

17. Oktober 2011

Kurzbericht zur ZQP-Unternehmensbefragung (Forsa) Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

I. Hintergrund der ZQP-Unternehmensbefragung

Über 1,5 Millionen Pflegebedürftige – und damit knapp 70 % aller pflegebedürftigen Menschen in Deutschland werden aktuell im häuslichen Umfeld gepflegt. Bei einem Drittel der häuslich Versorgten wird die Pflege hierbei durch einen ambulanten Pflegedienst unterstützt, mehr als eine Millionen Pflegebedürftiger werden ausschließlich in informellen Pflegearrangements versorgt¹. Die Dunkelziffer indes dürfte noch wesentlich höher liegen, da statistisch nur Leistungsempfänger der Pflegeversicherung erfasst werden. In den zurückliegenden Jahren konnte zudem ein stetiger Anstieg der erwerbstätigen Pflegenden erfasst werden. Dies führt dazu, dass neben der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zunehmend sowohl an sozialer als auch volkswirtschaftlicher Relevanz gewinnt.

Prognosen zeigen, dass die Zahl von Pflegebedürftigen in einer Gesellschaft des längeren Lebens zukünftig weiter wachsen wird. Dieser Entwicklung stehen sinkende Geburtenzahlen, die Zunahme von „Single-Haushalten“ sowie sich weiterhin individualisierende Vorstellungen von der persönlichen Lebensgestaltung als Faktoren gegenüber, welche die Pflege durch Angehörige tendenziell eher erschweren. Auch der Wandel traditioneller Familienstrukturen belastet in diesem Sinne Bereitschaft und Möglichkeit zur Angehörigenpflege. Noch immer sind die meisten pflegenden Angehörigen Frauen – Partnerinnen, Töchter oder andere weibliche Verwandte; aber auch der Anteil männlicher Pflegepersonen steigt. Parallel dazu wächst die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen. All diese Entwicklungen zeigen: Informelle Pflege mit Berufstätigkeit zu vereinbaren, ist, und wird zukünftig verstärkt, zu einer enormen Herausforderung. Laut Infratest Sozialforschung entfallen im Schnitt etwa 37 Stunden pro Woche auf die Pflege im häuslichen Umfeld. Damit haben pflegende Vollerwerbstätige zwei Vollzeitjobs parallel. Diese Herausforderung führt u.a. dazu, dass mehr als die Hälfte der privat Pflegenden ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten dieser Pflegesituation einschränken oder sogar ganz aufgeben².

Im Gegensatz zu den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung konnten Studien zeigen, dass sich die Versorgung älterer Menschen meist weniger flexibel gestalten lässt. Dieses liegt auch darin begründet, dass weniger strukturelle Unterstützungsangebote wie beispielsweise Hort, Kindergarten oder ähnliche Einrichtungen existieren. Zusätzlich wird der sich abzeichnende Fachkräftemangel in der Pflege maßgeblichen Einfluss auf die Versorgungssituation

¹ Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2009, Deutschlandergebnisse.

² Vierter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland, 2002.

haben. Bereits im Jahr 2020 ist laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln von einem zusätzlichen Bedarf von 220.000 professionellen Pflegekräften auszugehen. Der absehbare Bedarf an Fachkräften für die häusliche Pflege wird, von den aktuellen Gegebenheiten ausgehend, nicht hinreichend durch ambulante Dienste abgedeckt werden können.

Die sich abzeichnenden Schwierigkeiten, die Pflege in den eigenen vier Wänden durch Angehörige oder Freunde zu gewährleisten, müssen nachdenklich stimmen: Der Primat der ambulanten vor der stationären Pflege ist nicht nur im Sozialgesetzbuch verankert, sondern entspricht auch dem Wunsch der überwiegenden Mehrheit der Menschen. Welche organisatorischen Rahmenbedingungen müssen jedoch geschaffen werden, damit sich Pflege und Beruf auch zukünftig und besonders vor dem Hintergrund der zu erwartenden soziodemographischen Veränderungen vereinbaren lassen?

Zentrales, gemeinwohlorientiertes Ansinnen kann nur sein, die vorhandene Bereitschaft von Erwerbstätigen zur Pflege von Angehörigen strukturell umfassender als bisher zu unterstützen. Parallel dazu muss die gesamtgesellschaftliche Sensibilität - und nicht zuletzt auch die Akzeptanz in den Unternehmen - für diese zentrale Herausforderung unseres Gemeinwesens erhöht werden. Beides liegt nicht zuletzt auch im ökonomischen Interesse von Unternehmen selbst. Laut Experteneinschätzung können Unternehmen aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege pro Arbeitnehmer mehrere Tausend Euro vermeidbare Mehrkosten pro Jahr entstehen³. Dies ist meist das Resultat eingeschränkter Leistungsfähigkeit aufgrund der immensen Doppelbelastung pflegender Arbeitnehmer ohne angemessene Unterstützung.

