitswesen).

² Alle Angaben zu den Gesprächspartnern sind in der männlichen Form gehalten.

Tabelle 4: Charakteristika der befragten Unternehmen

Branche	Anzahl Mitarbeiter	Alter	Frauenanteil	Gesprächspartner
Buchhandel	3	45-53 Jahre	100 %	Inhaber
Handwerk	12	Durchschnittsalter etwa 43 Jahre	16 %	Inhaber
Ambulanter Pflegedienst	28	30-35 Jahre	100 %	Inhaber
Dienstleistung	45	30 bis 50 Jahre	ca. 50 %	Geschäftsführer
Wissenschaft und Forschung	200	Mehrheit der Mitarbeiter zwischen 30 und 45 Jahre	ca. 33 %	Personalsachbearbeiter
Vertrieb	550	Gemischte Struktur, etwa 20 % über 50 Jahre	ca. 33 %	Manager
Gesundheitswesen	600	40-50 Jahre	ca.75 %	Leitungsfunktion
Gesundheitswesen	>1000	Legt sich nicht fest	deutlich überwiegend	Stabstelle für den Bereich Familie und Beruf
Industrie	1300	Durchschnitt etwa bei 45 Jahre	überwiegend	Leiter Bereich "care management – betriebliches Gesundheitsmanagement"
Handel	2000	Durchschnittsalter etwa 41 Jahre	ca. 50 %	Leitung Personalabteilung

5.3 ALLGEMEINE ANGABEN DER INTERVIEWTEN BETROFFENEN

Die Stichprobe der interviewten Betroffenen besteht überwiegend aus Frauen, die Altersspanne liegt zwischen 38 und 65 Jahre, wobei mehr als die Hälfte der Befragten über 50 Jahre alt ist und somit der Altersgruppe angehört, die am stärksten von Pflegeübernahme betroffen ist (s.o.).

Tabelle 5: Charakteristika der befragten Betroffenen

Alter	Geschlecht	Position	Pflegezeit	Arbeitszeit reduziert	Unterstützung
65	w	Sekretärin	6 Jahre	nein	nein
47	w	Personalreferentin	8-9 Jahre	nein	Amb. Pflegedienst, Ehemann, Tochter, Geschwister
49	w	Verwaltungsangestellte	2 Jahre	50%	Amb. Pflegedienst, Vater, Enkelsohn, Ehemann
49	m	Marketingmanager	5 Jahre	nein	Amb. Pflegedienst, Brückenschwester, Hausarzt, SAPV-Team
57	w	Keine Angabe	2 Jahre	nein	Schwester
50	w	Angestellte in der Buchhaltung	4 Jahre	nein	Ehemann, professionelle Betreuung, amb. Pflegedienst (zum Duschen), Bruder, Tagespflege 1x die Woche
54	w	Verwaltungsangestellte	6 Jahre	50%	Schwester, ausländische Hilfskraft
56	w	Speditionskauffrau	4 Jahre	nein	Schwester, Tagespflege
58	w	Krankenschwester	17 Jahre	50%	Zum Duschen Ergotherapeut und Krankengymnast
38	w	Sekretärin	1 Jahr	nein	SAPV-Team

Die Tabelle 5 zeigt, dass der überwiegende Teil der Befragten in einer kaufmännischen oder Verwaltungsposition beschäftigt ist. Dies lässt darauf schließen, dass reguläre Büroarbeitszeiten vorliegen und keine speziellen Herausforderungen wie Gebundenheit an Schichtdienst gegeben sind.

Drei der Befragten haben die Arbeitszeit von einer Vollzeit auf eine halbe Stelle reduziert. Für drei weitere Befragte kam eine Reduzierung der Arbeitszeit aus finanziellen Gründen nicht in Frage, obwohl der Wunsch nach weniger Arbeitszeit bestand. Im Allgemeinen konnten die Befragten durch flexible Arbeitszeitregelungen Beruf und Pflegeübernahme vereinbaren. Dies könnte mit den Positionen im Bereich Verwaltung zusammen hängen, wo eine Flexibilisierung der Arbeitszeit eher möglich scheint als im Schichtbetrieb (s.o.).

Der Umfang der Pflege reicht von der Verabreichung der Medikamente (Spritzen von Insulin), Betreuung bis hin zur Übernahme der Körperpflege, Anziehen, Mobilisation, Essen anreichen, Arztbesuche, Einkaufen, hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Organisation von heiltherapeutischen Maßnahmen wie Krankengymnastik, Ergotherapie und der Transport zur Tagespflege. Teilweise gab es Unterstützung durch einen ambulanten Pflegedienst oder durch andere Familienmitglieder. In zwei Fällen wurde keine Hilfe von außen in Anspruch genommen. Die Gründe dafür waren zu geringe zeitliche Flexibilität der ambulanten Pflegedienste, das Verweigern der Hilfe durch die zu pflegende Person sowie die fehlende finanzielle Möglichkeit, um Hilfeleistungen zu beanspruchen.

5.4 ANGABEN ZUR RELEVANZ DER THEMATIK IM UNTERNEHMEN

Ergebnisse der standardisierten Online-Befragung

Zur Erfassung der Relevanz der Thematik in den Unternehmen wurde erfragt, ob Mitarbeiter/-innen bekannt sind, die Angehörige pflegen oder betreuen. Außerdem sollten verschiedene Aussagen zur Relevanz auf einer Skala eingeschätzt werden.

Sind in Ihrem Unternehmen derzeit Mitarbeiter/-innen beschäftigt, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen?

Die vorgegebenen Antwortkategorien zu dieser Frage lauteten „Ja“ (mit Angabe zur Anzahl), „Nein“ sowie „Nicht bekannt“. Über die Hälfte verneinen dies (52,2 %) und einem relativ hohen Anteil, etwa ein Drittel der Unternehmen (30,1 %), ist dies nicht bekannt (s. Abbildung 3). Es ist nicht auszuschließen, dass in diesen Unternehmen dennoch Erwerbstätige mit Pflegeverpflichtungen arbeiten, wenn man bedenkt, dass die Hälfte der Beschäftigten in dieser Stichprobe über 40 Jahre alt ist, demnach laut Schneekloth und Wahl (2005) in dem durchschnittlichen Alter der Hauptpflegeperson. Möglicherweise wird die Pflegeübernahme als Privatsache betrachtet und nicht im Unternehmen kommuniziert. Dieser Aspekt wird in den qualitativen Interviews sowohl von Seiten der Unternehmen als auch von Seiten der Betroffenen angesprochen (s.u.).

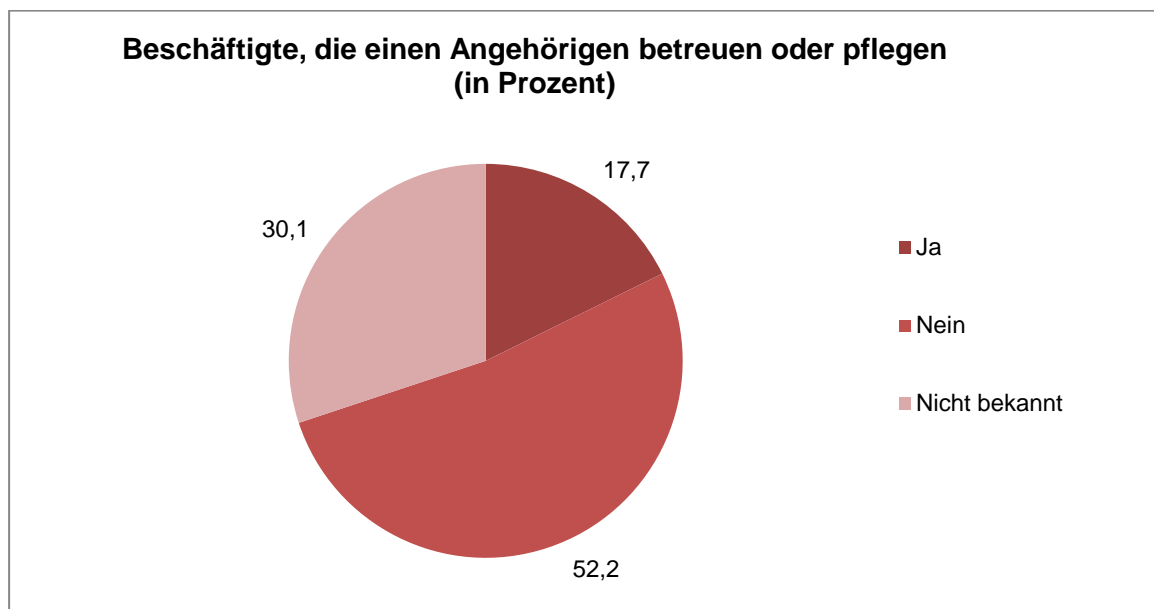


Abbildung 3: Beschäftigte, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen

Fast jedes sechste Unternehmen (17,7 %) gibt an, Mitarbeiter/-innen zu beschäftigen, die derzeit einen Angehörigen pflegen. Zur Anzahl der pflegenden Mitarbeiter/-innen machen 20 Unternehmen (14,6 %) Angaben. In elf Unternehmen gibt es je einen pflegenden

Beschäftigten, acht Unternehmen geben zwei pflegende Beschäftigte an und ein Unternehmen führt hier 10 Betroffene an (s. Tabelle 6).

Tabelle 6: Anzahl pflegender Beschäftigter in den Unternehmen

Anzahl der Unternehmen	Anzahl der pflegenden Beschäftigten
11	1
8	2
1	10

Das Unternehmen mit den zehn Betroffenen wurde auf Fallebene näher betrachtet. In diesem Unternehmen sind insgesamt 273 Mitarbeiter/-innen beschäftigt, dies bedeutet, 3,7 % der Beschäftigten betreuen oder pflegen neben der Erwerbstätigkeit einen Angehörigen. Bei Betrachtung der Altersstruktur in diesem Unternehmen fällt auf, dass mehr als ein Drittel aller Beschäftigten zwischen 41 und 50 Jahre alt ist (37,7 %) und etwa ein Viertel (26,4 %) älter als 50 Jahre ist. Insgesamt sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten über 40 Jahre (64 %) und befinden sich demnach in einem Alter, in dem Pflegeübernahme häufig eintritt (vgl. Schneekloth & Wahl 2005). Weiterhin auffällig sind folgende Zusammenhänge: Das Unternehmen hat sich schon zur Thematik beraten lassen und setzt bereits viele der im weiteren Verlauf der Befragung aufgeführten Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit um. Offen bleibt an dieser Stelle, ob das Unternehmen auf die auftretenden Fälle und den damit verbundenen Bedarfen pflegender Beschäftigter reagiert hat oder sich schon vorher mit der Thematik beschäftigt hat und die Mitarbeiter/-innen daraufhin ihre Pflegeübernahme offen kommuniziert und entsprechende Angebote genutzt haben.

Betrachtet man die Frage nach pflegenden Mitarbeiter/-innen in Zusammenhang mit der Unternehmensgröße, fällt auf, dass mehr als der Hälfte der mittleren und großen Unternehmen nicht bekannt ist, ob Beschäftigte derzeit einen Angehörigen pflegen oder betreuen (54,5 %), während dies in Kleinstunternehmen nur zu einem geringen Anteil der Fall ist (14 %) (s. Tabelle 7). Die qualitativen Interviews (s.u.) haben gezeigt, dass Betroffene ihre Pflegesituation den direkten Vorgesetzten und Kollegen kommunizieren aber nicht darüber hinaus. Zudem wird Pflegeübernahme von einigen Interviewpartnern als Privatsache betrachtet. Aus der Literatur ist zudem bekannt, dass Mitarbeiter/-innen die Pflegeübernahme verschweigen (BMFSFJ 2011) aus Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes oder des Zutrauens in die Arbeitsfähigkeit (Kümmerling & Bäcker, o.J.). Der Prozess der öffentlichen Bewusstseinsbildung über die gesellschaftliche Relevanz informeller Pflege ist noch längst nicht abgeschlossen, ebenso wenig wie im öffentlichen Bewusstsein noch immer zu wenig darüber bekannt ist, welchen Belastungen und Herausforderungen sich pflegende Angehörige stellen müssen und welche Leistungen sie im Rahmen der Pflege eines

Angehörigen erbringen. Es kann als politische Aufgabe betrachtet werden, eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung zu initiieren und zu etablieren, die weit über die Verleihung einer Pflegemedaille für besonders engagierte Angehörige hinausgehen muss. Pflegende Angehörige selbst sollten ermutigt werden, über ihre Situation zu sprechen und Unterstützung sowie die Vertretung ihrer Interessen einzufordern.

Tabelle 7: Angehörigenpflege oder -betreuung in Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Beschäftigte betreuen oder pflegen Angehörigen	Unternehmensgröße (n=136)		
	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Ja	6 (12 %)	10 (15,6 %)	8 (36,4 %)
Nein	37 (74 %)	32 (50,0 %)	2 (9,1 %)
Nicht bekannt	7 (14 %)	22 (34,4 %)	12 (54,5 %)
Gesamt	50 (100 %)	64 (100 %)	22 (100 %)

Haben Mitarbeiter/-innen aufgrund einer Pflegeübernahme die Arbeitszeit reduziert?

Auch hier konnte „ja (Anzahl)“, „nein“ und „Nicht bekannt“ beantwortet werden. Eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund einer Pflegeübernahme geben nur wenige Unternehmen an (6,9 %), der Großteil verneint dies (83,2 %) und 9,9 % der Unternehmen ist dies nicht bekannt. An dieser Stelle wird darauf verwiesen, dass immerhin drei der betroffenen Interviewpartner ihre Arbeitszeit auf 50 % reduziert haben und drei weitere den Wunsch danach geäußert haben. Daher ist auch hier anzunehmen, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund einer Pflegeübernahme häufiger vorkommt, dem Unternehmen allerdings nicht kommuniziert wird.

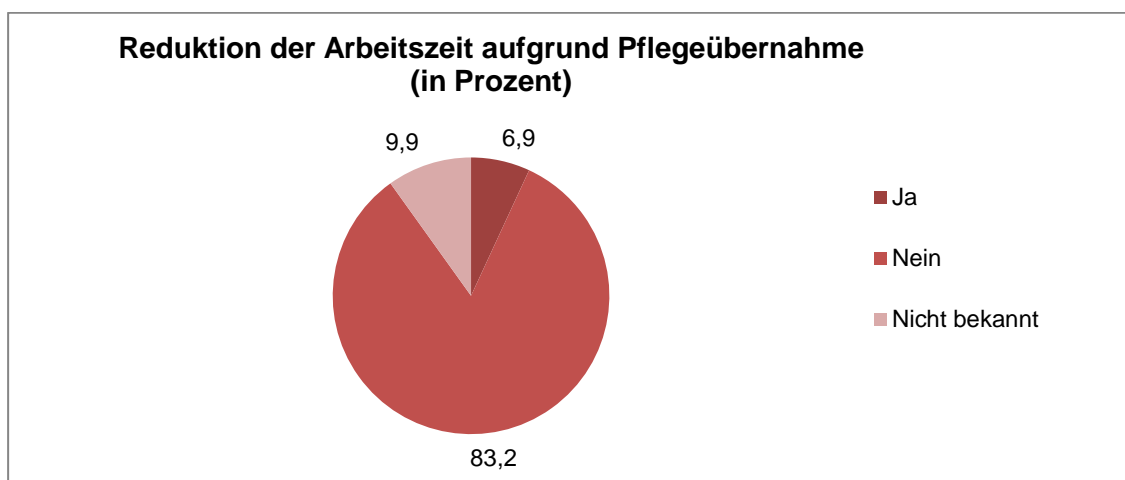


Abbildung 4: Reduktion der Arbeitszeit aufgrund Pflegeübernahme

Acht Unternehmen geben die Anzahl der Beschäftigten an, demnach haben insgesamt elf Mitarbeiter/-innen die Arbeitszeit aufgrund einer Pflegeübernahme reduziert.

Haben Mitarbeiter/-innen im letzten Jahr aufgrund einer Pflegeübernahme die Erwerbstätigkeit aufgegeben (z.B. vorzeitiger Ruhestand)?

Es wurden dieselben Antwortkategorien vorgegeben. Nur ein Unternehmen gibt an, dass ein/e Mitarbeiter/-in die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat (0,8 %), 89,5 % verneinen dies und 9,7 % ist dies nicht bekannt.

Relevanz der Thematik im Unternehmen

In einem Fragenkomplex wurde die Einschätzung der Relevanz der Thematik im Unternehmen erfragt. Es wurden verschiedene Aussagen vorgegeben, die auf einer Skala von 1 = „trifft vollkommen zu“ bis 4 = „trifft überhaupt nicht zu“ eingeschätzt werden sollten.

Tabelle 8: Einschätzung der Relevanz der Thematik im Unternehmen

Aussage	Zutreffend	Nicht zutreffend
1. Unser Unternehmen wird sich künftig verstärkt auf die Thematik einstellen müssen (n=112)	39,3 %	60,7 %
2. Die Thematik wird sich künftig auf den Bereich der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter/-innen auswirken (n=112)	28,6 %	71,4 %
3. Die Thematik wird sich künftig auf den Bereich der Bindung qualifizierter Mitarbeiter/-innen auswirken (n=110)	36,4 %	63,6 %
4. Eine pflegefreundliche Unternehmenspolitik kann den Verlust von qualifizierten Mitarbeiter/-innen verhindern (n=111)	67,6 %	32,4 %
5. Unseren Beschäftigten wird vermittelt, dass sie eine Pflegeübernahme offen ansprechen können (n=111)	68,5 %	31,5 %
6. Ich habe erlebt, dass die Arbeitsleistung eines/r Mitarbeiters/-in aufgrund der Übernahme von Pflege nachgelassen hat (n= 109)	15,6 %	84,4 %
7. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist Privatsache (n=111)	29,1 %	70,9 %
8. Der Fall einer Pflegeübernahme ist bei uns noch nicht vorgekommen, aber im Bedarfsfall ist eine schnelle Anpassung an die Situation möglich ³ (n=112)	71,4 %	28,6 %
9. Unser Unternehmen steht mit anderen Unternehmen in einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch zur Thematik (n=112)	3,6	96,4 %

³ Zu dieser Aussage ist kritisch anzumerken, dass sie missverständlich ist, denn diese Fälle können bereits eingetreten sein und es wurde entsprechend schnell reagiert (Anmerkung eines Teilnehmers).

Tabelle 8 zeigt die prozentualen Anteile für die vollkommen bis eher zutreffenden und vollkommen bis eher nicht zutreffenden Einschätzungen. Dazu wurden die Skalenwerte 1 und 2 zu „zutreffend“ und die Skalenwerte 3 und 4 zu „nicht zutreffend“ zusammengefasst.

Es wird deutlich, dass die Unternehmen sich offen für die Thematik zeigen. Dies zeigt die überwiegende Zustimmung zu den Aussagen 4 (67,6 %) und 5 (68,5 %). Mehr als zwei Drittel (70,9 %) schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht als Privatsache ein (Aussage 7). Auch wurde bisher von den wenigsten Befragten erlebt (15,6 %), dass die Arbeitsleistung eines/-r Beschäftigten aufgrund einer Pflegeübernahme nachgelassen hat (15,6 %) (Aussage 6). Viele Befragte (71,4 %) halten zudem eine schnelle Anpassung an die Situation für möglich (Aussage 8).