Vornehmlich wurden bisher mögliche individuelle Ansatzpunkte zum Erhalt der Bereitschaft zur Pflege eines Angehörigen untersucht: Hierbei sind die Optimierung bereits existierender Entlastungsmöglichkeiten sowie eine Verbesserung des Dialogs zwischen professioneller und informeller Pflege vorrangig in das Blickfeld getreten. Auch eine breitere Aufklärung über bestehende Unterstützungsmöglichkeiten (u.a. im Rahmen einer gesetzlich verankerten Pflegeberatung) werden in diesem Kontext neben dem Ausbau innovativer, flexibler Pflegearrangements als entscheidende Maßnahmen genannt.

II. Gesetzgeberische Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Auf gesetzgeberischer Ebene wurde zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Jahr 2008 im Rahmen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes das sogenannte Pflegezeitgesetz (PflegeZG) verabschiedet. Dieses soll Arbeitnehmern ermöglichen, sich für eine begrenzte Zeitdauer (Anspruch auf 10-tägigen Sonderurlaub zur Organisation einer Pflegesituation bzw. auf eine maximal sechsmonatige Pflegeauszeit ohne Entgeltfortzahlung) von der Arbeit freistellen zu lassen oder Arbeitszeiten zu reduzieren, um pflegebedürftige Angehörige betreuen und versorgen zu können. Der Rechtsanspruch besteht für Angestellte bei Unternehmen die mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigen.

³ Ergebnisse des Projekts „Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?“, Expertise der Steibeis-Hochschule Berlin, 2011.

Zur Inanspruchnahme dieser Regelung liegen bisher keine belastbaren Zahlen vor. Tendenziell ist jedoch zu beobachten, dass Beschäftigte nur selten die Pflegezeit in Anspruch nehmen. Gründe hierfür könnten die unbezahlten Freistellungsregelungen sein, die somit wenig attraktiv sind. Ebenfalls deutet sich die Befürchtung pflegender Berufstätiger an, am Arbeitsplatz als weniger leistungsfähig und belastbar zu gelten und so Entwicklungschancen im Unternehmen einzubüßen. Die Arbeitnehmer würden demnach ihre häusliche Pflegesituation im Berufsumfeld aus Angst vor Stigmatisierung verschweigen.

Der aktuelle Entwurf für das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf („Familienpflegezeitgesetz“), welches im Januar 2012 in Kraft treten soll, wurde als weiterführender Schritt des Gesetzgebers vorgestellt, um Pflegezeiten von Erwerbstätigen stärker zu fördern. Mit dem neuen Modell soll das Instrument einer sogenannten zweijährigen Familienpflegezeit etabliert werden, um so Arbeitnehmern die längerfristige Pflege von Angehörigen bei bestehendem Arbeitnehmerstatus und verhältnismäßig stabilem Einkommen aus ihrer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Der Entwurf sieht hierbei vor, dass Arbeitnehmer Ihre wöchentliche Arbeitszeit maximal zwei Jahre lang auf einen Mindestumfang von 15 Stunden reduzieren können. Der Arbeitgeber zahlt hierbei das sich durch die Arbeitszeitreduzierung ergebende geringere Gehalt plus die Hälfte der sich ergebenden Differenz (Bsp.: bei Reduktion der Arbeitszeit auf 50% werden 75% des Gehaltes gezahlt). Nach Beendigung der Pflegezeit gleicht der Arbeitnehmer das Arbeitszeitkonto entsprechend über ein reduziertes Gehalt bei wieder erhöhter Arbeitszeit aus. Für die Lohnvorauszahlungen besteht hierbei die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines zinslosen Darlehens seitens der Unternehmen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Um das Ausfallrisiko der pflegenden Beschäftigten nach Ende der Pflegezeit für Unternehmen abzusichern, sollen Arbeitnehmer hierzu eine obligatorische Versicherung abschließen. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, wie im Pflegezeitgesetz vorhanden, ist nicht vorgesehen. Voraussetzung für die Inanspruchnahme sind hierbei vielmehr Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens wurde der Entwurf erwartungsgemäß kontrovers diskutiert. Folgende Hauptstreitpunkte haben die Debatte um den Gesetzentwurf begleitet:

1. Insbesondere der fehlende Rechtsanspruch der Arbeitnehmer in der neuen Regelung ist umstritten.
2. In Hinblick auf den potenziellen Mehraufwand an Bürokratie, der sich insbesondere für kleine Unternehmen bei der Errichtung und Führung von Wertkonten ergibt, sind teilweise Bedenken in Bezug auf die Praktikabilität des Gesetzes angemeldet worden.
3. Auch die festgeschriebene Maximalförderdauer der Pflegezeit von zwei Jahren wirft Fragen auf, denn zu der durchschnittlichen Dauer der häuslichen Pflege liegen disparate Zahlen vor (von knapp 30 Monaten bis hin zu 8 Jahren^{4 5}).

⁴ Rothgang et al. in „GEK Pflegereport“, 2009.

III. Vorgehen bei der Befragung

Zu den Einstellungen von Unternehmen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ sowie zu der aktuellen Gesetzeslage existieren bis dato nur wenige Untersuchungen. Im Zuge der Beratungen um das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, welches Anfang 2012 in Kraft treten soll, hat die Stiftung ZQP im August 2011 in Zusammenarbeit mit der Forsa GmbH eine repräsentative Befragung von mittelständischen Unternehmen in Deutschland (>50 Mitarbeiter) durchgeführt.

Befragt wurden Entscheider aus dem Personalbereich in bundesweit insgesamt 202 Unternehmen mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI).

Ziel der Befragung war es, die Einstellung der Unternehmen zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vor dem Hintergrund der aktuellen Gesetzgebung (Pflegezeitgesetz von 2008) und dem Gesetzentwurf zur Familienpflegezeit zu erfassen. Neben allgemeinen Einschätzungen zur Relevanz des Themas, sollten weiterhin auch der Informationsstand zur Gesetzeslage sowie die konkrete Umsetzung im Betrieb erfasst werden.

Die Daten wurden dabei vollständig anonym gemäß den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes ausgewertet.

IV. Kernaussagen der Befragung

- **Kind ist wichtiger als Oma:** 82% der Unternehmen halten das Thema der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf für sehr relevant, nur 53% geben dies für den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an (s. Frage 1).
- **Noch zu wenig betriebsinterne Maßnahmen:** Bei knapp 70% der befragten Unternehmen existieren keine betriebsinternen Maßnahmen und laut Befragung sehen diese auch keinen Bedarf. → das Thema scheint aus unterschiedlichen Gründen bisher noch nicht in der betrieblichen Praxis angekommen zu sein (s. Frage 4), obwohl der Bedarf seit geraumer Zeit von verschiedensten Seiten attestiert wird.
- **Pflegezeitgesetz wird noch wenig genutzt:** Knapp 90% der Unternehmen geben an, dass weder der 10-tägige Sonderurlaub, noch die maximal 6-monatige Freistellung (Pflegezeitgesetz 2008) von Arbeitnehmern im Jahr 2010 in Anspruch genommen wurde (s. Frage 9).
- **Pflegezeitgesetz in den Unternehmen überwiegend unbekannt:** Obwohl seit 2008 in Kraft, geben lediglich 20% der befragten Unternehmen an, die genauen Inhalte des geltenden Pflegezeitgesetzes zu kennen. → Dieses Ergebnis zeigt deutlich den bestehenden Aufklärungsbedarf in diesem Kontext auf (s. Frage 7).

⁵ Schneekloth (2005) in „Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III)“, 2005.

V. Schlussfolgerung und Ausblick der Befragung

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen deutlich, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege noch nicht das Maß an Akzeptanz erlangt hat, welches ihr ökonomisch und sozial zukommen sollte und absehbar immer stärker zukommen muss. Übereinstimmend attestieren pflegende Angehörige und wissenschaftliche Experten seit geraumer Zeit, dass im Bereich der informellen Pflege und hier insbesondere der Familienpflege umfassender Handlungsbedarf besteht. Trotz aller Appelle und Expertise scheint familiäre Pflege jedoch immer noch ein Tabuthema zu sein und steht damit im Gegensatz zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kindererziehung, welche mittlerweile auch zunehmend übergeschlechtlich konsentiert scheint. Das Kind hat offenbar einen höheren Stellenwert als die Oma.

Als Reaktion auf den bestehenden Handlungsbedarf hat die damalige Bundesregierung im Jahr 2008 das Pflegezeitgesetz eingeführt, welches erstmals gesetzlich Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verankert. Obwohl nunmehr bereits seit mehr als drei Jahren in Kraft, so legt die Umfrage nahe, dass die Inhalte nur bedingt in der Praxis angekommen sind, oder die Umsetzung den Unternehmen aus verschiedensten Gründen noch Schwierigkeiten bereitet. Doch auch die Inanspruchnahme von Arbeitnehmerseite bleibt trotz bescheinigten Bedarfs offenbar gering.

Neben den von Seiten der Unternehmensführung thematisierten Problemen in der Umsetzung des Pflegezeitgesetzes von 2008 ist es besonders erstaunlich, dass lediglich 20% der befragten Unternehmen angeben, die konkreten Inhalte des Gesetzes zu kennen. Dies stimmt insbesondere vor dem Hintergrund nachdenklich, dass mit dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bereits eine weitere Regelung unmittelbar bevor steht. Die vom ZQP durchgeführte Umfrage offenbart deutliche Aufklärungsdefizite, die sowohl in der öffentlichen Wahrnehmung als auch auf Unternehmensseite zu dem Thema existieren. Auch im Zuge des neuen Gesetzes sind durchdachte und zielgruppenspezifische Informationsangebote von höchster Bedeutung.

Schon heute haben zahlreiche Betriebe das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aufgegriffen, jedoch muss dieses Engagement weiter gestärkt und ausgebaut werden. Insbesondere das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist hierbei ein Schritt in die richtige Richtung, der jedoch droht weitestgehend wirkungslos zu bleiben, wenn die konkreten Regelungsinhalte mangels Aufklärung, und in dieser Folge mangels Akzeptanz, die jeweiligen Zielgruppen nicht erreichen.