Allerdings wird in den Einschätzungen zu den Aussagen 1, 2 und 3 auch deutlich, dass der Thematik wenig Bedeutung beigemessen wird. Immer noch mehr als die Hälfte hält es für nicht zutreffend, sich künftig verstärkt auf die Thematik einstellen zu müssen (60,7 %) (Aussage 1). Betrachtet man diese Frage allerdings im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße fallen bedeutsame Unterschiede auf (s. Tabelle 9). Es zeigt sich, dass vor allem Kleinst- und kleine Unternehmen der Meinung sind, sich nicht auf die Thematik einstellen zu müssen, wohingegen mittlere und große Unternehmen dies überwiegend für zutreffend halten.

Tabelle 9: Einstellen auf Thematik im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Unser Unternehmen wird sich künftig verstärkt auf die Thematik einstellen müssen (n=112)	Kleinst- unternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Zutreffend	8 (20 %)	23 (42,6 %)	13 (72,2 %)
Nicht zutreffend	32 (80 %)	31 (57,4 %)	5 (27,8 %)
Gesamt	40 (100 %)	54 (100 %)	18 (100 %)

Auch eine Auswirkung der Thematik auf Gewinnung (Aussage 2) und Bindung (Aussage 3) qualifizierter Mitarbeiter/-innen wird als eher nicht zutreffend eingeschätzt (71,4 % bzw. 63,6 %). Dies steht allerdings im Widerspruch zum Antwortverhalten von Aussage 4: Hier stimmen 67,6 % der Befragten zu, dass eine pflegefreundliche Unternehmenspolitik die Abwanderung von qualifizierten Mitarbeitern verhindern kann. Dieser Widerspruch kann damit zusammenhängen, dass die Relevanz der Thematik die Unternehmen noch nicht erreicht hat, da man zwar einerseits eine pflegefreundliche Unternehmenspolitik zur Bindung qualifizierter Mitarbeiter befürwortet, andererseits erwartet man aber scheinbar kein hohes Ausmaß an Beschäftigten, die davon betroffen sind. Allerdings zeigt sich auch hier in der

Zusammenhangsanalyse mit der Unternehmensgröße, dass diese Einschätzung in Bezug auf die Bindung von Mitarbeiter/-innen vor allem auf die Kleinst- und kleinen Unternehmen zurückzuführen ist (s. Tabelle 10)

Tabelle 10: Bindung von Mitarbeiter/-innen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Die Thematik wird sich künftig auf den Bereich der Bindung qualifizierter Mitarbeiter/-innen auswirken (n=110)	Kleinst-unternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Zutreffend	10 (20 %)	20 (37,8 %)	10 (55,6 %)
Nicht zutreffend	29 (80 %)	33 (62,2 %)	8 (44,4 %)
Gesamt	39 (100 %)	53 (100 %)	18 (100 %)

Im Austausch zur Thematik mit anderen Unternehmen stehen nur 3,6 % der Befragten. Diese Unternehmen sollten Angaben dazu machen, welche innovativen Ansätze sich aus einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen ergeben haben. Dazu machen zwei Unternehmen Angaben:

Ein Unternehmen nennt hier *„Arbeitszeitflexibilisierung, Kooperation mit Trägern, Fachvorträge, Anwendung des Familienpflegezeitgesetzes, Angebote einer betrieblichen Sozialberatung“*. Es handelt sich bei diesem Unternehmen um ein mittleres Unternehmen aus dem Bereich Industrie/Produktion, in dem 10 Mitarbeiter/-innen Angehörige betreuen oder pflegen. Interessant ist, dass in diesem Unternehmen viele Maßnahmen angeboten werden und die Anzahl der pflegenden Beschäftigten bekannt und relativ hoch ist.

Ein weiteres Unternehmen stammt aus dem öffentlichen Dienst und nennt bei dieser Frage *„stundenweise Altenbetreuung, Kooperation mit Pflegestützpunkt“*. Auffällig ist, dass beide Unternehmen mit Anbietern sozialer Dienstleistungen kooperieren.

Zusammenfassend verweisen die Befunde der Online-Befragung zur Relevanz darauf, dass eine Offenheit für das Thema vorhanden ist, allerdings derzeit größtenteils noch keine Erfahrungswerte aufgetreten sind und dies auch für die Zukunft nicht erwartet wird. Vor dem Hintergrund der bisher wenigen Beschäftigten, von denen eine Pflegeübernahme bekannt ist, erstaunen diese Ergebnisse nicht. Es wird erneut darauf hingewiesen, dass möglicherweise Mitarbeiter/-innen die Thematik nicht ansprechen (s. o.). Zudem scheinen die Unternehmen im Bedarfsfall auf eine schnelle Anpassung an die Situation zu setzen, anstatt sich vorausschauend auf mögliche Fälle einer Pflegeübernahme vorzubereiten. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass Unternehmen, die entsprechende Maßnahmen anbieten, bereits Fälle von Pflegeübernahme im Unternehmen haben. Offen

bleiben muss die Frage, inwieweit das Unternehmen aus eigener Initiative diese Thematik aufgegriffen hat und somit auch einen offenen Umgang fördert, oder die Initiative von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgegangen ist. Die Ergebnisse in der Zusammenhangsanalyse haben zudem gezeigt, dass die Relevanz von mittleren und großen Unternehmen höher eingeschätzt wird als von Kleinst- und kleinen Unternehmen. Im Folgenden sollen die Fragen zur Relevanz aus den vertiefenden Interviews mit den Unternehmen betrachtet werden.

Ergebnisse Relevanz aus Sicht der interviewten Unternehmen

Welchen Stellenwert nimmt die Thematik im Unternehmen ein. Welche Relevanz hat das Thema? Was wird für die Zukunft erwartet?

Die interviewten Unternehmen messen der Thematik einen sehr unterschiedlichen Stellenwert bei. Insbesondere die kleinen Unternehmen haben bisher keine oder kaum Erfahrungen gemacht, von daher hatte das Thema bisher keine oder nur eine geringe Relevanz. In einem dieser Unternehmen haben pflegende Mitarbeiter zusätzlich zur Arbeit gepflegt, ohne „*extra freie Zeit*“ zu benötigen. Drei der kleinen Unternehmen gehen davon aus, dass die Thematik künftig an Bedeutung zunimmt. Vor allem im Zusammenhang mit Personalrekrutierung und -bindung wird die Vereinbarkeit von Familien und Beruf als wichtiges Thema erachtet, wobei hier die Kinderbetreuung noch stärker gewichtet wird. Ein Kleinunternehmen sieht allerdings auch künftig keine Relevanz, da das Unternehmen zu klein sei, um von der Thematik stark betroffen zu werden.

„Also diese Thematik hat bei mir im Unternehmen überhaupt keinen Stellenwert, weil es noch nie vorgekommen ist. Insofern haben wir uns noch nie darüber Gedanken gemacht....Dafür ist das Unternehmen wahrscheinlich zu klein. 12 Mitarbeiter sind nicht viel. Ich weiß nicht, wie die Relation ist. Wer gepflegt werden muss von hundert Mitarbeitern, vielleicht brauch halt nur einer diese Pflege für den Angehörigen und unser Unternehmen besteht halt aus 12 Mitarbeiter, im Winter weniger, im Sommer mehr, und insofern die Größe, die gibt das nicht her.“

In den mittleren und großen Unternehmen ist ein stärkeres Bewusstsein für die Thematik feststellbar, wobei es Unterschiede hinsichtlich der Aktivitäten und angebotenen Maßnahmen gibt.

Zum Teil wird angegeben, es seien noch keine konkreten Maßnahmen angeboten oder vorbereitet worden, allerdings sei ein Bewusstsein für die Relevanz der Thematik vorhanden. Andere signalisieren ihren Mitarbeitern Gesprächsbereitschaft, um im Bedarfsfall gemeinsame Lösungen zu entwickeln, die Nachfrage sei allerdings gering. Auch hier zeigt

sich wie in der Online-Befragung, dass man eher auf schnelle Anpassung an die Situation setzt.

Eines der befragten Unternehmen hat gerade begonnen, sich der Thematik anzunehmen und gemeinsam mit der Servicestelle „Arbeiten und Leben im Saarland“ der Zentrale für Produktivität und Technologie (ZPT)⁴ der IHK des Saarlandes das Unternehmen familienfreundlich zu gestalten. Die Thematik wird vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklungen als relevant im Zusammenhang mit Strategien zur Personalgewinnung und -bindung erachtet und dient der Verbesserung des Images, allerdings steht die Familienfreundlichkeit im Hinblick auf die Kinderbetreuung im Vordergrund.

Ein Großunternehmen berichtet, es gebe immer wieder Nachfragen insbesondere hinsichtlich Anpassung der Arbeitszeiten an die Pflegeanforderungen. *„Es ist jetzt kein Massenthema, aber wir haben das“*. Daher wurde eine Informationsmappe für Führungskräfte, Mitarbeiter und Betriebsräte erstellt, um *„was an die Hand geben zu können“*.

Ein anderes großes Unternehmen aus dem Gesundheitswesen hat eine Servicestelle „Familie & Beruf“ mit Ansprechpartnern (Stabsstellen) eingerichtet, die auf die individuellen Bedarfe der Mitarbeiter eingeht und auch bei der Organisation der Pflege unterstützt. Allerdings wird auch hier beobachtet, dass die Betroffenen diesen Service erst sehr spät in Anspruch nehmen.

„Also die, die hierher kommen und sich aktiv Hilfe holen, ist ein verschwindender Prozentsatz... Woran wir es merken, ist, dass diese Hilfestellungen abgerufen werden wie Haushalthilfe solche Sachen. Also wenn es jetzt gar nicht mehr zu packen ist“

Welche Gründe gibt es für die geringe Auseinandersetzung mit dieser Thematik?

Vier der befragten Unternehmen geben an, sich bisher noch nicht mit dem Thema befasst zu haben, weil bisher noch kein konkreter Fall aufgetreten ist und von daher der Bedarf noch nicht vorhanden war. Andere Unternehmen, die sich bereits mit der Thematik befassen und zum Teil auch Maßnahmen und Unterstützung anbieten, müssen feststellen, dass bisher nur wenige Mitarbeiter betroffen waren oder sind bzw. betroffene Mitarbeiter mit der Thematik nicht offen umgehen.

„... ich sag mal, das ist ja auch was sehr, sehr Privates und zum Teil ja auch noch sehr tabubehaftetes Thema. Das ist halt auch immer die Frage, wie viel gibt der Mitarbeiter von seiner Problematik auch tatsächlich Preis.“

⁴ Die ZPT ist mittlerweile umbenannt in saar.is

„Also ich glaube, dass sich die Mitarbeiter definitiv verstärkt mit dem Thema auseinandersetzen müssen. Die Frage ist eben nur, wie stark wir es am Arbeitsplatz auch spüren. Ja, weil es gibt doch ein paar Mitarbeiter, die das eben, ich sag mal, im Rahmen ihrer normalen Möglichkeiten und Freizeit organisieren. Die vieles mit sich ausmachen. Da ist Pflege glaube ich schon ein Thema, wo eben signalisiert werden muss, dass wir als Firma gesprächsbereit sind. Dass das bei uns eben kein Tabuthema ist, das Thema Pflege.“

Ein weiteres Unternehmen macht darauf aufmerksam, dass vor allem kleine und mittlere Unternehmen das Thema nicht im Blick haben. Es sei vor allem wichtig, die Unternehmen für die Thematik zu sensibilisieren. Dies könne beispielsweise über Workshops für Führungskräfte geschehen. Darüber hinaus müsse mehr zum Thema im Saarland publiziert werden. Auch sollten die Unternehmen sich über ihre Altersstruktur bewusst werden und entsprechende Analysen durchführen. Man müsse erkennen, dass die Auseinandersetzung mit der Thematik auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine Strategie zur Steigerung der Attraktivität des Unternehmens („*Employer branding*“) sei. Es sei zudem wichtig, öffentliche Personen zu gewinnen, die sich zur Übernahme von Pflegeverantwortung bekennen, um somit das Thema weiter in der Öffentlichkeit zu verbreiten und zu sensibilisieren.

Zusammenfassend zeigen sich sowohl in der online-Befragung als auch den Interviews geringe Erfahrungswerte zur Pflegeübernahme von Beschäftigten und damit eine als gering wahrgenommene Relevanz. Eine Offenheit ist erkennbar, es wird allerdings eher auf individuelle Lösungen im Bedarfsfall gesetzt als im Vorfeld Maßnahmen zu planen. Vor allem in den befragten Großunternehmen ist ein verstärktes Bewusstsein für das Thema vorhanden, auch im Hinblick auf Personalgewinnung und -bindung. Zum Teil werden auch schon Maßnahmen angeboten oder sind in Vorbereitung⁵. Allerdings scheint die Nachfrage noch verhalten zu sein. Aus den Aussagen lässt sich entnehmen, dass von Arbeitnehmerseite kein Bedarf deutlich gemacht wird. Dies muss allerdings nicht mit einem tatsächlich fehlenden Bedarf zusammenhängen, sondern kann auch auf eine Zurückhaltung der Erwerbstätigen verweisen, sich als Pflegende erkennen zu geben. Das Unternehmen wird nicht als Ansprechpartner und Unterstützung wahrgenommen und die Pflegeübernahme als Privatsache betrachtet. Pflegende sollten in der Wahrnehmung ihrer Rechte gestärkt werden und ermutigt werden, ihre Bedürfnisse zu artikulieren. Dies kann geschehen, wenn Pflege gesellschaftlich enttabuisiert und als gesamtgesellschaftliche Leistung anerkannt wird.

⁵ Allerdings ist zu bedenken, dass an der Interviewbefragung Unternehmen teilgenommen haben, die sich bereits mit dem Thema befassen und viele angefragte Unternehmen eine Teilnahme abgelehnt haben, da das Thema nicht relevant sei.

Gesetzliche Regelungen Online-Befragung

In einem weiteren Fragenkomplex der standardisierten Online- Befragung sollte angegeben werden, inwieweit gesetzliche Regelungen im Detail bekannt und in Anspruch genommen werden, ob weitere betriebsinterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bestehen und ob bzw. wo bereits Beratung in Anspruch genommen wurde. Es sollten hierzu erneut Aussagen auf einer vierstufigen Skala (1 = „trifft vollkommen zu“ bis 4 = „trifft überhaupt nicht zu“) eingeschätzt werden.

Tabelle 11: Gesetzliche Regelungen und betriebsinterne Maßnahmen

Aussage	zutreffend	Nicht zutreffend
1. Das Pflegezeitgesetz von 2008 ist mir im Detail bekannt (n=110)	29,1 %	70,9 %
2. Das Pflegezeitgesetz von 2008 wird/wurde bereits von Mitarbeitern in Anspruch genommen (n=110)	2,7 %	97,3 %
3. Das Familienpflegezeitgesetz von 2012 ist mir im Detail bekannt (n=110)	24,5 %	75,5 %
4. Das Familienpflegezeitgesetz von 2012 wird/wurde bereits von Mitarbeitern in Anspruch genommen (n=109)	2,8 %	97,2 %
5. Unser Unternehmen bietet weitere betriebsinterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (n=109)	12,8 %	87,2 %
6. Unser Unternehmen hat sich zur Thematik bereits beraten lassen (n= 110)	6,4 %	93,6 %

Die Ergebnisse zeigen, dass die Pflegezeitgesetze von 2008 sowie von 2012 der überwiegenden Mehrheit der befragten Unternehmen im Detail nicht bekannt sind (70,9 % und 75,5 %) und auch kaum in Anspruch genommen werden (2,7 % und 2,8 %).

Betrachtet man die Bekanntheit des Familienpflegezeitgesetzes von 2012 im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße zeigt sich, dass die mittleren und großen Unternehmen überwiegend mit den Gesetzen vertraut sind, allerdings nur wenige der Kleinst- und kleinen Unternehmen über detaillierte Kenntnisse hinsichtlich des Familienpflegezeitgesetz 2012 verfügen (s. Tabelle 12). Wenn die Gesetze allerdings so wenig bekannt sind, existiert keine Basis, um über die Inanspruchnahme beraten zu können. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass ein Anspruch auf die Pflegezeit erst in Betrieben ab mehr als 15 Mitarbeiter/-innen besteht und auch die Familienpflegezeit keinen rechtlichen Anspruch beinhaltet.

Tabelle 12: Bekanntheit des Familienpflegezeitgesetzes im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Das Familienpflegezeitgesetz von 2012 ist mir im Detail bekannt (n=110)	Kleinst- unternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Zutreffend	4 (10,3%)	12 (22,7 %)	11 (61,1 %)
Nicht zutreffend	35 (89,7 %)	41 (77,4 %)	7 (38,9 %)
Gesamt	39 (100 %)	53 (100 %)	18 (100 %)

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den gesetzlichen Regelungen aus den Interviews dargestellt.

Gesetzliche Regelungen aus Sicht der interviewten Unternehmen

Sind Ihnen die Gesetze zur Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit bekannt? Haben Mitarbeiter die Gesetze bereits in Anspruch genommen?

Wie auch in der standardisierten Befragung sind den meisten Interviewpartnern die Gesetze nicht bzw. nicht im Detail bekannt. Einige Befragte verweisen auf entsprechende Ansprechpartner (z.B. Personalleiter) im Haus.

Vier der befragten Unternehmen verneinen die Inanspruchnahme der Gesetze. In zwei Fällen wurde das Familienpflegezeitgesetz bzw. Pflegezeit in Anspruch genommen. Zwei Unternehmen berichten, es habe Anfragen gegeben, aber die tatsächliche Inanspruchnahme ist den Befragten nicht bekannt. Es wurde auch berichtet, dass auch bei interner Kommunikation der Gesetze die Inanspruchnahme ausbleibe.

„Wir haben ja die Familienpflegezeit angeboten und wir hatten das auch intern in der Mitarbeiterzeitschrift kommuniziert, um eben darauf aufmerksam zu machen, dass es solche Möglichkeiten gibt. Und da wurde auch die Erwartung geäußert, da kommt jetzt bestimmt der eine oder andere Mitarbeiter. Ja und es ist allerdings bis auf eine Mitarbeiterin, die es tatsächlich in Anspruch genommen hat, nicht so eingetreten.“

Orientieren sich die Gesetze nach dem Bedarf?

Zu dieser Frage können sich aufgrund fehlender Erfahrungswerte nur wenige Unternehmen äußern. Es werden dennoch einige Kritikpunkte angeführt. Ein Unternehmen sieht die fehlende Planbarkeit als kritisch. Da die Pflegezeit in ihrem zeitlichen Umfang nicht vorhersehbar sei, sei auch die Planbarkeit (Freihaltung der Stelle) für das Unternehmen schwierig. Auch sei die Möglichkeit, dass pflegende Angehörige in einem akuten Fall zehn Tage zuhause bleiben können, für kleine Unternehmen ein Problem. Große Unternehmen könnten einen solchen Ausfall leichter kompensieren.

Ein anderes Unternehmen sieht als Problem, dass sich alle Gesetze am Nachweis einer Pflegestufe orientieren, diese aber nicht immer sofort erteilt würde. Auch dieses Unternehmen verweist auf Schwierigkeiten einen Ausfall für zehn Tage zu kompensieren insbesondere in saisonalen „Hochphasen“. Allerdings würde versucht, dies im Bedarfsfall zu ermöglichen.