Die Ursachen von Ängsten pflegender Berufstätiger vor einer Stigmatisierung am Arbeitsplatz, müssen beseitigt werden. Das Empfinden, eine Familien-Pflegesituation vor Kollegen und Vorgesetzten besser zu verschweigen, muss sich wandeln. Dies kann nur gelingen, wenn das Thema (informelle) Pflege weiter als ein hochrelevanter Aspekt unserer heutigen und zukünftigen Gesellschaft formuliert und in der täglichen Praxis auch tatsächlich wertgeschätzt wird.

DIE STIFTUNG, DIE WISSEN VERNETZT.



VI. Kontakt

Stiftung Zentrum für Qualität in der Pflege

Reinhardtstraße 45

10117 Berlin

030/275 93 95 - 0

DIE STIFTUNG, DIE WISSEN VERNETZT.



ZENTRUM FÜR
QUALITÄT
IN DER PFLEGE

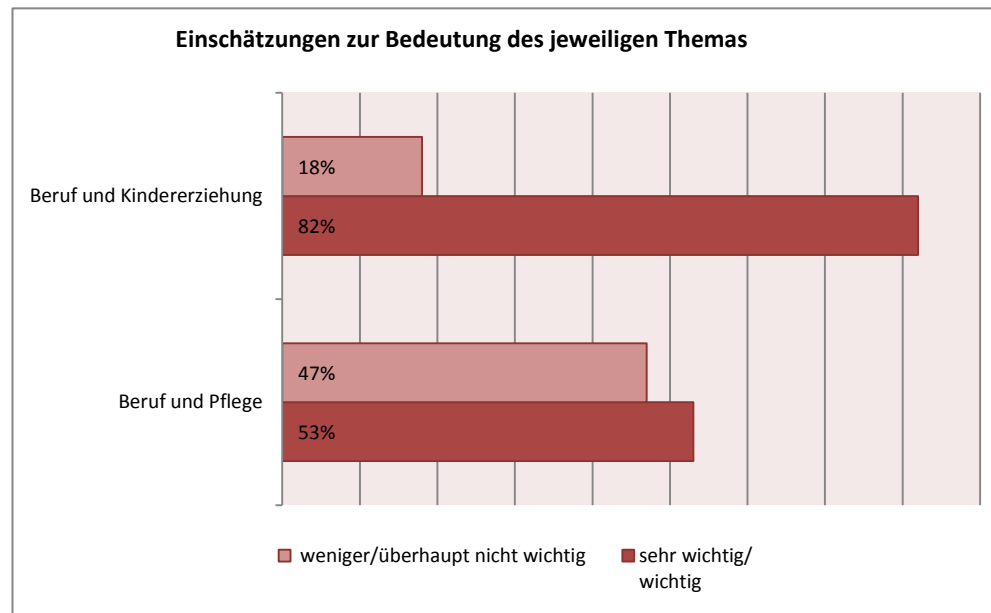


Ergebnisse der ZQP-Unternehmensbefragung
„Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

August 2011

Frage 1

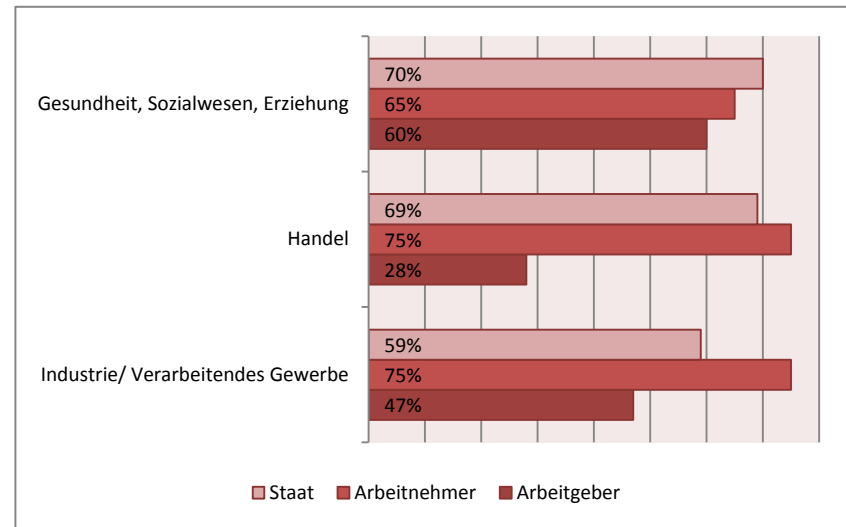
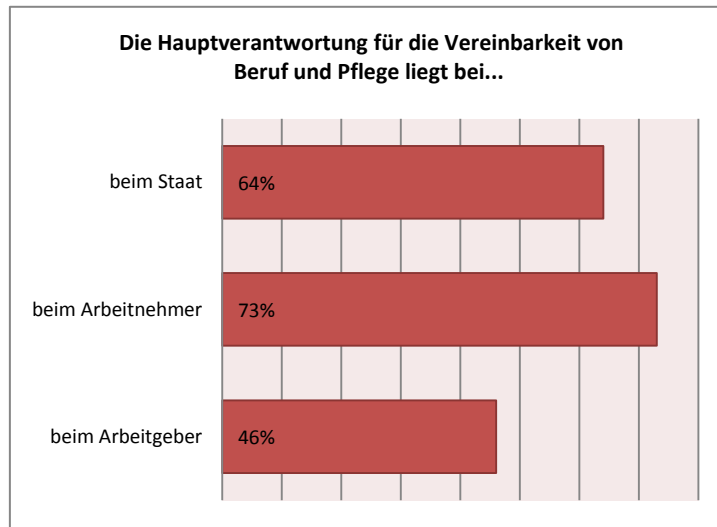
Es gibt verschiedene Situationen, bei denen eine Vereinbarkeit mit der beruflichen Tätigkeit wichtig werden kann. Wie schätzen Sie die Bedeutung der folgenden beiden Themen für Ihr Unternehmen ein: Ist das jeweilige Thema für Ihr Unternehmen: sehr wichtig - wichtig - weniger wichtig oder unwichtig ist. Wie ist es mit dem Thema ...



- Die Angaben über die Einschätzung der befragten Unternehmen zum Stellenwert des Themas „Beruf und Pflege eines Angehörigen“ im Vergleich zu „Beruf und Kindererziehung“ unterstreichen die Beobachtung, dass in den Unternehmen wie auch der allgemeinen Öffentlichkeit noch immer nicht beide Aufgaben als gleichrelevante gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wahrgenommen werden.
- Dies verdeutlicht weiterhin, wie viel Aufklärungsarbeit, auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gleichermaßen, in dieser Frage noch zu leisten ist.

Frage 2

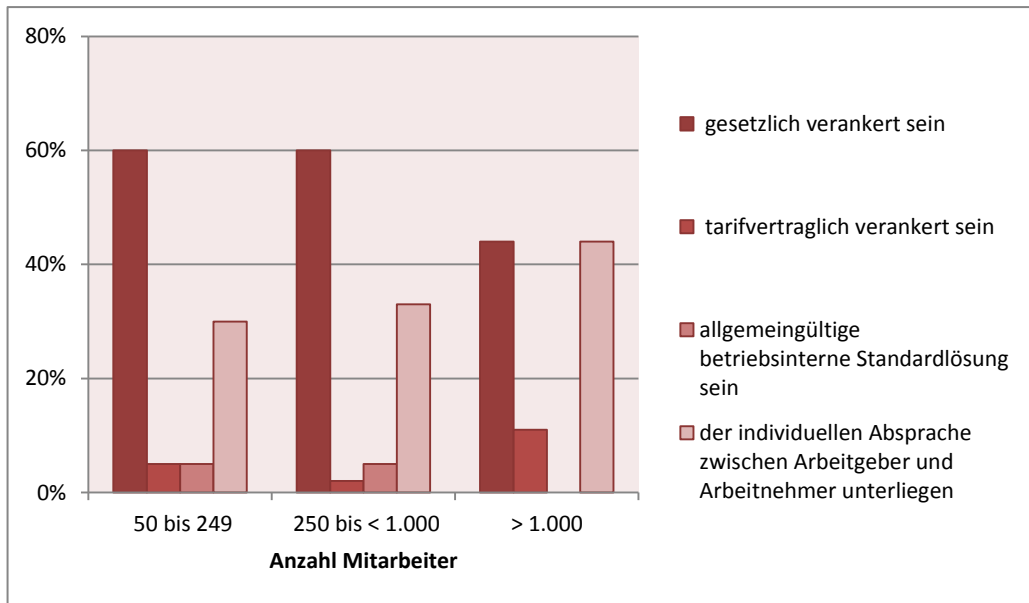
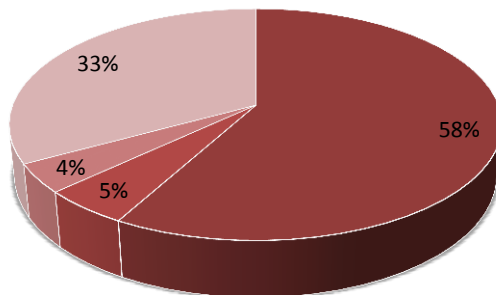
Jetzt speziell zum Thema Pflege eines Angehörigen: Bei welcher der folgenden Akteursgruppen sehen Sie die Hauptverantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen? (Mehrfachnennungen möglich)



- Der Großteil der befragten Unternehmen insgesamt sieht die Hauptverantwortung, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu gewährleisten, beim Staat.
- Lediglich 28% der befragten Handelsunternehmen sehen maßgeblich den Arbeitgeber in der Verantwortung, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu unterstützen.
- Die Einschätzung, dass die Verantwortung maßgeblich auch auf Arbeitgeberseite liegt, ist tendenziell bei den größeren Unternehmen (> 1.000 Mitarbeiter) stärker ausgeprägt.