Ein Befragter verweist zudem an dieser Stelle, dass Unternehmen schon Unterstützung brauchen bevor ein Fall eintritt, bspw. kostenlose Sensibilisierungsworkshops.

Gesetzliche Regelungen aus Sicht der Betroffenen

Der Mehrheit ist das Pflegezeitgesetz bekannt, dennoch scheinen die Inhalte teilweise nicht vollständig verstanden worden zu sein bzw. man hat sich nicht näher damit befasst. Hier besteht weiterer Informationsbedarf. Nur einer der Befragten hat das Pflegezeitgesetz (10 Tage Freistellung) in Anspruch genommen. Das Familienpflegezeitgesetz wurde nicht beansprucht.

Die Mehrzahl der Befragten gab an, das Pflegezeitgesetz als nicht bedarfsgerecht zu empfinden. Kritikpunkte waren zum einen eine mangelnde Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Pflegezeit, zum anderen das in der Pflegezeit fehlende Einkommen, um laufende Verpflichtungen begleichen zu können. Dieser finanzielle Aspekt wurde häufiger genannt. Auch wurde kritisiert, dass das Gesetz den unvorhersehbaren Verlauf einer Pflegeübernahme nicht berücksichtigt.

„Aber es ist halt noch nicht für mich in Frage gekommen. Es ist halt auch eine Kostenfrage, die Pflegezeit ist ja wie unbezahlter Urlaub. Das heißt also, wenn ich nicht arbeite, ein halbes Jahr, und dann habe ich auch ein halbes Jahr kein Geld. Und das ist halt einfach nicht drin, wenn man ein Haus zu bezahlen hat, seine Verpflichtungen hat, kann man nicht einfach für ein halbes Jahr sagen, verzichte ich jetzt drauf. Das geht einfach nicht.“

„Nein, es ist viel zu unflexibel. So ein Gesetz ...Es hängt von zwei Seiten immer ab. Der Arbeitgeber muss erstens mal bereit sein sich mit dem Thema zu befassen und muss bereit sein oder sollte bereit sein an den Arbeitszeiten, an den Arbeitszeitmodellen etwas zu verändern. Denn Zeit ist das was fehlt und Zeit ist das was passen muss. Berufliche Zeit mit privater Zeit, diese zwei Rädchen müssen ineinander gehen“.

Als positiver Aspekt wurde die kurzfristige Freistellung für zehn Tage gesehen, um auf akute Situationen reagieren zu können.

Zusammenfassend zeigen die Interviews, dass die gesetzlichen Regelungen nicht ausreichend bekannt sind. Die vertiefenden Interviews verdeutlichen zudem einige Kritikpunkte an der Gesetzgebung. Diese beziehen sich aus Unternehmenssicht vor allem auf die Unvorhersehbarkeit und Planbarkeit der Pflegezeit und den schwer zu kompensierenden Ausfall von Mitarbeiter/-innen. Aus Sicht der Betroffenen wird zum einen der finanzielle Verlust kritisiert sowie ebenfalls die fehlende Berücksichtigung des unvorhersehbaren Pflegeverlaufs.

Betriebsinterne Maßnahmen und Beratung

Weitere über die Gesetze zur Pflegezeit betriebsinterne hinausgehende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten lediglich 12,8 % der befragten Unternehmen. Auch hier zeigt eine Analyse im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße, dass betriebsinterne Maßnahmen vor allem in mittleren und großen Unternehmen angeboten werden.

Beratung in Anspruch genommen haben erst 6,5 % der Unternehmen. An diese Aussage wurde die Frage angeschlossen, wo das Unternehmen sich gegebenenfalls zur Thematik hat beraten lassen. Zu dieser Auswahlfrage mit Mehrfachantwortmöglichkeit wurde entsprechend nur von wenigen Unternehmen Angaben gemacht (aufgrund der geringen Fallzahlen werden die absoluten Häufigkeiten angegeben) (s. Abbildung 5). Folgende Angaben wurden gemacht:

- Selbstständige Informationsbeschaffung (z.B. schriftliche Informationsmaterialien, Internet): 7 Unternehmen
- Haufe: 2 Unternehmen
- Öffentliche Stellen (z.B. ZPT, Hochschule): 2 Unternehmen
- Arbeitgeberverband: 2 Unternehmen
- Kammer: 1 Unternehmen
- Unternehmensberater: 1 Unternehmen
- audit berufundfamilie: 1 Unternehmen
- lokale Bündnisse: 1 Unternehmen
- Pflegestützpunkt: 1 Unternehmen

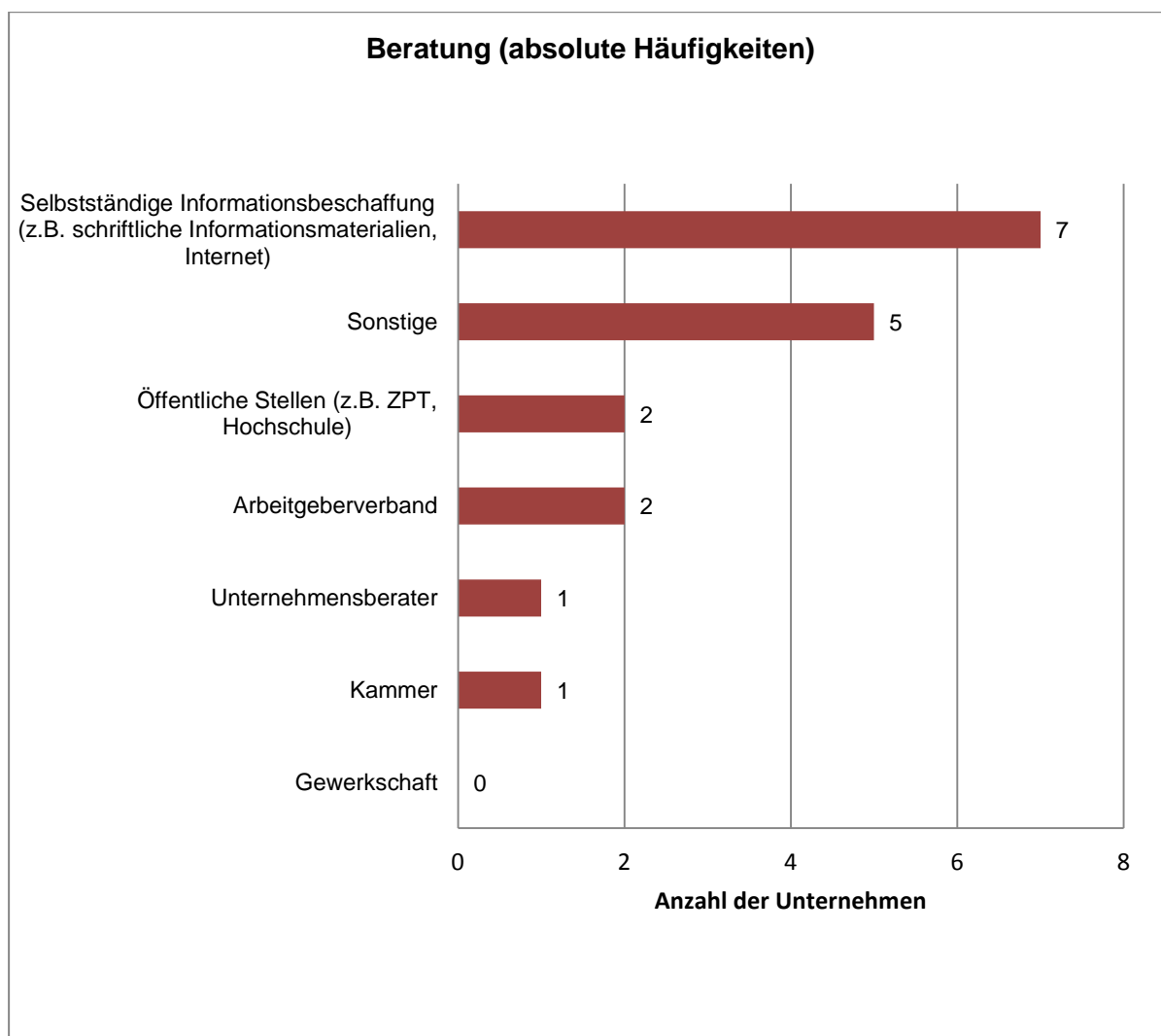


Abbildung 5: Inanspruchnahme von Beratungsstellen in absoluten Häufigkeiten

Vorwiegend wird eine selbstständige Informationsbeschaffung bevorzugt. In den Interviews wurde das Thema Beratung weiter vertieft, wie im Folgenden dargestellt.

Beratung aus Sicht der interviewten Unternehmen

Sind Ihnen entsprechende Beratungsstellen zu dieser Thematik bekannt?

Nur einem Unternehmen sind keine Beratungsstellen bekannt. Ansonsten wird genannt:

- ZPT (3 Nennungen)
- IHK (2 Nennungen)
- Pflegestützpunkt (2 Nennungen)
- HWK (2 Nennungen)
- Krankenkasse
- Seniorenbüros

- Demographienetzwerk Saar
- AWO zuhause
- Lokales Bündnis für Familien

An wen würden Sie sich wenden?

Die Unternehmen würden sich an die folgend aufgeführten Beratungsstellen wenden:

- Pflegestützpunkt (3 Nennungen)
- IHK bzw. ZPT (3 Nennungen)
- „Erfolgsfaktor Familie“ (Initiative auf Bundesebene)
- HWK
- Suche nach Best Practice anderer Firmen

Die vertiefenden Interviews zeigen im Gegensatz zu den Ergebnissen der online-Befragung, dass entsprechende Beratungsstellen bekannt sind. Auch hier ist wieder zu bedenken, dass sich an den Interviews etwa hälftig Unternehmen beteiligt haben, die sich mit dem Thema bereits befasst haben. Die geringe Anzahl der Unternehmen, die sich schon haben beraten lassen, verweist nochmals auf die als gering wahrgenommene Relevanz der Thematik in den Unternehmen und einen damit verbundenen geringen Beratungsbedarf. In den Daten zeigt sich wiederholt, dass Unternehmen zu diesem Thema eher reagieren als vorausschauend zu planen.

5.5 BETRIEBLICHE FLEXIBILITÄT

Weitere Fragen der standardisierten Befragung befassten sich mit der flexiblen Gestaltung und Einteilung der Arbeitszeit als wichtige Komponenten für eine verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, beispielsweise wenn der Arbeitsplatz kurzfristig verlassen werden kann. Flexibilität ist allerdings für Betroffene nur hilfreich, wenn dies als einseitig wahrnehmbare Möglichkeit für die Arbeitnehmerseite besteht. Eine Pflegeperson benötigt auch Planbarkeit und Stabilität im beruflichen Kontext, um die komplexe Organisation von pflegebedingten und beruflichen Anforderungen zu bewältigen. So trägt eine geforderte Flexibilität seitens des Arbeitgebers, z.B. variable Einsatzzeiten, nicht zur Vereinbarkeit bei (Mühlmann et al. 2007). Zur Erfassung der geforderten betrieblichen Flexibilität von Arbeitgeberseite wurden drei Aussagen vorgegeben, die auf der vierstufigen Skala beurteilt werden sollten. In Tabelle 13 sind die prozentualen Anteile der Zustimmung angegeben.

Tabelle 13: Betriebliche Flexibilität

Aussage	zutreffend	Nicht zutreffend
1. In unserem Unternehmen müssen die Mitarbeiter zeitlich flexibel einsetzbar sein (n=110)	61,8 %	38,2 %
2. In unserem Unternehmen kann es zu kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit kommen (n=110)	55,5 %	44,5 %
3. In unserem Unternehmen werden Termine längerfristig geplant (n=109)	59,6 %	40,4 %

Es ist zu erkennen, dass im Durchschnitt den Aussagen zugestimmt wird. Fast zwei Drittel der Unternehmen (61,1 %) stimmen der Aussage zu, dass die Mitarbeiter zeitlich flexibel einsetzbar sein müssen. In über der Hälfte der Unternehmen kann es zu kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit kommen (55,5 %). Dies verweist auf eine geforderte Flexibilität der Belegschaft seitens der Arbeitgeber, was der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht förderlich ist. Andererseits werden aber auch in über der Hälfte der Unternehmen (59,6 %) Termine längerfristig geplant, was den Bedarfen pflegender Arbeitnehmer/-innen wiederum entgegen kommt. Zu überlegen wäre auf Seiten des Unternehmens, inwieweit alle Arbeitsprozesse im Unternehmen von zeitlicher Flexibilität betroffen sind bzw. inwieweit man einen Arbeitnehmer im Betrieb auf einen anderen Arbeitsplatz „umsetzen“ kann, wenn er von Pflegeverpflichtungen betroffen wäre.

Betrachtet man die Beurteilungen der Aussagen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße zeigen sich keine auffallenden Unterschiede.

5.6 BETRIEBLICHE MAßNAHMEN

Im folgenden thematischen Block wurden verschiedene mögliche betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflegeübernahme und Erwerbstätigkeit aufgeführt. Die Maßnahmen entstammen Praxisleitfäden zur Thematik (BMFSFJ 2000, 2011). Die Teilnehmer sollten bei den jeweiligen Maßnahmen Angaben darüber machen, ob diese bereits angeboten werden, diese kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar bzw. im Unternehmen nicht umsetzbar sind.

5.6.1 MAßNAHMEN DER ARBEITSZEIT UND –ORGANISATION

Der erste Fragenkomplex bezieht sich auf Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation.

In vielen Unternehmen werden bereits einige Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation umgesetzt, die zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von pflegebedingten und beruflichen Anforderungen beitragen. Wie Tabelle 14 zeigt, wird in mehr als der Hälfte der Unternehmen bereits Teilzeit (59,6 %) angeboten und nur wenige Unternehmen halten dies für nicht umsetzbar (8,5 %). Es stellt sich allerdings die Frage, ob Teilzeit als Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit angesehen kann. Zum einen bedeutet die Reduzierung der Arbeitszeit keine Vereinbarkeit, denn beide Anforderungen sollen parallel zu erfüllen sein. Zum anderen stellt für viele vor allem auch weibliche Beschäftigte die Reduzierung finanzielle Verluste dar, auch in Hinsicht auf spätere Rentenansprüche und Arbeitslosengeld.

In fast der Hälfte der Unternehmen können Mitarbeiter/-innen den Arbeitsplatz kurzfristig verlassen (47,1 %), die andere Hälfte hält dies ebenfalls für umsetzbar. Auch Arbeitszeitkonten (42,6 %) und Gleitzeit (40,8 %) werden schon in etwa in jedem dritten Unternehmen angeboten, ebenso viele halten dies auch für umsetzbar. Allerdings hält auch etwa jedes fünfte Unternehmen beide Maßnahmen für nicht umsetzbar. Ein kurzfristiger Urlaub wird von 60 % der Unternehmen für umsetzbar gehalten, nur wenige (5 %) halten dies für nicht umsetzbar. Weniger angeboten bzw. umgesetzt werden bisher Freistellung, Sonderurlaub, Pflegezeitgesetz 2008, Familienpflegezeitgesetz 2012 und die Möglichkeit zur Organisation der Pflege/Betreuung in der Arbeitszeit. Zwar halten die genannten Maßnahmen jeweils etwa die Hälfte der Unternehmen für kurz- mittel- oder langfristig umsetzbar, aber viele auch für nicht umsetzbar. Dies trifft in recht hohem Maße auf die flexible Teilzeit und die Heim-/Telearbeit zu. Aber auch die Aussagen 10,11 und 12 werden von vielen für nicht umsetzbar gehalten. Wie die Frage zur Bekanntheit (s.o.) gezeigt hat, sind die Gesetze zur Pflegezeit im Detail kaum bekannt, daher lässt sich deren Umsetzbarkeit schwierig einschätzen.

Tabelle 14: Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation

Maßnahme	Wird bereits angeboten	Kurzfristig umsetzbar	Mittelfristig umsetzbar	Langfristig umsetzbar	In unserem Unternehmen nicht umsetzbar
		umsetzbar			
1. Gleitzeit (betrifft möglicherweise nur Teilbereiche des Unternehmens, z.B. Verwaltung) (n=103)	40,8	17,5	14,6	8,7	18,4
		40,8			
2. Teilzeit (n=94)	59,6	12,8	11,7	7,4	8,5
		31,9			
3. Flexible Teilzeit (Arbeitnehmer kann selbst entscheiden, wann vereinbarte Stundenzahl pro Woche oder Monat abgeleistet werden) (n=101)	17,8	18,8	10,9	5,9	46,6
		35,6			
4. Arbeitszeitkonto (geleistete Arbeitsstunden werden auf Arbeitszeitkonten erfasst) (n=101)	42,6	9,9	11,9	12,8	22,8
		34,6			
5. Heim-/Telearbeit (betrifft möglicherweise nur Teilbereiche des Unternehmens, z.B. Verwaltung) (n=103)	22,4	9,7	6,8	8,7	52,4
		25,2			
6. Freistellung (ohne Entgeltfortzahlung) (n=99)	16,2	22,2	22,2	14,1	25,3
		58,5			
7. Kurzfristiger Urlaub (n=100)	35,0	41,0	16,0	3,0	5,0
		60			
8. Sonderurlaub (bezahlte Freistellung für Familienarbeit) (n=102)	8,8	23,5	19,6	10,8	37,3
		53,9			

Maßnahme	Wird bereits angeboten	Kurzfristig umsetzbar	Mittelfristig umsetzbar	Langfristig umsetzbar	In unserem Unternehmen nicht umsetzbar
		Umsetzbar			
9. Mitarbeiter/-in kann im Notfall den Arbeitsplatz kurzfristig verlassen (n=102)	47,1	35,3	10,8	3,9	2,9
		50			
10. Pflegezeitgesetz 2008 (n=78)	11,5	9,0	21,8	20,5	37,2
		51,3			
11. Familienpflegezeitgesetz 2012 (n=82)	9,8	8,5	22,0	20,7	39,0
		51,2			
12. Möglichkeit zur Organisation der Pflege/Betreuung in der Arbeitszeit (n=98)	8,2	13,3	21,4	25,5	31,6
		60,2			

Im Folgenden werden weitergehende Analysen zu relevant erscheinenden Aspekten dargestellt. In Zusammenhangsanalysen wurden einzelne Maßnahmen nach der Unternehmensgröße differenziert.

Gleitzeit

Gleitzeit wird zwar bereits vielfach angeboten und auch für umsetzbar gehalten, allerdings befindet etwa jedes fünfte Unternehmen diese Maßnahme für nicht umsetzbar.

Tabelle 15: Gleitzeit im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Gleitzeit	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	9 (23,7 %)	19 (39,6 %)	14 (82,4 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	19 (50,0 %)	22 (45,8 %)	1 (5,8 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	10 (26,3 %)	7 (14,6 %)	2 (11,8 %)
Gesamt	38 (100 %)	48 (100 %)	17 (100 %)

Die Zusammenhangsanalyse mit der Unternehmensgröße zeigt folgendes Bild (s. Tabelle 15). Gleitzeit wird vor allem in mittleren und großen Unternehmen bereits angeboten. Ein Viertel der Kleinstunternehmen betrachtet Gleitzeit zwar als nicht umsetzbar, die Hälfte hält es allerdings für kurz-, mittel- oder langfristig für umsetzbar.