Frage 3

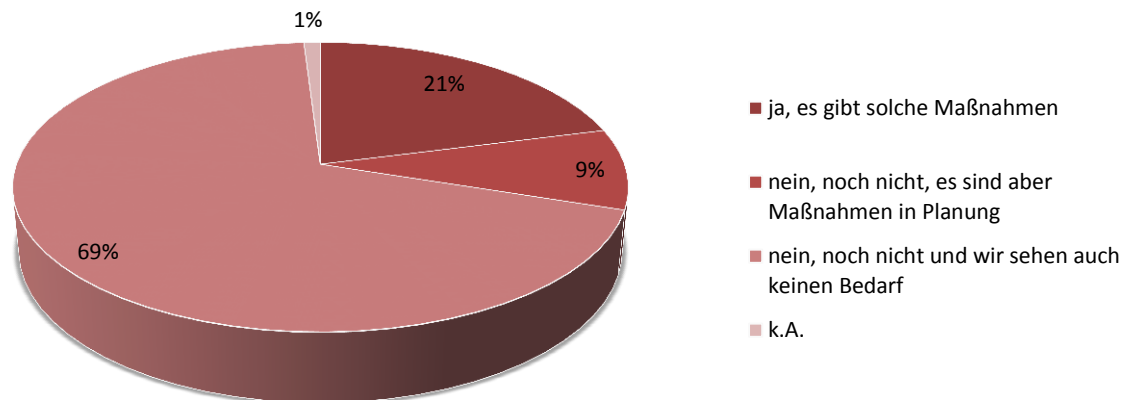
Was meinen Sie: Wie sollten die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen geregelt sein?



- Die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen spricht sich hierbei für eine gesetzliche Verankerung der Regelungen aus.
- Diese Einschätzung wird unabhängig von der Größe der befragten Unternehmen geteilt.
- Tarifvertragliche Regelungen spielen in diesem Kontext nur eine untergeordnete Rolle.

Frage 4

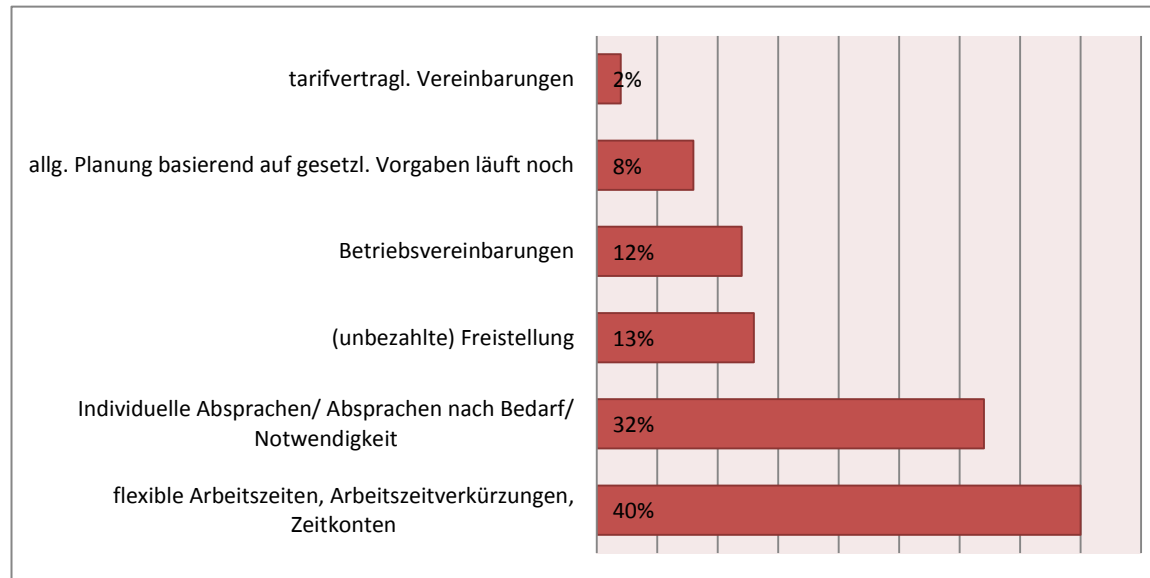
Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits betriebsinterne Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines Angehörigen? Welche der folgenden Aussagen trifft zu?



- Bei knapp 70% der befragten Unternehmen existieren bis dato keine betriebsinternen Maßnahmen und laut Befragung sehen diese auch keinen spezifischen Bedarf.
- Lediglich 21% der Unternehmen geben an, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bereits in der betrieblichen Praxis verankert zu haben.
- Bei 9% der befragten Unternehmen sind entsprechende Initiativen geplant.
- Tendenziell existieren bei größeren Unternehmen bereits betriebsinterne Maßnahmen (33% der Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitern bieten solche Initiativen an, im Vergleich zu nur 19% der Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern).
- Es ist jedoch anzunehmen, dass in kleinen Unternehmen mehr Regelungen auf Basis individueller Absprachen als genereller Bestimmungen realisiert werden.