Flexible Teilzeit

Flexible Teilzeit wird bisher kaum angeboten. Auch hält fast die Hälfte dies nicht für umsetzbar, die andere Hälfte allerdings doch. Die Zusammenhangsanalyse zeigt, dass dies innerhalb aller Unternehmensgrößen etwa gleichermaßen der Fall ist.

Arbeitszeitkonto

Geleistete Arbeitsstunden auf Arbeitszeitkonten zu erfassen, wird bereits von drei Viertel der mittleren und großen Unternehmen angeboten. Mehr als ein Viertel der Kleinstunternehmen befinden Arbeitszeitkonten für nicht umsetzbar. Aber auch hier ist zu berücksichtigen, dass über 40 % Arbeitszeitkonten für umsetzbar halten (s. Tabelle 16).

Tabelle 16: Arbeitszeitkonten im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Arbeitszeitkonto	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	11 (29,7 %)	19 (40,4 %)	13 (76,5 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	16 (43,3 %)	18 (38,3 %)	1 (5,9 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	10 (27,0 %)	10 (21,3 %)	3 (17,6 %)
Gesamt	37 (100 %)	47 (100 %)	17 (100 %)

Heim-/Telearbeit

Heim-/Telearbeit wurde von über der Hälfte der Unternehmen als nicht umsetzbar eingeschätzt. Diese Einschätzung zeigt sich über alle Unternehmensgrößen hinweg gleichermaßen.

Freistellung

Freistellung wird bisher erst wenig angeboten und auch von etwa ein Viertel der Unternehmen für nicht umsetzbar angesehen. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede innerhalb der Unternehmensgröße. Fast die Hälfte der mittleren und großen Unternehmen bietet eine Freistellung ohne Entgeltfortzahlung bereits an, während dies in

Kleinstunternehmen kaum der Fall ist. Aber immerhin 57 % der Kleinstunternehmen und 66 % der kleinen Unternehmen halten die Umsetzbarkeit für machbar (s. Tabelle 17).

Tabelle 17: Freistellung im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Freistellung	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	2 (5,7 %)	6 (12,8 %)	8 (47,1 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	20 (57,2 %)	31 (66 %)	7 (41,1 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	13 (37,1 %)	10 (21,2 %)	2 (11,8 %)
Gesamt	35 (100 %)	47 (100 %)	17 (100 %)

Sonderurlaub

Eine bezahlte Freistellung für Familienarbeit kommt kaum vor und wird auch von mehr als einem Drittel der Unternehmen als nicht umsetzbar eingeschätzt. Dies zeigt sich innerhalb aller Unternehmensgrößen. Etwa ein Viertel (23,5 %) der mittleren und großen Unternehmen bieten dies zwar an, aber hier findet sich auch der höchste Anteil, die dies für nicht umsetzbar halten (47,1 %).

Pflegezeitgesetz 2008

Das Pflegezeitgesetz 2008 wird ebenfalls kaum angewendet und fast 40 % halten es auch nicht für umsetzbar. Dies gilt vor allem innerhalb der Kleinstunternehmen. Allerdings besteht kein Anspruch gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten. Das Angebot ist bei den mittleren und großen Unternehmen am höchsten.

Tabelle 18: Anwendung des Pflegezeitgesetzes im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Pflegezeitgesetz 2008	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	1 (4,0 %)	2 (5,1 %)	6 (40,0 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	9 (37,5 %)	24 (61,6 %)	7 (46,7 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	14 (58,3 %)	13 (33,3 %)	2 (13,3 %)
Gesamt	24 (100 %)	39 (100 %)	15 (100 %)

Familienpflegezeitgesetz 2012

Hier zeigt sich etwa dasselbe Bild wie beim Pflegezeitgesetz. Vor allem von Kleinstunternehmen wird das Familienpflegezeitgesetz für nicht umsetzbar gehalten. Die Befunde korrespondieren mit den Ergebnissen der Interviews (s.o.).

Tabelle 19: Familienpflegezeitgesetz im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Familienpflegezeitgesetz 2012	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	1 (4 %)	1 (2,4 %)	6 (40,0 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	9 (36 %)	27 (64,3 %)	6 (40,0 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	15 (60 %)	14 (33,3 %)	3 (20,0 %)
Gesamt	25 (100 %)	42 (100 %)	15 (100 %)

Möglichkeit zur Organisation der Pflege/Betreuung in der Arbeitszeit

Diese Maßnahme hält etwa zwei Drittel für umsetzbar, ein Drittel hält dies allerdings nicht für umsetzbar. Differenziert nach Unternehmensgröße zeigt sich folgendes Bild: Am stärksten abgelehnt wird diese Möglichkeit von kleinen Unternehmen. Dennoch halten über die Hälfte in allen Unternehmensgrößen eine Umsetzbarkeit für möglich.

Tabelle 20: Organisation der Pflege im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Organisation in der Arbeitszeit	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	5 (14,7 %)	1 (2,1 %)	2 (11,8 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	19 (55,7 %)	29 (61,7 %)	11 (64,7 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	10 (29,4 %)	17 (36,2)	4 (23,5 %)
Gesamt	34 (100 %)	47 (100 %)	17 (100 %)

Zusammenfassend zeigen die Analysen, dass Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation vorwiegend von mittleren und großen Unternehmen bereits angeboten werden. Bei diesen Unternehmensgrößen scheint Flexibilität eher gegeben. Dies zeigt sich auch darin, dass die Maßnahmen zu den größten Anteilen von Kleinstunternehmen für nicht umsetzbar eingeschätzt werden. Am wenigsten für umsetzbar gehalten über alle Unternehmensgrößen hinweg werden die flexible Teilzeit und Heim-/Telearbeit. Einige der genannten Maßnahmen werden von fast allen Unternehmen bereits angeboten bzw. auch für umsetzbar gehalten. Dazu zählen Teilzeit, kurzfristiger Urlaub und das kurzfristige Verlassen des Arbeitsplatzes im Notfall. Auffallend ist zudem, dass jeweils über die Hälfte der Kleinstunternehmen und jeweils ein Drittel der kleinen Unternehmen das Pflegezeitgesetz von 2008 und das Familienpflegezeit von 2012 für nicht umsetzbar halten. Die qualitativen Interviews haben gezeigt, dass die Umsetzung als schwierig eingeschätzt wird, da eine Stelle kurzfristig nicht besetzt werden kann und die Pflegezeit nicht planbar ist. Arbeitnehmer/-innen bemängeln die finanziellen Verluste.

Allerdings ist ein wichtiger Befund, dass viele der erfragten Maßnahmen dennoch von Kleinst- und kleinen Unternehmen kurz-, mittel- oder langfristig für umsetzbar gehalten werden. Dies sind Ansatzpunkte zur Anknüpfung. Entsprechende Maßnahmen können geplant und vorbereitet werden, möglicherweise mit Hilfe entsprechender Beratungsstellen, um den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten eines Unternehmens zu entsprechen.

5.6.2 SCHRIFTLICHE INFORMATIONSMATERIALIEN

In diesem Fragekomplex wurde ermittelt, inwieweit schriftliche Informationsmaterialien zu den in der Tabelle 21 dargestellten Angeboten bereitgehalten werden.

Tabelle 21: Schriftliche Informationsmaterialien

Maßnahme	Wird bereits angeboten	Kurzfristig umsetzbar	Mittelfristig umsetzbar	Langfristig umsetzbar	In unserem Unternehmen nicht umsetzbar
1. Betriebliche Hilfen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (z.B. im Intranet) (n= 98)	4,1	20,4	21,4	16,3	37,8
		58,1			
2. Beratungsstellen für pflegende Angehörige, Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe (z.B. ambulante Dienste, Kurzzeitpflege etc.) (n= 98)	6,1	13,3	20,4	14,3	45,9
		48			
3. Externe Pflegekurse (n=98)	4,1	13,3	17,3	21,4	43,9
		52			
4. Leistungen der Pflegeversicherung (n=95)	4,3	18,9	15,8	16,8	44,2
		51,5			
5. Beratungsstellen für Wohnraumanpassung (n=95)	3,3	16,8	14,7	16,8	48,4
		48,3			

Die Bereitstellung schriftlicher Informationsmaterialien zu den dargestellten Angeboten wird in den wenigsten Betrieben angeboten und wird jeweils hälftig für nicht umsetzbar bzw. doch umsetzbar eingeschätzt. Im Folgenden werden alle Aspekte im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße betrachtet.

Über alle Zusammenhangsanalysen hinweg zeigt sich (s. Tabelle 22, Tabelle 23, Tabelle 24, Tabelle 25 und Tabelle 26), dass keine der Kleinst- und Kleinunternehmen Informationsmaterialien zu den angegebenen Maßnahmen vorhalten und viele dies mit zumeist hohen Anteilen (etwa zwei Drittel) als nicht umsetzbar einschätzen. Dies ist überraschend, da die Bereitstellung schriftlicher Informationsmaterialien zu den verschiedenen Angeboten keinen beträchtlichen Aufwand beansprucht. Allerdings fehlen in Kleinstunternehmen möglicherweise die personellen und zeitlichen Ressourcen, die entsprechenden Informationsmaterialien zu sammeln, aufzubereiten und zu aktualisieren. Darüber hinaus sehen Unternehmen dies wahrscheinlich nicht als ihre Aufgabe an. Diese Unternehmen können unterstützt werden, indem die entsprechenden Informationen zu regional verfügbaren Beratungsstellen für pflegende Angehörige, zu Pflegekurse, zu Leistungen der Pflegeversicherung und zu Beratungsstellen für Wohnraumanpassung in einer Mappe/Broschüre zusammengefasst werden und den Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Tabelle 22: Infomaterial zu betrieblichen Hilfen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Betriebliche Hilfen und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	0	1 (2,1 %)	3 (18,8 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	18 (51,4 %)	29 (61,7 %)	10 (62,4 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	17 (48,6 %)	17 (36,2 %)	3 (18,8 %)
Gesamt	35 (100 %)	47 (100 %)	16 (100 %)

Tabelle 23: Infomaterial zu Beratungsstellen im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Beratungsstellen für pflegende Angehörige, Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	0	3 (6,4 %)	3 (18,8 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	12 (34,3 %)	26 (55,3 %)	9 (56,2 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	23 (65,7 %)	18 (38,3 %)	4 (25,0 %)
Gesamt	35 (100 %)	47 (100 %)	16 (100 %)

Tabelle 24: Infomaterial zu Pflegekurse im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Externe Pflegekurse	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	0	3 (6,4 %)	3 (18,8 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	12 (34,3 %)	26 (55,3 %)	9 (56,2 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	23 (65,7 %)	18 (38,3 %)	4 (25,0 %)
Gesamt	35 (100 %)	47 (100 %)	16 (100 %)

Tabelle 25: Infomaterial zu Leistungen Pflegeversicherung im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Leistungen der Pflegeversicherung	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	0	1 (2,2 %)	3 (20,0 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	15 (42,9 %)	27 (60 %)	7 (46,7 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	20 (57,1 %)	17 (37,8 %)	5 (33,3 %)
Gesamt	35 (100 %)	45 (100 %)	15 (100 %)

Tabelle 26: Infomaterial zu Beratung Wohnraumanpassung im Zusammenhang mit der Unternehmensgröße

Beratungsstellen für Wohnraumanpassung	Kleinstunternehmen	Kleine Unternehmen	Mittlere und große Unternehmen
Wird bereits angeboten	0	1 (2,3 %)	2 (12,5 %)
Kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar	12 (34,3 %)	26 (59,1 %)	8 (50,0 %)
In unserem Unternehmen nicht umsetzbar	23 (65,7 %)	17 (38,6 %)	6 (37,5 %)
Gesamt	35 (100 %)	44 (100 %)	16 (100 %)

5.6.3 BETRIEBLICHE SERVICELEISTUNGEN

Im folgenden Fragekomplex sollte angegeben werden, welche betriebliche Servicemaßnahmen bereits angeboten bzw. umgesetzt werden können.

Maßnahme	Wird bereits angeboten	Kurzfristig umsetzbar	Mittelfristig umsetzbar	Langfristig umsetzbar	In unserem Unternehmen nicht umsetzbar
		umsetzbar			
1. Hinweise zu Informationsquellen zur Thematik (n= 90)	4,4	30,0	11,1	16,7	37,8
		57,8			
2. Zusammenarbeit mit kurzfristig verfügbaren Betreuungspersonen (z.B. aus einem Pool von Betreuungspersonen) (n=91)	2,2	11,0	15,4	19,8	51,6
		46,2			
3. Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Diensten (z.B. haushaltsnahe Dienstleistungen) (n=90)	3,3	11,1	20,0	21,1	44,5
		52,2			
4. Für das Thema zuständiger betrieblicher Ansprechpartner (n=89)	10,1	18,0	15,7	20,2	36,0
		53,9			
5. Unterstützung bei der Organisation der Pflege (z.B. ambulanter Dienst, Kurzzeitpflegeplatz) (n=90)	5,6	11,1	20,0	13,3	50,0
		44,4			
6. Anmietung von Betreuungsplätzen (in Einrichtungen der Altenhilfe, die in Betriebs- oder Wohnortnähe liegen) (n=90)	4,4	4,4	11,2	18,9	61,1
		34,5			
7. Anbieten eines Betreuungsplatzes im eigenen Betrieb (n=89)	3,4	2,2	3,4	6,7	84,3
		12,3			
8. Förderung des Austauschs zwischen Betroffenen/ Selbsthilfegruppen (n=89)	1,1	6,7	16,9	22,5	52,8
		46,1			

Maßnahme	Wird bereits angeboten	Kurzfristig umsetzbar	Mittelfristig umsetzbar	Langfristig umsetzbar	In unserem Unternehmen nicht umsetzbar
		umsetzbar			
9. Aufbau eines ehrenamtlichen Netzwerks zur Unterstützung Betroffener (n=89)	0,0	5,6	6,7	15,8	71,9
		28,1			
10. Beschäftigung einer Pflegefachkraft im Unternehmen (n=88)	3,4	2,3	3,4	4,5	86,4
		10,2			
11. Information der Führungskräfte über die Thematik (n=89)	6,7	25,9	19,1	15,7	32,6
		60,7			
12. Information der Belegschaft über die Thematik (n=87)	5,7	28,7	19,6	16,1	29,9
		64,4			
13. Betriebsverfügung zur Thematik (n=87)	2,3	11,6	12,6	21,8	51,7
		46			
14. Betriebsvereinbarung zur Thematik (n=88)	1,1	11,4	17,0	20,5	50,0
		48,9			

Alle in diesem Komplex erfragten Maßnahmen werden bisher kaum umgesetzt, aber viele werden dennoch von etwa jeweils der Hälfte der Unternehmen für umsetzbar gehalten. Von einer deutlichen Mehrheit der Unternehmen über alle Größen hinweg für nicht umsetzbar gehalten werden das Anbieten eines Betreuungsplatzes im eigenen Betrieb, der Aufbau eines ehrenamtlichen Netzwerks zur Unterstützung Betroffener sowie die Beschäftigung einer Pflegefachkraft im Unternehmen. Ein Betreuungsplatz im eigenen Betrieb wird von Einrichtungen der Pflege- bzw. Gesundheitsdienstleistungen angeboten. Überwiegend für nicht umsetzbar betrachtet wird auch die Anmietung eines Betreuungsplatzes in externen Einrichtungen der Altenhilfe. Etwa jeweils die Hälfte der Unternehmen sieht dies auch für die Zusammenarbeit mit kurzfristig verfügbaren Betreuungspersonen, die Unterstützung bei der Organisation der Pflege, die Förderung des Austauschs zwischen Betroffenen/Selbsthilfegruppen sowie Betriebsverfügungen bzw. -vereinbarungen zur Thematik.

Folgende Maßnahmen werden allerdings von mehr als der Hälfte bzw. sogar bis zu zwei Drittel als kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar eingeschätzt: Hinweise zu Informationsquellen zur Thematik, Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Diensten, für das Thema zuständiger betrieblicher Ansprechpartner, Information der

Führungskräfte sowie der Belegschaft zur Thematik. Bei allen genannten Maßnahmen wird die Umsetzbarkeit vorwiegend von den mittleren und großen Unternehmen gesehen, während die Kleinstunternehmen die Maßnahmen für weniger umsetzbar halten. Es zeigt sich, dass insbesondere Maßnahmen, die die Informationspolitik betreffen (Hinweise zu Informationsquellen, Ansprechpartner im Betrieb, Information Belegschaft und Führungskräfte) sowie die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Diensten größtenteils als umsetzbar gelten und den Unternehmen nahe gelegt werden sollte, diese Maßnahmen kurz- bzw. mittelfristig umzusetzen bzw. Hilfestellung bei der Umsetzung zu suchen. Insbesondere kleine und Kleinstbetriebe sollten bei der Umsetzung unterstützt werden. Da Pflegende häufig Schwierigkeiten haben, sich im „Dienstleistungsdschungel“ zurecht zu finden (Meyer 2007), stellt ein schneller Zugriff auf entsprechende Informationsmaterialien eine Entlastung dar.

5.6.4 FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

In diesem Komplex wurde erfragt, ob von Pflege oder Betreuung betroffene Mitarbeiter/-innen finanzielle Unterstützung erhalten.

Maßnahme	Wird bereits angeboten	Kurzfristig umsetzbar	Mittelfristig umsetzbar	Langfristig umsetzbar	In unserem Unternehmen nicht umsetzbar
1. In Form eines Fonds (z.B. paritätisch gespeister Fond) (n=87)	0,0	1,1	3,4	6,9	88,6
2. Gewährung zinsgünstiger Kredite (z.B. für Wohnraumanpassung) (n=88)	2,3	8,0	9,1	12,5	68,1
3. Beteiligung an Kosten für Versorgung, Tagespflege etc. (n=89)	1,1	1,1	11,2	9,0	77,6

Über alle Unternehmensgrößen hinweg werden Maßnahmen der finanziellen Unterstützung als nicht umsetzbar betrachtet.

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu Maßnahmen und Bedarfen aus den vertiefenden Interviews dargestellt.

Maßnahmen und Bedarfe aus Sicht der interviewten Unternehmen

Welche Maßnahmen wurden seitens der Unternehmen bisher ergriffen? Sind diese erleichternd und hilfreich? Entsprechen die Maßnahmen den Bedarfen?

Vier Unternehmen geben an, bisher seien keine entsprechenden Fälle eingetreten, daher seien auch keine Maßnahmen ergriffen oder vorbereitet worden. Zwei wollen im Bedarfsfall individuelle Regelungen treffen und Lösungen finden. Möglichkeiten seien flexible Arbeitszeiten wie Gleitzeit oder auch Arbeitszeitkonten anzubieten. Allerdings verweist ein Unternehmen auch auf Einschränkungen aufgrund der Kundenerfordernisse (z.B. saisonales Geschäft). In Schichtbetrieben kann der Einsatz-, Schicht- oder Dienstplan eingeschränkt nach den persönlichen Bedarfen mitgestaltet werden. Allerdings ist dies nicht immer möglich.

In konkreten Fällen wurden meist Arbeitszeitregelungen getroffen. Dies erfolgte über Reduzierung der Arbeitszeit, Blockarbeitszeiten, Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit, um die Arbeitszeiten an die Pflegeerfordernisse anpassen zu können. Bei anstehenden Fehlzeiten (Pflegezeit) müsse die Aufgabenorganisation neu verteilt werden.

Wenige Unternehmen bieten eine Informationsmappe zum Thema Pflege oder „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ an. Mit der Einrichtung einer entsprechenden Servicestelle setzt ein befragtes Unternehmen des Gesundheitswesens (Klinikum) eine sehr fortgeschrittene Unternehmenspolitik zum Thema um. Die Servicestelle orientiert sich am Stufenplan Beruf und Pflege, der Empfehlungen zur systematischen Entwicklung einer pflegesensiblen Personalpolitik von berufundfamilie (eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung) zusammenfasst. Alle Informationen werden über das Intra- und Internet bereitgestellt. Neben der Informationsweitergabe und der Bereitstellung von Informationsmaterialien (Pflegekoffer) wird auch durch die Ansprechpartner in der Servicestelle konkrete Hilfe organisiert. Es bestehen Kooperationen mit entsprechenden Dienstleistungsanbietern (z.B. AWO zuhause), dadurch entstehen geringere Kosten für die Betroffenen. Jeder Fall wird individuell behandelt und individuelle Lösungen entwickelt (z.B. Arbeitszeiten). Das familienfreundliche Angebot dieses Unternehmens ist sehr weitreichend und umfassend. Allerdings wird auch berichtet, dass Maßnahmen oft erst spät in Anspruch genommen werden. Dies wird auf ein Spezifikum der Pflegebranche zurückgeführt, da die Pflegeberufe sich der Doppelrolle nicht bewusst seien und der Meinung seien, alles meistern zu müssen. Hilfe werde erst in Anspruch genommen, wenn die eigenen Kräfte nicht mehr reichen. Dann entsprechen die Hilfen auch dem Bedarf. Dieses der Pflegebranche zugeschriebene Charakteristikum dürfte allerdings auch auf andere Arbeitnehmer/-innen außerhalb der Pflegebranche zutreffen.

In den meisten Fällen wird auf Flexibilisierung der Arbeitszeiten zurückgegriffen, was sich auch als hilfreich erwiesen hat. Allerdings ist anzumerken, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit (oder die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit) keine Vereinbarkeit darstellt, denn beide Aufgaben sollten parallel bewältigt werden können. Für kleine Unternehmen sind bestimmte Maßnahmen wie die Einrichtung einer internen Servicestelle nicht zu erbringen. Insbesondere für diese Unternehmen müssen unterstützende Strukturen (z.B. Bereitstellung von Informationsmappen) geschaffen bzw. auf die vorhandenen Strukturen (Beratungsangebote wie Pflegestützpunkt, Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland, Lokale Bündnisse für Familie etc.) aufmerksam gemacht werden.

Gibt es Faktoren, die auf die Umsetzung von Maßnahmen förderlich bzw. hemmend wirken?

Als hemmender Faktor für die Anpassung von Arbeitszeiten wird mehrfach die Gebundenheit an Kundenerfordernisse vor allem in saisonalen „Hochphasen“ wie Weihnachten genannt. Zu dieser Zeit kurzfristig frei zu bekommen z.B. wegen einem Arzttermin sei schwierig. Für pflegende Mitarbeiter stellt dies eine besondere Schwierigkeit dar.

Auch der Schichtbetrieb wird als hemmender Faktor hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten genannt. Allerdings ließen sich individuelle und inoffizielle Vereinbarungen treffen, um bspw. bevorzugt eine Schicht zu übernehmen.

Mehrere Unternehmen sehen die fehlende Planbarkeit als hemmenden Faktor. Als Beispiel wird die Familienpflegezeit genannt, bei dem ein bestimmter Zeitraum festgelegt wird, man aber nicht absehen kann, ob dieser Zeitraum in voller Länge gebraucht wird bzw. ausreicht. Man benötige eine gewisse Planzeit, um Fehlzeiten organisatorisch zu kompensieren, Aufgaben umzuverteilen, Ersatz zu finden etc.

Als weiteres Hemmnis wird die Tabuisierung des Themas genannt. Wenn niemand darüber spreche, könne man auch nicht von den Erfahrungen Betroffener profitieren und bessere Lösungen finden.

Zudem wird auch der Kostenfaktor für die Umsetzung von Maßnahmen als hemmender Faktor genannt, bspw. wenn vorübergehend eine zusätzliche Kraft eingestellt werden muss.

Hemmend zur Umsetzung von Maßnahmen wirken demnach betriebliche Erfordernisse in Hinblick auf die Arbeitszeit, fehlende Planbarkeit der Pflegezeit, Tabuisierung und Kosten.

Werden die existierenden Maßnahmen im Unternehmen kommuniziert? Über welche Kanäle?

Zwei Unternehmen geben an, im Bedarfsfall mit den Mitarbeitern zu kommunizieren und individuelle Regelungen zu finden.

Ein Unternehmen kommuniziert das Angebot der Familienpflegezeit sowohl in der Mitarbeiterzeitschrift als auch den Standortleitern, um somit auch Offenheit für die Thematik zu signalisieren.

In einem weiteren Unternehmen werden den Mitarbeitern von der Zentrale Informationen über das Intranet zur Verfügung gestellt. In der Zentrale gebe es auch entsprechende Ansprechpartner.

Ein Unternehmen verbreitet die angebotenen Maßnahmen über verschiedene Kanäle: Homepage, Newsletter, über das Qualitätsmanagement, Abteilungsleitersitzungen, Ansprechpartner zeigen Präsenz (eigene Servicestelle, Sprechstunden).

Werden für die Mitarbeiter/-innen Informationsmaterialien rund um das Thema „Pflege“ sowie „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ bereit gehalten?

Alle befragten kleinen Unternehmen verneinen dies. Auf die Nachfrage, ob dies umsetzbar wäre, wird darin grundsätzlich kein Problem gesehen.

Ein Unternehmen geht davon aus, dass die Personalabteilung „*sowas haben müsste*“.

In einem weiteren Unternehmen ist ein solches Vorhaben in der Planungsphase. Dazu werde in einem Tochterunternehmen ein entsprechender Katalog erstellt. Ein anderes Unternehmen befindet sich diesbezüglich ebenfalls in der Planungsphase. Entsprechende Informationen sollen im Intranet bereitgestellt werden mit Verlinkungen zu externen allgemeinen und regionalen Beratungsangeboten. Ziel sei es außerdem, an jedem Standort einen Ansprechpartner zum Thema einzusetzen, der ausgerichtet am Bedarf der Mitarbeiter Angebote unterbreitet und Informationen zur Verfügung stellt.

Ein anderes Unternehmen verbreitet Informationen über das Intranet, zudem gebe es auf das Thema spezialisierte Mitarbeiter, die im Bedarfsfall befragt werden können.

Ein befragtes Unternehmen bietet eine Pflegemappe an, die im Rahmen einer Bachelorarbeit erstellt wurde. Zudem gebe es regelmäßige Gesundheitswochen, wo sich auch der Pflegestützpunkt vorstelle.

Außerdem hält ein Unternehmen entsprechende Informationen auf der Homepage sowie im Intranet bereit und bietet Sprechstunden sowie einen Pflegekoffer mit allen notwendigen Informationen an.

In Bezug auf die Verbreitung von Informationsmaterialien sind einige der befragten Unternehmen schon aktiv in Vorbereitung oder Umsetzung. Dies scheint im Widerspruch zur online-Befragung, erklärt sich jedoch an der Rekrutierung von Unternehmen, die sich schon mit dem Thema befassen.

Ist das Unternehmen bereit Kosten (bspw. auch unternehmensübergreifend) für die Durchführung von Maßnahmen zu investieren? (z.B. Beratungs- und Schulungsmaßnahmen zu Themen rund um die Pflege durch externe Berater, Informationsveranstaltungen, Trainings für Führungskräfte zur Sensibilisierung)

Diese Frage wird lediglich von einem Unternehmen verneint mit der Begründung, dass es sich um einen privaten Bereich handle und man sich privat beraten lassen solle, das Unternehmen sei für ein solches Angebot zu klein. Die anderen Unternehmen halten dies für grundsätzlich umsetzbar, wobei einige Interviewpartner dies vom Kostenumfang abhängig machen. Ein Interviewpartner sieht den Vorteil der Mitarbeiterbindung. Zwei andere Unternehmen können sich vorstellen auch Seminare zum Thema Zeitmanagement anzubieten oder Kooperationen mit Pflegeeinrichtungen/-services einzugehen. Andere Unternehmen würden dies vom Bedarf abhängig machen.

„Ja, ja also immer orientiert am Bedarf der Mitarbeiter, weil wir einfach die Erfahrung gemacht haben, wenn wir nach dem Gießkannenprinzip uns aus der Ferne überlegen, was wäre für den Mitarbeiter gut, dann wird das Angebot oft nicht so angenommen, weil wir mit unseren Überlegungen nicht so den Puls der Mitarbeiter treffen. Und deswegen wären das eben auch alles Dinge, weswegen es uns wichtig ist Ansprechpartner vor Ort zu etablieren, die eben den Bedarf erfahren. Und wenn dann der dritte Mitarbeiter da war, der sagt: Ich beschäftige mich gerade mit dem Pflgethema, dann kann man aus diesem Anfragen heraus eben sagen: Aha wir brauchen also im Moment einen Vortrag über dies, das, jenes. Also wichtig ist es einfach, dass es bedarfsorientiert ist und nicht so mit der Gießkanne. Dass wir sagen, wir wollen euch jetzt mal alle mit Pflege beglücken und viele sagen: naja interessiert mich gerade gar nicht“.

Diese Aussage macht deutlich, dass von den Mitarbeitern auch entsprechender Bedarf signalisiert werden muss.

Maßnahmen und Bedarfe aus Sicht der Betroffenen

Bedarfe wurden vorwiegend hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeit geäußert. Bei allen zehn Befragten konnte diesem Bedarf entsprochen werden, was als sehr hilfreich empfunden wurde. Diese wurde von den Arbeitgebern im speziellen Fall gewährt oder war bereits Bestandteil im Unternehmen z.B. in Form von Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit. Manche Befragte hatten die Möglichkeit, Arbeitszeit und -organisation frei einzuteilen, solange das Soll erfüllt wurde. Dies bedeutete in manchen Fällen die Arbeitszeit auf sieben Wochentage zu verteilen, an manchen Tagen länger zu arbeiten, an anderen Tagen kürzer. Für viele Befragte war dies bedeutsam, um nicht Arbeitszeit reduzieren und damit finanzielle Verluste hinnehmen zu müssen. Allerdings ist in Schichtbetrieben die Flexibilisierung der Arbeitszeit oder die Übernahme nur einer Schicht problematisch. Aber auch hier zeigten das Unternehmen und die Kollegen die Bereitschaft, die Betroffenen zu unterstützen.

Auch auf Kurzzeitfreistellungen für akut auftretende Ereignisse wie Arztbesuche wurde in der Regel seitens der Unternehmen Rücksicht genommen.

„Home office“ war nicht in jedem Fall möglich oder gewünscht. In einem Fall wurde Home office als große Unterstützung erlebt.

„Also grundsätzlich ist es so, ich habe mit zunehmender Verschlechterung des Allgemeinzustandes meiner Frau den Prozentsatz meiner Arbeit, der Tätigkeit an sich, zu Hause ausgeführt. Also je schlechter der Zustand war, umso mehr habe ich von zu Hause gearbeitet. Also am Anfang waren es 10 Prozent, 10/90. Am Schluss waren es dann 90/10. Also das hat sich dann angepasst in die Pflegebedürftigkeit und den Zustand meiner Frau.“

In den meisten Fällen wurde auf die individuelle Situation reagiert, allerdings liegt in den Unternehmen keine für alle Mitarbeiter standardisierte Vorgehensweise vor, wie ein Gesprächspartner anmerkt.

„Da müssen aber natürlich Standards gesetzt werden. Da muss man sich überlegen, was will man den Mitarbeitern denn überhaupt bieten, denn dann muss es für alle gültig sein. Ich bin jetzt eine Ausnahme. Ein Modell, wo man gesagt hat, sprechen Sie nicht viel drüber, machen Sie es einfach. Für mich gut, aber es ist für ein Unternehmen noch keine Struktur und noch kein Standard.“

Zusammenfassend wird die flexible Arbeitszeit am häufigsten umgesetzt sowie als hilfreich und unterstützend erlebt. Darüber hinaus wird auch das Vertrauen und Verständnis der Arbeitgeber und der Kollegen, die Möglichkeit zuhause zu arbeiten und Kurzfreistellungen für akute Situationen als unterstützend beschrieben. Eine Reduzierung der Arbeitszeit kommt für viele Befragte aus finanziellen Gründen nicht in Frage. Zudem besteht die Gefahr trotz Reduzierung Überstunden machen zu müssen. Diese Situation wurde von einer Betroffenen geschildert und als enorme Belastung empfunden. Allerdings sollten die beschriebenen Maßnahmen als für alle Mitarbeiter/-innen gültiger Standard festgelegt werden.

Außerhalb der Arbeitssituation würden pflegende Angehörige es als hilfreich und unterstützend ansehen, wenn die Rentenanteile erhöht werden würden, die sie für die Pflegeübernahme erhalten bzw. sie bei Inanspruchnahme der Pflegezeit finanzielle Unterstützung bekämen.

5.6.5 WEITERE MAßNAHMEN, WÜNSCHE UND ERFAHRUNGEN

Am Ende des standardisierten Fragebogens wurden verschiedene offene Fragen zu weiteren bekannten oder gewünschten Maßnahmen sowie bereits gemachten Erfahrungen gestellt, die in einem Textfeld beantwortet werden konnten.

Welche weiteren Maßnahmen sind bekannt?

Zunächst wurde erfragt, ob den Teilnehmern weitere Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bekannt sind, die nicht aufgeführt wurden. Diese Frage wurde von zwei Unternehmen folgendermaßen beantwortet:

Unternehmen 1: *„Flexible, situationsangepasste Reaktion des Betriebs bei Bedarf über kürzeste Wege schnell und unbürokratisch auf den Weg bringen, detaillierte Aufarbeitung bzgl. des Arbeitsvertrags muss nachträglich erfolgen können, wenn eine akute Bedürftigkeit bei Betroffenen entstanden ist. Umsetzung in Familienbetrieben unproblematisch, große AG = große Probleme in Umsetzung ohne vorherige Abklärung des Umgangs mit der Problematik. Hier müssen Handlungspfade im Vorfeld geschaffen werden“.*

Unternehmen 2: *„Schaffen von Verständnis bei Kollegen und Vorgesetzten“.*

Angesprochen wird hier erneut die unbürokratische Reaktion eines kleinen Betriebes auf einen Bedarfsfall; diese Einstellung zeigt sich in den Daten wiederholt. Allerdings wird dies für große Betriebe als problematisch betrachtet und empfohlen, Handlungspfade im Vorfeld zu schaffen. Weiterhin wird das Verständnis des Arbeitsumfelds thematisiert.

Beide Aspekte sind von großer Bedeutung für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Es ist auch kleinen Betrieben zu empfehlen, auf den Betrieb zugeschnittene Handlungspfade zu entwickeln, um schnelle und flexible Reaktionen zu ermöglichen. Verständnis lässt sich durch Sensibilisierung erhöhen. Dies können Informationsveranstaltungen zum Thema sein oder Schulungsmaßnahmen der Führungskräfte. Die Managementebene sollte darüber informiert sein, welche Schwierigkeiten in welchen Pflegephasen auftreten und welche jeweiligen Bedarfe daraus entstehen.

Gewünschte politische Maßnahmen

Darüber hinaus wurde gefragt, welche politischen Maßnahmen gewünscht werden, damit Arbeitgeber ihre Mitarbeiter/-innen stärker in der Thematik unterstützen können. Dazu haben 29 Unternehmen teilweise mehrfache Angaben gemacht. Die Antworten wurden in Kategorien zusammengefasst und werden im Folgenden dargestellt.

Finanzielle Unterstützung/Zuschüsse/Steuerentlastungen (12 Nennungen)

- Finanzieller Ausgleich und nicht nur minimale Zuschüsse. Ggfs. Inanspruchnahme von Zuschüssen zur Schaffung eines Teil-Ersatzarbeitsplatzes oder die Überbrückung z.B. durch einen 400 Euro Job.
- Förderungen aber keine zusätzlichen Belastungen des Betriebs
- Stärkere finanzielle Beteiligung durch Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung
- Verbindliche finanzielle Unterstützung des Unternehmens
- Finanzielle Unterstützung
- Finanzielle Förderung
- Finanzielle Entlastung mittelständischer Betriebe
- Fördergelder bei Kleinunternehmen
- Bessere Unterstützung der staatlichen Einrichtungen
- Fördergelder
- Größere steuerliche Absetzbarkeit von Pflegekosten durch die Mitarbeiter/-innen
- Steuermaßnahmen für Arbeitgeber
- Steuerbefreiter Arbeitgeberzuschuss

Information, Aufklärung und Beratung (6 Nennungen)

- Informationen für Betriebe
- Beratungsstützpunkte
- Infos
- Bessere Aufklärung
- Bessere und einfachere Informationsbroschüren
- Klärende Informationsveranstaltungen

Sensibilisierung (3 Nennungen)

- Guter Wille auf Seiten der Arbeitgeber kann nicht politisch erzwungen werden, hier muss die soziale Erwünschtheit der Reaktion klar beworben werden, um Bereitschaft zum Nachdenken über Vorsorgemaßnahmen zu stärken.
- Thema bereits heute stärker fokussieren
- Zuerst mal thematisieren

Rahmenbedingungen (3 Nennungen)

- Das Durchdenken der Rahmenbedingungen auf tatsächliche Durchführbarkeit
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Straffere Handhabung des Arbeitsamts bei nicht wollenden Arbeitnehmern (aus eigener Erfahrung ist die Anzahl leider nicht unerheblich), damit Mitarbeiter überhaupt freigestellt werden können

Gesetzeslage (2 Nennungen)

- Gesetzesvorlage
- Keine „Kann-“, sondern „Muss-Gesetze“

Stärkung der Pflege-/Gesundheitsberufe (2 Nennungen)

- Derzeitigen Pflegenotstand durch Schutzmaßnahmen für Pflegekräfte und Ärzte entschärfen, es muss möglich sein, in diesem Beruf auch das Rentenalter unbeschadet erreichen zu können.
- Politik sollte die Pflegeberufe attraktiver machen

Ansprüche auf Leistungen der Pflegeversicherung (2 Nennungen)

- Stärkere Förderung der Pflege, z.B. schnellere Umsetzung der Pflegestufen
- Genauere Überprüfung der Pflegestufen

Gesellschaftliche Herausforderung (1 Nennung)

- Sehr komplexes Thema, wieso Unterstützung durch Arbeitgeber und nicht durch gesellschaftliche Strukturen

Sonstiges (3 Nennungen)

- Keine, Unterstützung wird gewährt.
- Da ich in dem Bereich Seniorenbetreuung, -beratung arbeite, gibt es zu den nachfolgenden Fragen keine Anregungen
- Bei uns nicht umsetzbar

Am häufigsten gewünscht werden Maßnahmen zur finanziellen Förderung bzw. Unterstützung der Unternehmen. Konkret vorgeschlagen werden Zuschüsse zur Schaffung eines Ersatzarbeitsplatzes, finanzielle Beteiligung der Leistungsträger, Fördergelder oder Steuerentlastungen. Als weiterer wichtiger Aspekt zeigt sich erneut, dass Unternehmen sich mehr Information, Aufklärung und Beratung zum Thema wünschen. Dies verweist darauf, dass Unternehmen die vorhandenen Beratungsstellen nicht ausreichend kennen bzw. in Anspruch nehmen. Auch die Sensibilisierung für das Thema und stärkere Fokussierung wird als politisch gewünschte Maßnahme aufgegriffen. Gewünscht werden auch klare Gesetzesvorlagen sowie die Berücksichtigung der Rahmenbedingungen. Interessant ist auch die Aussage eines Unternehmens, das auf eine stärkere gesellschaftliche Herausforderung und Verantwortung hinweist. Dieser sehr interessante Aspekt verweist darauf, dass das

Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht allein als ein Thema bei den Unternehmen gesehen werden kann.