Frage 5a (Filter: Maßnahmen eingerichtet/ in Planung)

Welche betriebsinternen Maßnahmen haben Sie eingerichtet, bzw. planen Sie einzurichten?
(Mehrfachnennungen möglich)

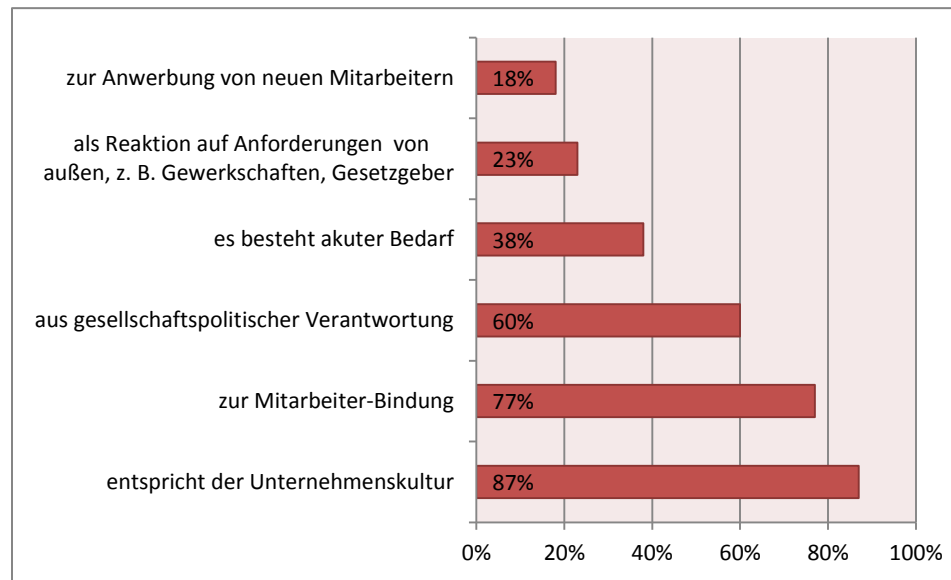


- Um Arbeitnehmern die Pflege von Angehörigen zu erleichtern, nutzen Unternehmen hauptsächlich Modelle der flexiblen Arbeitszeit (dies deckt sich mit Ergebnissen anderer Umfragen¹).
- In den seltensten Fällen sind diese Maßnahmen Umsetzung gesetzlicher Ansprüche, sondern basieren vielmehr auf individuellen Absprachen und werden bei Bedarf verhandelt.
- Feste Betriebsvereinbarungen existieren in nur 12% der befragten Unternehmen, hierbei handelt es sich mit knapper Mehrheit (57%) um große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.
- Die Initiativen für die Einrichtung solcher Maßnahmen ging bei den befragten Unternehmen zu gleichen Anteilen von der Geschäftsführung (52%), bzw. den Mitarbeitern (43%) selbst aus.

¹ Vgl. 3. Blitzabfrage „Erfolgsfaktor Familie“

Frage 6 (Filter: Maßnahmen eingerichtet/ in Planung)

Aus welchen Gründen bietet Ihr Unternehmen betriebsinterne Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an, bzw. plant, dies zu tun? (Mehrfachnennungen möglich)

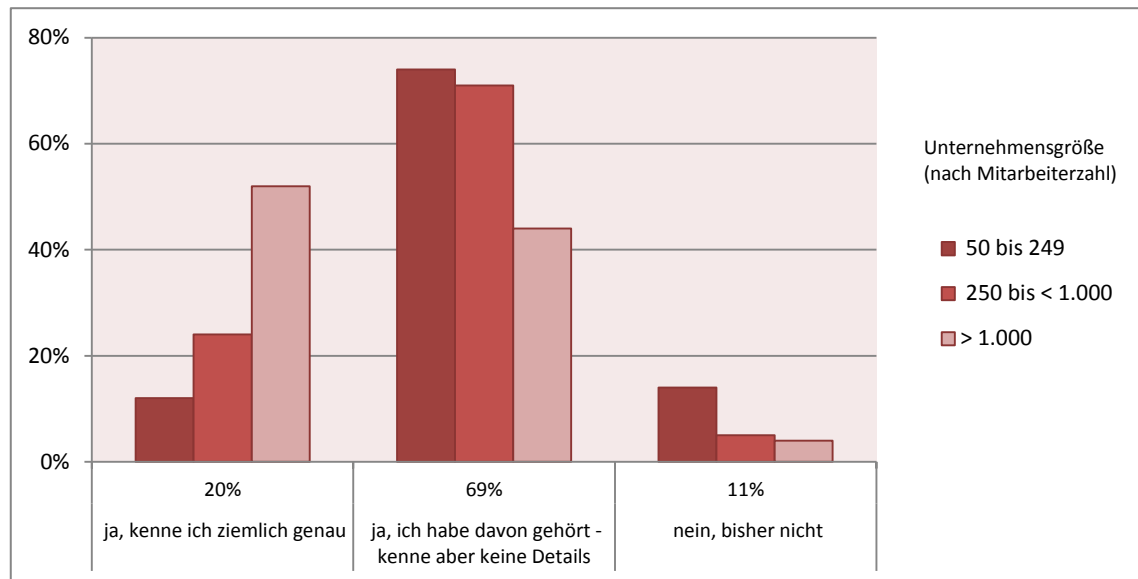


- Interessant ist, dass bereits eingerichtete oder in Planung befindliche Maßnahmen in nur 23% der Fälle als Reaktion auf externe Anforderungen realisiert wurden/ werden.
- In mehr als $\frac{3}{4}$ der Fälle wird angegeben, dies aus Gründen der Mitarbeiterbindung oder auch als Teil der Unternehmenskultur anzubieten.
- Überraschenderweise geben nur 38% der befragten Unternehmen an, Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als Reaktion auf akuten Bedarf anzubieten. → Eine solche Tendenz wird auch im Rahmen anderer Studien¹ beschrieben; dies spricht für die Angst von pflegenden Berufstätigen vor Stigmatisierung am Arbeitsplatz.