Anreizsysteme von Gemeinde- und Kreisebene

Es wurde in einer weiteren offenen Frage erfragt, welche Anreizsysteme von Kreis- und Gemeindeebene erwartet werden. Hierzu wurden von 20 Unternehmen teilweise mehrere Angaben gemacht. Diese sind erneut in folgenden Kategorien zusammengefasst:

Keine Anreizsysteme erwartet (6 Nennungen)

- Keine (2 Nennungen)
- Keine, da die Durchführung im Interesse des Unternehmens sein sollte
- Keine, da die Gemeinde finanziell ausgeblutet ist
- Haben keine Mittel
- Kommen keine

Information, Aufklärung und Beratung(-stellen) (10 Nennungen)

- Unabhängige Pflegestützpunkte einrichten und nötigenfalls bis zur Rentabilität vorfinanzieren/bezuschussen
- Beratungsstellen
- Bessere Aufklärung
- Anlaufstellen für Pflegenden
- Einfache und transparente Darstellung/Zusammenfassung aller wichtigen Fragestellungen zum Thema Pflege in der Region: hinsichtlich Beratungsstellen (Ansprechpartner, Leistungen der Pflegeversicherung, Antragsformulare, Kurzzeitpflegeplätze, Wohnraumanpassung, Pflegeheime usw.)
- Klärende Informationsveranstaltungen
- (Mehr) Informationen (2 Nennungen)
- Mehr Unterstützung durch Seminare
- Hilfestellung bei der Organisation von häuslicher Pflege

Betreuungsangebote (2 Nennungen)

- Sozialstationen
- mehr Betreuungsangebote (auch Tagesbetreuung)

Steuerentlastungen/ finanzielle Förderung (2 Nennungen)

- finanzielle Förderung
- Steuervergünstigung für Arbeitgeber durch Einbindung im Betrieb

Sonstiges (3 Nennungen)

- Sehr komplexes Thema, wieso Unterstützung durch Arbeitgeber und nicht durch gesellschaftliche Strukturen
- Job sharing vereinfachen
- Genauere Überprüfung der Pflegestufen

Auch hinsichtlich erwarteter Anreizsysteme von Kreis- und Gemeindeebene wird vorwiegend auf Information, Aufklärung und Beratung verwiesen, sowohl für Pflegende als auch für die Unternehmen. Dies verweist erneut darauf, dass die vorhandenen Beratungsstellen zum Thema nicht ausreichend bekannt sind und das Angebotsspektrum an Dienstleistungsangeboten nach wie vor für die Betroffenen intransparent ist. Wie die Daten aber gezeigt haben, wird das Thema bisher in Unternehmen kaum als relevant empfunden, in der Folge wird keine Notwendigkeit gesehen, zur Vorbereitung eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Es kann auch als Aufgabe der Kreis- und Gemeindeebene gesehen werden, verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben und eine Beratung „in die Betriebe hinein“ zu organisieren.

Im Folgenden wird dargestellt, welche Erwartungen in den Interviews geäußert wurden.

Erwartungen an Politik aus Sicht der interviewten Unternehmen

Welche Unterstützungsbedarfe oder Erwartungen (z.B. aus der Politik) haben Unternehmen? Welche Rahmenbedingungen sollten aus Unternehmersicht durch eine gezielte Wirtschafts- und Sozialpolitik geschaffen werden?

Drei Unternehmen können sich nicht äußern, da man sich bisher keine Gedanken dazu gemacht habe. Ein Befragter schlägt vor, es sollten mehr Tagespflegeplätze angeboten werden. Zudem sollte die Aufklärung für Kurzzeit- und Verhinderungspflege bekannter gemacht werden. Außerdem bräuchte es für pflegende Erwerbstätige bzw. Angehörige mehr psychische Betreuung und Unterstützung.

Ein weiterer Vorschlag eines Befragten betrifft die Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema. Es sollte stärker publik gemacht werden, welche Möglichkeiten der Unterstützung Unternehmen

haben. Angebote sollten in die Unternehmen gebracht werden, Ansprechpartner zur Unterstützung sollten zur Verfügung stehen z.B. bei Antragstellungen zur Pflegestufe oder Kurzzeitpflege. Die Unternehmen sollten verstärkt auf die Pflegestützpunkte als Ansprechpartner für solche Fragen hingewiesen werden.

Ein anderer Befragter wünscht sich „klare gesetzliche Grundlagen.“

Es wird außerdem vorgeschlagen, Unternehmen könnten Steuerbegünstigen erhalten, wenn sie pflegende Mitarbeiter finanziell unterstützen.

Ein weiterer Befragter macht verschiedene Vorschläge. Zum einen könne das Land eine Plattform betreiben, die Informationen zum Thema in Form eines „Informationstrichters“ zur Verfügung stellt. Desweiteren sollten auch Politiker eigene Pflegeverantwortung publik machen, um das Thema stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken. Auch könnten kostenlose Workshops (z.B. Sensibilisierungsworkshops) angeboten werden, insbesondere für KMU. Unternehmen, die bereits aktiv sind, sollten grundsätzlich finanziell unterstützt werden, dies könne z.B. durch die Bereitstellung eines „Pflegekoffers“ oder wie bereits genannt durch kostenlose Workshops geschehen.

Die genannten Vorschläge zielen zum einen auf Angebote für die Pflegebedürftigen hinsichtlich der Betreuung bzw. der Entlastung für die Pflegenden. Ein weiterer Aspekt betrifft erneut eine verstärkte Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

5.6.6 ERFahrungen MIT DER THEMATIK

Abschließend wurde im standardisierten Fragebogen erfragt, ob es im Unternehmen bereits Erfahrungen zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeübernahme gibt und welche individuellen Regelungen vorliegen. 24 Unternehmen haben hierzu Angaben gemacht.

Keine Erfahrungen (15 Nennungen)

- Nein (10 Nennungen)
- Bisher keine Erfahrungen (3 Nennungen)
- Junge Belegschaft. Daher noch keine Erfahrung
- Nein, alle diesbezüglichen Angebote wurden von den Arbeitnehmern kompensiert

Individuelle Lösungen im Bedarfsfall (3 Nennungen)

- Nein, aber als Familienunternehmen und bei unserer Größe sind wir sehr flexibel und

reaktionsschnell bei Bedarf, die Problematik ist präsent

- Da wir selbst ein Pflegeheim betreiben, sind wir in der Problematik verankert und würden grundsätzlich individuelle Lösungen suchen
- Es gibt noch keine Erfahrung. Im Bedarfsfall würde versucht werden, kurzfristig eine Lösung für alle Beteiligte zu finden

Änderung der Arbeitszeit (2 Nennungen)

- Freiwillige kurzzeitige Umstellung von Voll- auf Teilzeit nach Bedarf
- Zeitweise Reduzierung der Wochenarbeitszeit – Umstellung Vollzeitverträge in temporäre Teilzeitregelungen

Vorhandene Erfahrungswerte

- Ja. Die Belastung kann bis zum finanziellen Kollaps gehen – die rein persönlichen Belastungen einmal ausgenommen. Die Themen sind in der Regel nicht vereinbar und von Inhabern wie auch Arbeitnehmern nicht zu schultern. Viele werden deshalb die wesentlich teurere Variante „ab ins Heim“ wählen müssen.
- Erfahrung ja
- Eigene Erfahrungen man wird allein gelassen und muss die Dinge selber lösen, als Unternehmer
- *Verweis auf ausgefüllte Fragen (1 Nennung) Bereits angeboten in diesem Unternehmen werden:* Gleitzeit, Teilzeit, Flexible Teilzeit, Arbeitszeitkonto, Freistellung (ohne Lohnfortzahlung), kurzfristiger Urlaub, Sonderurlaub (bezahlte Freistellung für Familienarbeit, kurzfristiges Verlassen des Arbeitsplatzes möglich, Pflegezeitgesetz 2008, Familienpflegezeitgesetz 2012, Möglichkeit zur Organisation der Pflege/Betreuung in der Arbeitszeit; schriftliche Informationsmaterialien zu betrieblichen Hilfen und Angebote, zu Beratungsstellen für pflegende Angehörige, Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe, zu externen Pflegekursen, zu Leistungen der Pflegeversicherung. Betriebliche Serviceleistungen: Hinweise zu Informationsquellen zur Thematik, Zusammenarbeit mit kurzfristig verfügbaren Betreuungspersonen und mit externen Beratungsstellen und Diensten, betrieblicher Ansprechpartner, Unterstützung bei Organisation der Pflege, Anmietung von Betreuungsplätzen, Beschäftigung einer Pflegefachkraft im Unternehmen, Information der Führungskräfte und Belegschaft

Mit der Thematik liegen bisher wenige Erfahrungen vor. Es zeigt sich wiederholt, dass auf individuelle Regelungen und Reduzierung der Arbeitszeit gesetzt wird. Schlechte

Erfahrungen beziehen sich auf finanzielle Aspekte und den Eindruck, „*allein gelassen zu werden*“. Diese Aussage spricht erneut für ein Informationsdefizit hinsichtlich der möglichen Maßnahmen.

Ein Unternehmen setzt bereits sehr viele Maßnahmen (s. oben) zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf um. Es handelt sich hierbei um ein großes Unternehmen (1470 Mitarbeiter/--innen) aus dem öffentlichen Dienst, in dem Mitarbeiter/-innen beschäftigt sind, die einen Angehörigen betreuen oder pflegen und aus diesem Grund auch schon die Arbeitszeit reduziert haben. Angaben zur Anzahl wurden allerdings leider nicht gemacht.

5.6.7 BETRIEBSKLIMA

Als weiterer wichtiger Faktor der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gilt ein gutes und verständnisvolles Betriebsklima. Daher wurden sowohl die Unternehmen als auch die Betroffenen zum Betriebsklima und der Unternehmenskultur befragt. Die Betroffenen wurden zudem zu Einflüssen der Pflegeübernahmen auf die Erwerbstätigkeit und Gesundheit befragt.

Betriebsklima aus Sicht der interviewten Unternehmen

Wie erleben Sie das Betriebsklima? Haben Sie eine offene Unternehmenskultur? Wird den Beschäftigten vermittelt, dass eine Pflegeübernahme offen angesprochen werden kann?

Alle Unternehmen bezeichnen ihr Betriebsklima als offen, familiär, kollegial oder kameradschaftlich. Die Unternehmenskultur wird ebenfalls von allen als offen bezeichnet, eine Pflegeübernahme könne offen angesprochen werden ohne eine Stigmatisierung befürchten zu müssen. Zwei Interviewpartner machen darauf aufmerksam, dass es wichtig sei, die Führungsebene für das Thema zu sensibilisieren.

Welche Reaktionen zeigen Kollegen gegenüber betroffenen Kollegen? Gibt es Erfahrungen? Welche Reaktionen erwarten Sie bei Eintreten dieses Falles?

In den wenigsten Unternehmen sind konkrete Erfahrungswerte vorhanden. Zwei Unternehmen können berichten, dass betroffene Mitarbeiter sowohl von den Kollegen als auch von Seiten der Führungskräfte Unterstützung erfahren haben. Die anderen Unternehmen gehen von allgemein positiven Reaktionen des Arbeitsumfelds aus, dies findet sich in den Umschreibungen „Hilfsbereitschaft“, „rücksichtsvolles Verhalten und Verständnis“, „familiäre, freundschaftliche Atmosphäre“, „offen“ oder „verständnisvoll“.

Welche Herausforderungen für die Betroffenen ergeben sich aus Arbeitgebersicht hinsichtlich Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege? (tatsächlich erfahrene oder erwartete)

Fast alle Unternehmen gehen aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastung von einem Nachlassen der Leistungsfähigkeit oder Konzentrationsfähigkeit aus. Die Mitarbeiter stünden durch die Mehrfachbelastung unter hohem Druck und seien „irgendwann mal erschöpft“. Ein Unternehmen vertritt die Ansicht, dass sich Pflegeübernahme (im Rahmen einer Pflegestufe 2) und Beruf auf Dauer nicht vereinbaren lassen und zum „Burnout“ führen. Ein anderes Unternehmen verweist darauf, Mitarbeiter dennoch halten zu wollen.

„Und natürlich wollen wir über diese Familienpflegezeit eben versuchen die Mitarbeiter auch für uns weiterhin an Bord zu halten, weil das sind ja kompetente eingearbeitete Mitarbeiter. Da haben wir ja kein Interesse daran, dass die voll austreten aus dem Beruf und dann nicht mehr kommen. Aber ich glaube schon, dass es da vielfältige Probleme gibt. Wie gesagt angefangen von der Tatsache, was man eben auch, ich sag jetzt mal, an Belastbarkeit als Mitarbeiter mitbringen muss und auch dieses, ich sag jetzt mal, Kämpfen gegen die behördlichen Mühlen, ne bei der Erlangung einer Pflegestufe. Also das ist nach meiner Erfahrung eine ganz, ganz große Hürde, die eben viel Kraft braucht und auch für eine gewisse Frustration oft auch sorgt in diesem Prozess.“

Nur ein Unternehmer erwartet kein Nachlassen der Leistungsfähigkeit, meist ginge eine Pflegeübernahme mit Arbeitszeitreduzierung einher und darüber hinaus würden die Kollegen hilfreich zur Seite stehen.

Gibt es noch etwas, das nicht angesprochen wurde, Sie aber gerne thematisieren würden?

Zwei Unternehmen merken an, dass sie gerade erst begonnen haben, sich diesem Thema anzunehmen. Auch wird geäußert, durch das Interview noch mal auf das Thema und den damit verbundenen Möglichkeiten aufmerksam geworden zu sein.

Betriebsklima aus Sicht der interviewten Betroffenen

Das Betriebsklima wird größtenteils als gut bis sehr gut beschrieben. Alle Arbeitgeber und nächsten Kollegen wurden von den Befragten darüber informiert, dass sie einen Angehörigen pflegen. In den Interviews zeigt sich auch, dass einige der Befragten ihren nächsten Vorgesetzten zwar informieren, aber keine weiteren näheren Angaben machen. Die Pflegeübernahme wird von manchen als Privatsache gesehen, welche vom Berufsleben zu trennen ist.

„Also ganz offen habe ich nicht gesprochen. Bietet sich auch nicht an, weil Geschäft- und Privatleben, die sollten da getrennt werden. Ich habe kommuniziert, wie die Situation ist. Ich habe dafür Verständnis bekommen. Ich habe gesagt, was für eine Krankheit meine Frau hat, aber ich habe nicht über Details gesprochen. Bietet sich nicht an, sollte man nicht tun.“

Die Reaktionen von Arbeitgebern und Kollegen auf die Situation der pflegenden Angehörigen ist in der Mehrheit geprägt von Zuspruch, Verständnis, Rücksichtnahme und Mut machen. Die häusliche Situation ansprechen zu können, wird als sehr hilfreich empfunden.

„Sehr verständnisvoll! Also das muss man schon sagen. Also ich habe sie schon sehr früh darin eingeweiht. Die wissen auch, wie es bei mir zuhause ist. Die waren auch schon bei mir zuhause und so. Die kennen auch meine Situation. Die kennen meine Lebenssituation. Also ich gehe da auch vollkommen offen mit um.“

Die Frage, am Arbeitsplatz anders behandelt zu werden, wurde größtenteils verneint. Von manchen Betroffenen wurde eine gewisse Zurückhaltung seitens des Arbeitgebers und der Kollegen bis hin zur Unsicherheit, wie mit der Situation umgegangen werden soll, wahrgenommen. Diese Unsicherheit wurde zum Teil als unangenehm empfunden.

Die Ergebnisse bestätigen, dass ein gutes Betriebsklima und Verständnis von Kollegen und Vorgesetzten zu einer verbesserten Vereinbarkeit beiträgt. Betroffene erleben dies als Entlastung.

Einfluss der Pflegeübernahme auf die Erwerbstätigkeit und die Gesundheit

Bei der Mehrzahl der Befragten sind bis zum Zeitpunkt der Befragung keine beruflichen Einbußen aufgrund der Pflegeübernahme aufgetreten. Allerdings sind diesbezügliche Befürchtungen vorhanden. Dies bezieht sich zum einen auf eine Abnahme der vorhandenen Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit, zum anderen auf einen Karriererückschritt aufgrund reduzierter Arbeitszeit.

Fast alle Interviewpartner (außer zwei) berichten einen Einfluss der Pflegeübernahme auf die Leistungsfähigkeit bzw. das Arbeitsergebnis. Trotz Entgegenkommen der Arbeitgeber setzen sich die Befragten selbst dem Druck aus, nicht aufzufallen und die gewohnte Arbeitsleistung erbringen zu müssen. Es wurde berichtet, dass die Konzentrationsfähigkeit leide, da die Betroffenen gedanklich auch mit der Pflegesituation beschäftigt sind. Dies trifft vor allem zu, wenn die zu pflegenden Angehörigen an einer Demenz erkrankt sind. Teilweise wird versucht, das Privatleben stärker einzuschränken, damit die Leistungsfähigkeit im Erwerbsleben keine Einschränkung erfährt.

„Ja das zehrt ... ja ungemein, ungemein. Weil ich ja erstens mal die Belastung habe, die Zeit da zu verbringen, die Hin- und Herfahrerei. Und .. ich bin ja auch ... ich habe was im Kopf, das mich drückt. Ich hab den Rücken nicht frei. Das bedrückt mich schon. Das bedrückt mich in meiner privaten und in meiner beruflichen Zeit. Und das macht mich weniger leistungsfähig. Obwohl ich das versuche zu kompensieren. Ich ... mein Privatleben schränke ich noch mehr ein, damit mein Berufsleben stattfinden kann – ohne Einschränkungen.“

Speziell die Schichtarbeit und hier im Besonderen der Nachtdienst stellen für die Befragten eine enorme Herausforderung dar. Da sie wegen der Pflegeübernahme am Tag nicht ausreichend schlafen können, ist die Leistungsfähigkeit im Nachtdienst dermaßen eingeschränkt, dass Fehler am Arbeitsplatz nicht ausbleiben.

„Ja gut, wenn ich Nachtdienst habe und kann nicht schlafen bin ich unausgeschlafen auf der Arbeit und da passieren auch Fehler.“

Die Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Pflegeübernahme wird von den meisten einerseits als Belastung aber zugleich auch als Ausgleich empfunden. Wichtig scheint den Befragten der Kontakt zu Kollegen zu sein, die Arbeit wird als erfüllender angesehen, als „nur“ zu pflegen. *„Also dann würde ich eher sagen, schon eine zusätzliche Belastung. Also ich muss jetzt sagen, jetzt nur pflegen, das würde mich auf keinen Fall aus.. / ich bin kein Mensch, der nur zuhause bleiben kann. Das würde mich jetzt nicht ausfüllen. Aber es ist schon / ich bin beruflich schon sehr stark eingespannt. Also es ist schon eher eine Belastung.“*

Die durch die Erwerbstätigkeit geringere Zeit für die zu pflegenden Personen, führt zum Teil zu Gewissenskonflikten. *„Aber da komm ich dann immer wieder in den Gewissenskonflikt. Eigentlich bräuchte ich mehr Zeit, aber andererseits geht es nicht“.*

Auf die Frage zu positiven Aspekten der Pflegeübernahme, antworteten die Befragten eher zurückhaltend. Zu den positiven Aspekten zählen, die Zeit mit der zu pflegenden Person verbringen zu können, sich gekümmert und die Verantwortung übernommen zu haben, Wünsche erfüllen zu können.

Einige stoßen an die Grenzen des Machbaren und wünschen sich mehr Zeit für die Pflege, die Familie, die Arbeit und für sich.

Die Herausforderung in der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege bestand für die Mehrzahl der Befragten zwangsläufig im Zeitmanagement und der Organisation zwischen Beruf, Pflege, Familie und Freizeit. Teilweise wird von einer minutiösen Planung berichtet. Als eine weitere extreme Herausforderung verbunden mit physischem und psychischem Stress wurde die Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden Person genannt.

„Also grundsätzlich war es eigentlich so, dass es ein extremster physischer und psychischer Stress war. Auch die Situation selbst. Wenn man den Mensch liebt, mit dem man 27 Jahre zusammengelebt hat und der Tag für Tag verfällt. Also das war der psychische Stress. Natürlich war es auch so, mit Verschlechterung des Gesundheitszustandes, haben sich die Prioritäten verschoben. Und es war ein extremster Stress“.

Insbesondere wenn die zu pflegende Person an einer Demenz erkrankt war und die Erkrankung ein Abbau der geistigen Leistungsfähigkeit und die Veränderung des Wesens der zu pflegenden Person mit sich brachte. Auch der dadurch entstandene Rollenwechsel war für eine Befragte kein leichtes Unterfangen und schwer zu akzeptieren.

„Es ist eigentlich eher schwieriger geworden. Es ist halt schon, wenn ein Mensch dement wird, wird es nicht einfacher. Auch die Beziehung dann, also als Tochter will man das auch nicht so wahr haben und akzeptiert das auch nicht gerne“.

Es zeigten sich bei allen Befragten gesundheitliche Auswirkungen aufgrund ihrer Pflegesituation. Jeder klagte über psychische Belastungen bzw. Auswirkungen auf die mentale Situation, die bis hin zur psychischen Erschöpfung und Depression reichen konnte. Schlafstörungen, Tinnitus, Bluthochdruck, Nervosität und Ängste wurden als Begleiterscheinungen genannt.

Wurde viel gehoben oder getragen (Pflegeperson, Pflegebett, Rollstuhl...), kamen Rückenprobleme hinzu. Muskuläre Auswirkungen zeigen sich in einem Fall durch craniomandibuläre Dysfunktionen (CMD).

Selbst bei Ende der Pflegesituation (Tod der zu Pflegenden) kommt es zu weiteren Belastungen wie z.B. extreme Rückenprobleme, Tinnitus und psychische Probleme, die therapeutisch behandelt werden mussten und zu monatelangem Arbeitsausfall führten. Dies wurde durch die Anspannung der vergangenen Zeit und das „Funktionieren“ während der Pflege erklärt.

„Zu meiner, zu Ihrem Verständnis auch ich bin jetzt also wegen der psychischen Belastung, ich bin jetzt seit drei Monaten krank geschrieben. Also ich bin in psychotherapeutischer Behandlung. Ich bekomme auch Antidepressiva, bin aber stabil.“

Die Pflegeübernahme ist für die meisten Befragten mit Einschränkungen in ihrer Freizeit und Urlaubsgestaltung sowie die Zeit mit ihren Freunden verbunden. Sofern es private Zeiträume gibt, drehen sich die Gedanken um die zu Pflegenden. Freunde ziehen sich teilweise zurück. Neben der beruflichen Tätigkeit nimmt die Pflgetätigkeit fast die gesamte übrige Zeit in Anspruch, so dass kaum eigene Freizeitgestaltung möglich ist. Selbst bei verfügbarer freier Zeit, ist die körperliche Erschöpfung so hoch, dass kaum Kraft für die Gestaltung vorhanden ist.

Erwartungen an Arbeitgeber und Kollegen

Auf die Frage, was sich die Befragten vom Arbeitgeber und den Kollegen wünschen hinsichtlich Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, äußerte die Mehrheit, mit der derzeitigen Reaktion zufrieden zu sein. Ihnen würde Verständnis und Anteilnahme entgegengebracht werden. In einem Fall, wurde der Wunsch nach mehr Offenheit und Verständnis geäußert. Zwei der Befragten wünschten sich weiterhin die Möglichkeit einer kurzfristigen Freistellung im akuten Fall ohne Sanktionen seitens des Arbeitgebers und den Unmut der Kollegen befürchten zu müssen.

Es wird an dieser Stelle angefügt, dass sich zudem weitere Nebeneffekte der Interviews zeigten. Einige Betroffene haben durch das Interview neue Informationen erhalten, z.B. zu Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige. Zudem wurde mehrfach das Gefühl geäußert, sich etwas „von der Seele reden können“, durch die einfache Tatsache, dass jemand zuhört und sich für die Problematik interessiert. Es entstand der Eindruck, durch das Interview entsteht Entlastung bei einigen Befragten.

6 ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION

Ziel der Studie war es, einen Überblick über den Stand zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in der Modellregion des Regionalverbands Saarbrücken zu erhalten. Die Fragestellungen bezogen sich auf folgende Aspekte: Wird das Thema in den Unternehmen als relevant wahrgenommen? Welche Bedarfe bestehen seitens der Unternehmen und seitens der Betroffenen? Welche Maßnahmen werden bereits umgesetzt? Welche Rahmenbedingungen können durch eine gezielte Wirtschaftsförderung geschaffen werden zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit?

In der empirischen Untersuchung wurde eine standardisierte Online-Befragung in Unternehmen des Regionalverbands Saarbrücken durchgeführt sowie vertiefende Interviews mit der Managementebene von Unternehmen als auch mit Betroffenen geführt.

Zunächst wird auf methodische Einschränkungen hingewiesen, die bei der Interpretation zu berücksichtigen sind. Der Rücklauf der Online-Befragung ist als gering und nicht repräsentativ zu bezeichnen. Der geringe Rücklauf steht möglicherweise im Zusammenhang mit einer nur gering wahrgenommenen Relevanz bzw. einem gering angenommenen Ausmaß an Betroffenheit in den Unternehmen des Regionalverbands Saarbrücken. Auch bei der Rekrutierung der Interviewpartner aus den Unternehmen wurde eine Teilnahme häufig mit der Begründung abgelehnt, das Thema sei nicht relevant. Dies lässt darauf schließen, dass die Mehrzahl der Unternehmen ein geringes Problembewusstsein für die Thematik mitbringt. Daher finden sich in der Stichprobe etwa hälftig Unternehmen, die zumindest ein Bewusstsein für die Thematik aufweisen. Für die Fragestellung nach der Relevanz der Thematik stellt dies ein wichtiger Aspekt dar, der auf ein Informationsdefizit hinweist und eine verstärkte Öffentlichkeits- und Informationsarbeit zur Sensibilisierung erfordert.

Einen weiteren wichtigen Hinweis auf die Relevanz der Thematik gibt die Altersstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen. In den Unternehmen zeigt sich ein Überwiegen der Altersgruppe 40 Jahre und älter, ein Viertel der Beschäftigten ist zwischen 50 Jahre und dem Renteneintrittsalter. In etwa zehn Jahren wird die Altersgruppe der 50-60jährigen die am stärksten besetzte Altersgruppe in den Unternehmen sein und somit statistisch gesehen die am häufigsten von Pflegeübernahme betroffene Altersgruppe. Jeder fünfte Betroffene gibt die Erwerbstätigkeit auf oder schränkt sie ein (Schneekloth & Wahl 2005). Dies bedeutet zum einen, die Anzahl der Betroffenen wird sich erhöhen, denn eine Pflegeübernahme kann künftig mit dem Anstieg der Lebenserwartung und dem Anstieg der Lebensarbeitszeit als erwartbares Ereignis in der Familienbiografie angesehen werden (Meyer 2007). Damit einhergehen kann die Reduzierung von Arbeitszeit bis zum Austritt aus dem Erwerbsleben. Diesen Aspekt bestätigen die interviewten Betroffenen. Drei von zehn

Befragten haben die Arbeitszeit reduziert, weitere drei haben zumindest den Wunsch geäußert, konnten dies allerdings aufgrund damit verbundener finanzieller Einbußen nicht umsetzen. Für die Unternehmen bedeutet dies ein Wissens- und Erfahrungsverlust, der vor dem Hintergrund des Nachwuchsmangels nicht einfach kompensiert werden kann. Weitere Verluste bei nicht gelungener Vereinbarkeit können durch Erkrankungen der Betroffenen, Verminderung der Leistungsfähigkeit und Konzentrationsfähigkeit eintreten, die von den befragten Betroffenen ebenfalls bestätigt werden. Es ist daher umso wichtiger, dass Unternehmen sich ihrer Altersstruktur bewusst werden und vorausschauend mit dem Thema befassen, um ihren Beschäftigten im akuten Bedarfsfall konkrete, langfristig schützende Maßnahmen anbieten zu können. Über die gesamte Datenlage sowohl der Online-Befragung als auch der Interviews wird immer wieder der Aspekt genannt, dass man im Bedarfsfall individuelle, unbürokratische Lösungen finden will statt vorausschauend zu planen. Unternehmen sollten allerdings vorbereitet sein, das Spektrum an Maßnahmen kennen, um individuell passende Lösungen entwickeln zu können, die dem tatsächlichen Bedarf entsprechen und über die ausschließliche Planung einer Flexibilisierung der Arbeitszeit hinausgehen. Ein betroffener Interviewpartner gibt hier zu bedenken, dass Individuallösungen nur für Einzelne gelten, es müsse allerdings ein allgemeingültiger Standard festgelegt werden. Es ist anzufügen, dass Individuallösungen auch mit einer gewissen Unsicherheit verbunden sind. An dieser Stelle wird ein Vorschlag eines Befragten der Online-Befragung aufgegriffen, im Vorfeld Handlungspfade zu entwickeln, die individuell auf das Unternehmen zugeschnitten sind. Jedes Unternehmen braucht einen Standard, der den Beschäftigten Verlässlichkeit bietet.

Nur etwa jedem sechsten Unternehmen ist bekannt, dass Beschäftigte Angehörige betreuen oder pflegen, weiteren 30 % ist dies nicht bekannt. Diese Zahl verweist auf ein deutliches Informationsdefizit, inwieweit Beschäftigte tatsächlich betroffen sind. Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Zahl höher liegt. Pflegeübernahme wird häufig verschwiegen aus Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes oder des Zutrauens in die Arbeitsfähigkeit (Kümmerling & Bäcker, o.J.). In diesem Zusammenhang ist der Fall eines Unternehmens aus der online-Befragung interessant, das zehn pflegende Beschäftigte angibt. In diesem Unternehmen wird bereits eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt. Es bleibt offen, ob dieses Unternehmen bereits vor Eintreten eines Falles das Thema aufgegriffen und einen offenen Umgang befördert hat oder auf auftretende Bedarfe seitens der Beschäftigten reagiert hat. Allerdings berichten manche interviewten Unternehmen auch, dass angebotene und kommunizierte Maßnahmen von den Beschäftigten kaum in Anspruch genommen werden bzw. erst wenn der betroffene Mitarbeiter seine physischen und psychischen Grenzen erreicht hat. Auch die Mitarbeiter/-innen sollten für das Thema

sensibilisiert werden und möglichen Bedarf deutlich machen. Häufig wird eine Pflegeübernahme nur den Kollegen und nächsten Vorgesetzten kommuniziert. Es bedarf daher einen Prozess der öffentlichen Bewusstwerdung über die Relevanz der informellen Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, wie es auch im SGB XI formuliert ist. Die mit der Pflege einhergehenden Belastungen und Herausforderungen sowie Leistungen der pflegenden Angehörigen benötigen eine stärkere öffentliche Wertschätzung und sollten als gesamtgesellschaftliche Leistungen anerkannt werden. Pflegenden Angehörigen sollten ermutigt werden, ihre Situation anzusprechen, Unterstützung einzufordern und für die Wahrung ihrer Interessen einzutreten. Um eine stärkere Sensibilisierung aller (Unternehmen, Betroffene, noch nicht Betroffene) zu erreichen, muss die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Thema immer wieder neu initiiert werden. Dies sollte als politische Aufgabe wahrgenommen und von den Unternehmen stärker an die Sozialpolitik herangetragen werden.

In den Fragen zur Einschätzung der Relevanz der Thematik in den Unternehmen zeigt sich ein unklares Bild. Aus den Daten ist eine Offenheit erkennbar, aber dem Thema wird wenig Bedeutung beigemessen. Die Unternehmen sind einerseits der Meinung, dass eine pflegefreundliche Unternehmenspolitik den Verlust von qualifizierten Mitarbeitern verhindern kann und dass Beschäftigte eine Pflegeübernahme offen ansprechen können. Andererseits geht man nicht davon aus, dass man sich künftig auf die Thematik einstellen muss bzw. sich die Thematik auf die Gewinnung oder Bindung qualifizierter Mitarbeiter auswirken wird. Möglicherweise erklärt sich dieser Widerspruch aus der bisher als gering wahrgenommenen Relevanz und geringen Erfahrungswerten mit betroffenen Mitarbeiter/-innen. Es lässt sich schlussfolgern, dass kein hohes Ausmaß an betroffenen Beschäftigten erwartet wird. Auch die Interviews zeigen, dass bisher nur wenig Erfahrungswerte und konkrete Fälle aufgetreten sind. Allerdings wird aus den Ergebnissen sowohl der Interviews als auch der online-Befragung ersichtlich, dass mittlere und große Unternehmen ein stärkeres Bewusstsein für das Thema aufweisen und die künftige Relevanz auch deutlich höher einschätzen als kleine und Kleinstunternehmen.

In den Unternehmen bereits angebotene Maßnahmen beziehen sich vorwiegend auf das Handlungsfeld Arbeitszeit und -organisation. In den meisten Fällen wird auf Reduzierung der Arbeitszeiten zurückgegriffen. Allerdings ist anzumerken, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit (oder die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit) keine Vereinbarkeit darstellt, denn beide Aufgaben sollten parallel bewältigt werden. Für Arbeitnehmer geht die Reduzierung mit finanziellen Verlusten und möglicherweise einem Karriererückschritt einher. Zudem können Überstunden anfallen und eine zusätzliche Belastung darstellen.

Verschiedene andere Maßnahmen der Arbeitszeit und -organisation werden vorwiegend von mittleren und großen Unternehmen bereits angeboten, dazu zählen die Gleitzeit, Arbeitszeitkonten oder Freistellung. Aber auch Kleinst- und kleine Unternehmen halten viele Maßnahmen für kurz-, mittel- oder langfristig umsetzbar. Jedes Unternehmen sollte individuell überlegen, welche Maßnahmen im Betrieb umsetzbar sind und entsprechend planen und vorbereiten.

Auffällig ist auch die geringe Bekanntheit der Gesetze zur Pflegezeit, insbesondere bei den kleinen und Kleinstunternehmen. Allerdings sind die Regelungen zur Pflegezeit nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten verpflichtend. In den Interviews zeigt sich, dass die Gesetze zur Pflegezeit äußerst kritisch gesehen werden. Sowohl die Unternehmen als auch die betroffenen Beschäftigten bemängeln, dass der unvorhersehbare Verlauf der Pflegeübernahme nicht berücksichtigt wird. Für die Unternehmen stellt sich die Frage einer schnellen Neuorganisation von Aufgaben und Besetzung der Stelle, für die Betroffenen sind finanzielle Verluste verbunden.

Das Bereithalten schriftlicher Informationsmaterialien zu regionalen Beratungsstellen, zu externen Pflegekursen, zu Leistungen der Pflegeversicherung etc. wird in den wenigsten Unternehmen angeboten und vielfach auch nicht für umsetzbar gehalten, insbesondere in den kleinen und Kleinstunternehmen. Möglicherweise fehlen die entsprechenden Ressourcen oder es wird nicht als Aufgabe des Unternehmens betrachtet. Dennoch liegt in diesen Maßnahmen ein hohes Unterstützungspotenzial, das vor allem bei plötzlich eintretendem Pflegefall in der Familie wirksam ist, denn häufig sind die Betroffenen mit der Situation überfordert und kennen die entsprechenden Beratungsangebote und -stellen nicht. Entsprechende im Betrieb zur Verfügung gestellte Materialien für einen schnellen Zugriff können eine Erleichterung darstellen. Diese können als Mappe oder „Pflegekoffer“ angeboten werden. Zur Unterstützung insbesondere der kleinen Betriebe könnten diese Informationsmaterialien vom Regionalverband Saarbrücken zusammengestellt und allen Betrieben zur Verfügung gestellt werden.

Neben den Hinweisen zu Informationsquellen sind auch andere betriebliche Serviceleistungen denkbar und werden über alle Unternehmensgrößen hinweg in Teilen auch für umsetzbar gehalten. Dazu zählt die Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen, Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Belegschaft. Ein erster Schritt stellt allerdings die Sensibilisierung der Unternehmensleitung dar, um entsprechende Schritte und Maßnahmen in die Wege zu leiten. Im Unternehmen muss regelmäßig kommuniziert werden, welche Maßnahmen und Angebote es gibt. Diese Informationen sollten auch die (noch) nicht Betroffenen erreichen.

Als problematisch zeigt sich vor allem in den Interviews, dass bereits angebotene Maßnahmen von den Mitarbeitern nur schwer angenommen werden. Die Pflege von Angehörigen stellt ein nach wie vor verbreitetes Tabu dar. Eine verstärkte Information und Öffentlichkeitsarbeit können wichtige Instrumente sein, um zur Enttabuisierung und Sensibilisierung der Angehörigenpflege beizutragen. Pflegenden Erwerbstätige erleben es als sehr hilfreich und unterstützend, dass Arbeitskollegen/-innen und Arbeitgeber ihnen durchaus Verständnis für ihre besondere Situation entgegenbringen und Rücksicht nehmen; denn es kann sie auch selbst betreffen.

Zur Frage, welche Anreizsysteme und Rahmenbedingungen geschaffen werden können, nennen die Unternehmen vor allem finanzielle Unterstützung. Ein Vorschlag bezieht sich auch auf steuerliche Vergünstigungen für Unternehmen bei finanzieller Unterstützung ihrer pflegenden Mitarbeiter. An zweiter Stelle wird der Wunsch nach Information, Aufklärung und Beratung genannt bzw. dass Angebote in die Unternehmen getragen werden. Vorgeschlagen wird beispielsweise eine landesweite Plattform, die alle nötigen Informationen bereitstellt. Darüber hinaus sollten kostenlose Sensibilisierungsworkshops oder Informationsmaterialien den Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Die Beratungsangebote externer Beratungsstellen werden so gut wie nicht in Anspruch genommen. Die meisten Unternehmen scheinen sich im Bedarfsfall die Informationen selbstständig zu beschaffen. Auch im Regionalverband Saarbrücken existieren bereits Beratungsangebote für Unternehmen und es werden entsprechende Veranstaltungen zum Thema angeboten. Diese werden möglicherweise nicht wahrgenommen, da auch die Relevanz der Thematik bisher nicht erkannt wurde.

Ein wichtiger Befund ist, dass viele der erfragten Maßnahmen dennoch von Kleinst- und kleinen Unternehmen kurz-, mittel- oder langfristig für umsetzbar gehalten werden. Hier bestehen Anknüpfungspunkte entsprechende Maßnahmen zu planen oder vorzubereiten, um den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten eines Unternehmens zu entsprechen.

Um insbesondere den Kleinst- und kleinen Unternehmen eine Servicestruktur zu bieten, die sie selbst mangels notwendiger Ressourcen nicht entwickeln können, wäre der Vorschlag einer vom Regionalverband Saarbrücken initiierten und getragenen Informationsplattform denkbar. Auf dieser Plattform sollten alle relevanten Informationen rund um das Thema Pflege sowie Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu finden sein. Unternehmen und Arbeitnehmer/-innen sollten sich hier informieren können über Pflegeverläufe und den besonderen Anforderungen der Pflege, über regional verfügbare Beratungsangebote und alle Angebote sozialer Dienstleistungen sowie häuslicher Pflege, über Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, einer pflegesensiblen

Unternehmenskultur, zu rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Fragen etc. Diese Informationsplattform könnte auch als Kooperationsplattform des Regionalverbands Saarbrücken mit den regionalen Beratungsstellen, Kammern, Verbänden, Gemeinden und weiteren Initiativen wie den Lokalen Bündnissen Familie gestaltet werden. In Form einer Kooperationsplattform verschiedener Akteure können die daraus entstehenden Synergieeffekte gewinnbringend genutzt werden. Eine solche Plattform könnte weitere Querschnittsthemen (z.B. Familienfreundlichkeit, Betriebliches Gesundheitsmanagement) beinhalten und somit die Wettbewerbsposition des Regionalverbands Saarbrücken als familienfreundlichen, innovativen und zukunftsorientierten Unternehmensstandort stärken.

6.1 EMPFEHLUNGEN

Die aus den Daten abgeleiteten Empfehlungen adressieren den Regionalverband Saarbrücken sowie die Unternehmen.

Empfehlungen an den Regionalverband Saarbrücken

Sensibilisierung und Aufklärung. Ein großer Teil der Unternehmen im Regionalverband Saarbrücken – insbesondere die Kleinst- und kleinen Unternehmen – sehen in der Vereinbarkeitsfrage Beruf und Pflege nur eine geringe Relevanz und halten es nicht für zutreffend, sich künftig auf die Thematik einstellen zu müssen. Ein wichtiger Schritt ist daher zunächst die Sensibilisierung und Aufklärung der Unternehmen. In regelmäßigen Informationsveranstaltungen und Vortragsreihen kann die zu erwartende Zunahme Betroffener dargestellt werden und die Möglichkeiten der Unterstützung durch die Unternehmen aufgezeigt werden. Den Betrieben sollten die spezifische Problemlage Pflegenden und die daraus entstehenden Bedarfe wie eingangs dargestellt bewusst gemacht werden. Durch Sensibilisierung lässt sich auch das Verständnis für die Doppelbelastung Betroffener erhöhen. Verständnis von Vorgesetzten und Kollegen gilt als wichtiger Faktor einer gelingenden Vereinbarkeit. Dazu bedarf es Kenntnis über die spezifische Situation. Es sollten vor allem auch gezielt kleine Betriebe angesprochen werden.

Öffentlichkeits- und Informationsarbeit. Die Thematik sollte auch als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen und stärker in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gerückt werden. Dies kann über allgemeine Veranstaltungsreihen und verstärkte Medienarbeit erreicht werden. Betroffene sollten für ihre Leistung öffentliche Anerkennung und Wertschätzung erhalten.

Informations- und Kooperationsplattform. Wurde oben beschrieben.

Informationsmaterialien (Pflegetasche, Pflegekoffer) aufbereiten und zur Verfügung stellen. Diese Materialien sollten folgende Themen beinhalten: Informationen rund um das Thema Pflege, regionale Ansprechpartner, Angebote der Beratung und sozialer Dienstleistungen, gesetzliche Rahmenbedingungen, Überblick über organisatorische, finanzielle und rechtliche Fragen. Eine solche Informationssammlung sollte vor allem Kleinst- und kleinen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Empfehlungen an die Betriebe

Vereinbarkeitsfrage zum Thema machen. Pflegesensible Arbeitsbedingungen sind vor dem Hintergrund der Bindung und Rekrutierung von Arbeitskräften auch im Interesse der Unternehmen. Die Frage nach Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollte im Unternehmen schon zum Thema gemacht werden, bevor ein akuter Fall eintritt. Günstig wäre, einen für das Thema zuständigen Ansprechpartner einzusetzen und die Führungsebene einzubinden. Ratsam ist eine Beratung durch eine entsprechende Servicestelle. Eine pflegesensible Personalpolitik sollte systematisch entwickelt werden. Gibt es bereits familiensensible Instrumente (z.B. flexible Arbeitszeit) im Unternehmen, die auf eine Pflegesituation angewendet werden können? Auch Querschnittsthemen wie betriebliches Gesundheitsmanagement, Stressbewältigungsseminare oder Zeitmanagementseminare können als unterstützend in der Vereinbarkeitsthematik gesehen werden. Schon einfach umsetzbare Maßnahmen (z.B. die Bereithaltung von Informationsmaterialien) können Betroffene unterstützen. Unternehmen können somit die eigene Wettbewerbsposition stärken.

Ausgangslage bestimmen. Die Übernahme von Pflegeverpflichtungen ist in vielen Unternehmen noch ein Tabuthema, fast ein Drittel der Unternehmen ist nicht bekannt, ob es im Unternehmen Betroffene gibt. Unternehmen sollten daher ein Klima der Offenheit fördern (s. pflegesensible Unternehmenskultur) und hinterfragen, ob es derzeit im Unternehmen betroffene Beschäftigte gibt, die ihre Situation möglicherweise verschweigen.

Altersstrukturanalyse durchführen. Zur Bestimmung der Ausgangslage sollte zudem in einem weiteren Schritt eine Altersstrukturanalyse durchgeführt werden. Ist eine Pflegeübernahme aufgrund der Altersstruktur in der näheren Zukunft zu erwarten?

Rahmenbedingungen schaffen. Um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erfolgreich zu etablieren, ist die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen unabdingbar. Es sollte überlegt werden, inwieweit die Maßnahmen mit den Strukturen und

Prozessen des Unternehmens vereinbar sind und wie man diese integrieren kann. Auch Betriebsvereinbarungen, arbeitsvertragliche bzw. tarifvertragliche Regelungen sollten möglicherweise getroffen werden. Außerdem sollte bedacht werden, wie man die Maßnahme nachhaltig sichern kann, und wie man auf unerwartete externe Faktoren reagiert, evtl. in Form eines „Notfallplans“.

Maßnahmen prüfen - Handlungspfade entwickeln. Es ist vor allem auch kleinen Betrieben zu empfehlen, auf den Betrieb zugeschnittene Handlungspfade zu entwickeln, um schnelle und flexible Reaktionen zu ermöglichen. Ein Standard gibt auch langfristig Sicherheit. Zur Entwicklung eines Handlungspfades kann jedes Unternehmen individuell überdenken, welche Maßnahmen kurz-, mittel- oder langfristig umgesetzt werden können und entsprechend planen. Es stehen ausreichend Leitfäden zur Verfügung. Die Daten haben gezeigt, dass auch Kleinst- und kleinen Unternehmen die aufgeführten Maßnahmen aus den unten aufgeführten Handlungsfeldern für umsetzbar halten.

Handlungsfeld Arbeitszeit und –organisation

- Zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmer/-innen: Berücksichtigung der Pflegesituation bei Anwesenheitszeiten, Urlaubsplanung, betriebsbedingter Mehrarbeit, Überstunden
- Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Freistellung
- Arbeitszeitkonten
- In Notfällen kurzfristiges Verlassen des Arbeitsplatzes möglich
- Tele-/Heimarbeit
- Organisation der Pflege in der Arbeitszeit

Handlungsfeld Information

- Informationsmappen/Pflegemappe/Pflegekoffer: Infomaterialien zu regionalen Ansprechpartnern und Angeboten erleichtern erste Orientierung bei akut eintretender Pflegesituation
- Informationsveranstaltungen, Fachvorträge (s.o.): auch als Verbund denkbar
- Gesetzliche Regelungen (Pflegezeit, Familienpflegezeit) kennen und dazu beraten können
- Interne Kommunikation: Regelmäßig über Thema und angebotene Maßnahmen informieren (Intranet, Lohnzettel, Mitarbeiterzeitung, Mitarbeiterversammlungen)

Handlungsfeld betriebliche Serviceleistungen

- Zusammenarbeit mit externen Beratungsstellen und Diensten

- Für das Thema zuständiger Ansprechpartner

Kommunikation und Transparenz. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit sollten transparent und umfassend sein und sowohl über interne als auch externe Kommunikationswege verbreitet werden. Als interne Wege kommen z. B. das Intranet, Plakate und Informationsveranstaltungen in Frage. Als externe Wege gelten beispielsweise die örtliche und überörtliche Presse. Die Vorteile der Kommunikationsbemühungen liegen in einem Anstieg der Motivation aller Interessensgruppen zur Beteiligung sowie einer Förderung des guten Images eines Unternehmens, was beispielsweise im Zusammenhang mit dem drohenden Fachkräftemangel von Nutzen ist. Ebenfalls ist der Austausch zwischen den Interessensgruppen wichtig, um eine Maßnahme erfolgreich zu gestalten.

Pflegesensible Unternehmenskultur. Dazu zählt informieren und enttabuisieren. Eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Durchführung von Maßnahmen liegt in der Unterstützung durch die Führungskräfte. Der Grad, inwieweit die Führungskräfte hinter der Maßnahme stehen und als Vorbild, Motivatoren und Multiplikatoren agieren, ist entscheidend für den Erfolg solcher Maßnahmen. Führungskräfte sollten daher für die Problemlagen pflegender Mitarbeiter/-innen sensibilisiert werden. In Mitarbeitergesprächen kann das Pflege Thema angesprochen werden. Eine offensive Kommunikation hilft das Thema zu enttabuisieren und die Kollegen/-innen zu sensibilisieren (Intranet, Beilage Lohnzettel, offen ausliegende Flyer etc.), um Betroffene zu ermutigen, Bedürfnisse zu äußern und Unterstützung zu beanspruchen. Zudem können Infoveranstaltungen durchgeführt werden, möglicherweise auch in einem Unternehmensverbund (s.u.) für kleine Unternehmen. Thematisch können hier allgemeine Fragen rund um die Pflege behandelt werden (was tun, wenn plötzlich ein Pflegefall eintritt, welche Leistungsansprüche gibt es, wer unterstützt bei der Antragsstellung, allgemeine Fragen zu Themen des Alterns, Erkrankungen, Pflegebedürftigkeit etc.) bis hin zu spezifischen Themen (Wohnraumanpassung, Dienstleistungsangeboten, technische Hilfsmittel zur Entlastung, Umgang mit Pflegebedürftigen, Betreuungsfragen etc.).

Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe prüfen. Um verstärkt eine Arbeitnehmerperspektive einzunehmen, können Arbeitsorganisation und betriebliche Abläufe in den Blick genommen und so gestaltet werden, dass sie teilbar sind, um flexibel auf entstehende Bedürfnisse reagieren zu können. Dies bedeutet, Arbeitsaufgaben so zu strukturieren und zu organisieren, dass kurzfristige Ausfälle kompensiert werden können. Auch ein kurzfristiger Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich innerhalb des Betriebs kann unter Umständen bereits eine Lösung sein. Auch IT-Technologien können als Lösung

mitgedacht werden. Es könnte geprüft werden, ob der betroffene Arbeitnehmer seine Arbeitsaufgaben - wenigstens zeitlich begrenzt - auch über einen Teleheimarbeitsplatz bearbeiten kann oder z.B. per Skype an einer Konferenz teilnimmt, wenn sowohl die Pflegearbeit, aber auch seine Anwesenheit im Unternehmen zu bestimmten Zeiten oder Terminen unumgänglich sind.

Kooperation und Vernetzung. Zur erfolgreichen Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollte vorab bedacht werden, welche Ressourcen bereits bezüglich des Know-How und der Finanzierung bestehen und welche ggf. noch benötigt werden. Kooperationen mit externen Institutionen und Akteuren, die die fehlenden Ressourcen ersetzen, sind zu empfehlen. Auch ist die Vernetzung z.B. mit anderen Unternehmen oder relevanten Institutionen nützlich, um Erfahrungsaustausch zu betreiben und Ressourcen zu teilen.

Dazu können Unternehmen:

- **Unternehmensverbände gründen.** Unternehmen können sich untereinander vernetzen und im Verbund unternehmensübergreifend Veranstaltungen und Vortragsreihen organisieren und Kosten teilen.
- **Kooperation mit externen Anbietern sozialer Dienstleistungen eingehen.** Hier könnte beispielsweise eine Kooperation mit Anbietern haushaltsnaher Dienstleistungen eingegangen werden. Eine solche Kooperation wäre auch als Verbund denkbar.
- **Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren suchen.** Unternehmen können den Kontakt mit Pflegestützpunkten oder Beratungsstellen (z.B. Servicestelle Arbeiten und Leben im Saarland) suchen sowie sich Netzwerken wie „Erfolgsfaktor Familie“, „Demografie Netzwerk Saar“ oder „Lokale Bündnisse für Familien“ anschließen. Hier können vorhandenes Wissen und Strategien genutzt werden. Zudem können in Netzwerken passgenaue Vereinbarkeitsangebote entwickelt werden, um sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu positionieren.

6.2 FAZIT

Die empfohlenen Maßnahmen sind nicht neu. Sie finden sich in zahlreichen Ratgebern oder Leitfäden zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Allerdings werden die Maßnahmen in den befragten Unternehmen kaum umgesetzt. Vielmehr ist ihr Verhalten eher reaktiv bei dem eingetretenen Individualfall und weniger vorausschauend. Obwohl allgemein mit einem

langfristigen Bedeutungszuwachs des Themas zu rechnen ist, wurde bisher daraus kein Handlungsbedarf abgeleitet oder überlegt, welche langfristigen Handlungsstrategien für das betreffende Unternehmen entwickelt werden müssen. Der Regionalverband hat durch den Auftrag zu dieser Studie gezeigt, welchen hohen Stellenwert diese Thematik für ihn hat. Er könnte mit der Initiierung einer zentralen Kooperations- und Informationsplattform einen wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung in den Unternehmen leisten und die öffentliche Diskussion zu pflegenden Angehörigen und Erwerbsarbeit befördern.

Literaturverzeichnis

- Beruf und Familie – Bremer Verbundprojekt (2008): Gute Praxis Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege. Bremer Handreichung. Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen: Bremen.
- Berufundfamilie (2010): SPEZIAL: Pflege auf einen Blick. Berufundfamilie gGmbH. Verfügbar unter: http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/10c1eae6166c8420c00c9c0741806a19/spezial_pfle ge.pdf [Stand: 16.09.2011].
- BMFSFJ (2000) (Hrsg.). Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger. Berlin.
- BMFSFJ (2011) (Hrsg.). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Wie Unternehmen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen können. Berlin.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSF.
- Klenner, C. & Schmidt, T. (2007): Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Eine empirische Analyse. In: WSI-Diskussionspapier, 11/2007, Nr.155.
- Kohler, S. & Döhner, H. (2011): Carers@work – carers between Work and Care. Conflict or Chance? Results of Interviews with Working Carers. University Medical Center Hamburg-Eppendorf, Department of Medical Sociology and Health Economics: Hamburg.
- Kümmerling, A. & Bäcker, G. (o.J.). Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung. Im Rahmen des Projektes Carers@Work. Universität Duisburg Essen. [URL: http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/CarersAtWork_final_June_2012.pdf] (Abruf: 22.05.2014).
- Lehner, M., Stelzer-Orthofer, C., Jenner, E., Hemedinger, F. & Haller, R. (2004). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Angehöriger. Projektbericht.
- Mayring, P. (2008). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- Meyer, M. (2006): Pflegende Angehörige in Deutschland: ein Überblick über den derzeitigen Stand und zukünftige Entwicklungen (10). Hamburg: LIT Verlag.
- Meyer, M. (2007). Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben: Wie können Betriebe ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützen? Älter, weniger – und trotzdem erfolgreich. Fakten, Positionen und Empfehlungen zur Bewältigung des demographischen Wandels. Saarbrücken: IHK Saarland.

- Mischke, C. & Meyer, M. (2008): Beratung Pflegender Angehöriger – Pflegeberatungsbedarfe im Verlauf von ‚Pflegerkarrieren‘ aus der Perspektive Pflegender Angehöriger. Saarbrücken: Hochschule für Technik und Wirtschaft.
- Mühlmann, R. Ludescher, M., Trukeschitz, B. & Schneider, U. (2007). Auswirkungen informeller Pflgetätigkeit auf das Erwerbsverhalten und Konsequenzen für ArbeitgeberInnen. Forschungsbericht des Forschungsinstituts für Altersökonomie, Nr. 1. Wien.
- Schneekloth, U. & Wahl, H.W. (Hrsg.) (2005). Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.
- Schneekloth, U. & Wahl, H.W. (Hrsg.) (2006). Hilfe- und Pflegebedürftige in Alteneinrichtungen 2005. Schnellbericht zur Repräsentativerhebung im Projekt "Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in Einrichtungen (MuG IV)". München.
- Schneider, N., Häuser, J., Ruppenthal, S. & Stengel, S. (2006): Familienpflege und Erwerbstätigkeit - Eine explorative Studie zur betrieblichen Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Mainz.
- Schneider, H., Heinze, J. & Hering, D. (2011): Zusammenfassung der Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik: Berlin.
- SGB XI – Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch. Soziale Pflegeversicherung vom 26. Mai 1994, zuletzt geändert durch Gesetz vom 15.07.2013.
- Statistisches Amt Saarland (2013). Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland am 30.06.2012 und Vergleich zum Vorjahr. [URL: http://www.saarland.de/dokumente/thema_statistik/staa_Struktur_SL.pdf] (Abruf: 04.07.2013).
- Statistisches Bundesamt (2009). Bevölkerung Deutschlands 2060. 12. Koordinierte Bevölkerungsberechnung. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010a). Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 2 – Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010b). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit- Entwicklung der Privathaushalte bis 2030. Ergebnisse der Haushaltsvorausberechnung. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013). Geburtentrends und Familiensituation in
Deutschland 2012. Wiesbaden.