¹ Vgl. 3. Blitzabfrage „Erfolgsfaktor Familie“ und Projektergebnisse der Studie „Carers@work“

Frage 7

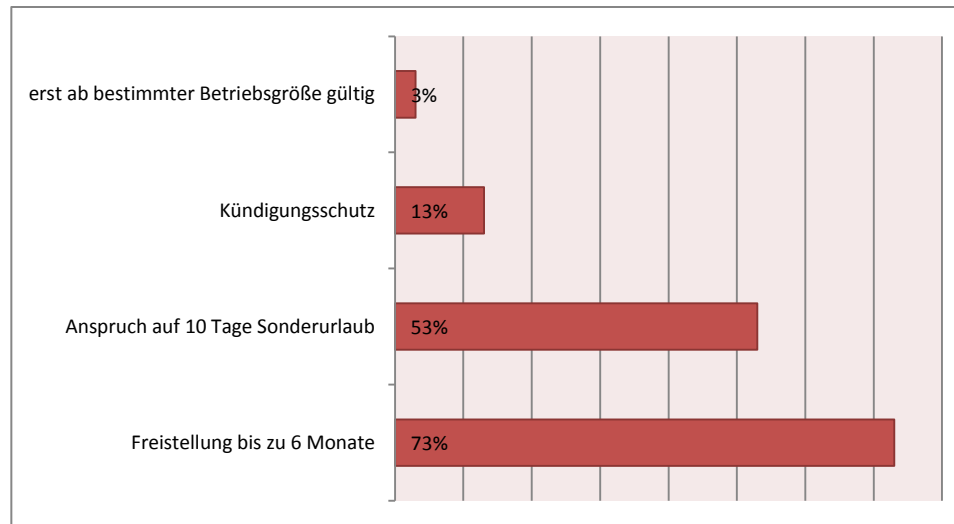
Seit Juli 2008 gibt es das Pflegezeitgesetz (PflegeZG), mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Kennen Sie dieses Pflegezeitgesetz?



- Obwohl bereits seit Juli 2008 in Kraft, geben lediglich 20% der befragten Unternehmen an, die Inhalte des PflegeZG genau zu kennen.
- Tendenziell sind eher Personalverantwortliche aus großen Unternehmen (52%) mit mehr als 1.000 Mitarbeitern über die konkreten Inhalte informiert.
- Dieses Ergebnis zeigt deutlich den massiven bestehenden Aufklärungsbedarf in diesem Kontext auf.

Frage 7

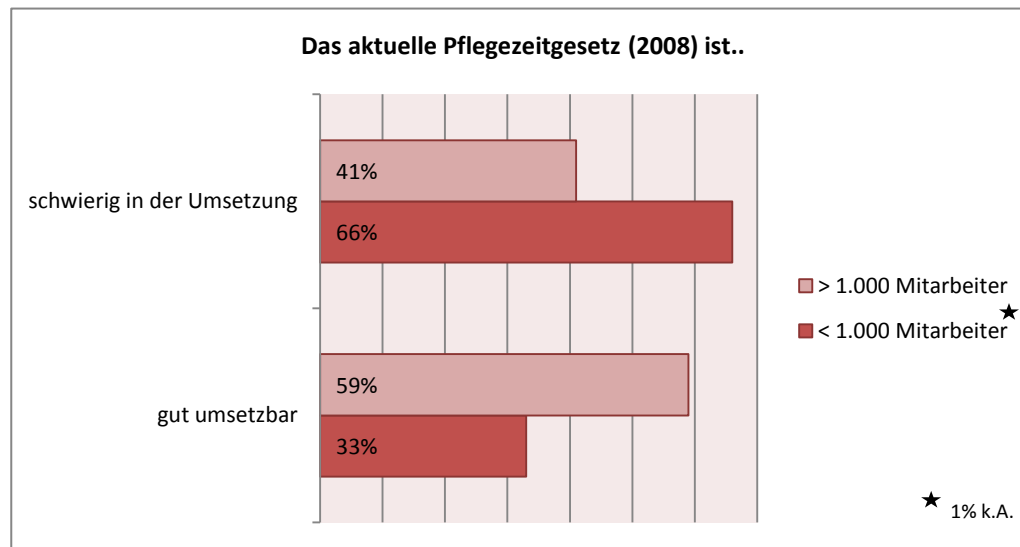
Falls ja - welche Inhalte sind Ihnen bekannt?



- Diejenigen Unternehmen, die angeben, das PflegeZG von 2008 zu kennen, wissen überwiegend von der Möglichkeit einer maximal 6-monatigen Freistellung (73%) sowie um den Anspruch auf 10 Tage Sonderurlaub (53%).
- Weitestgehend unbekannt ist jedoch bspw. der gesetzlich geregelte Kündigungsschutz (13%).

Frage 8

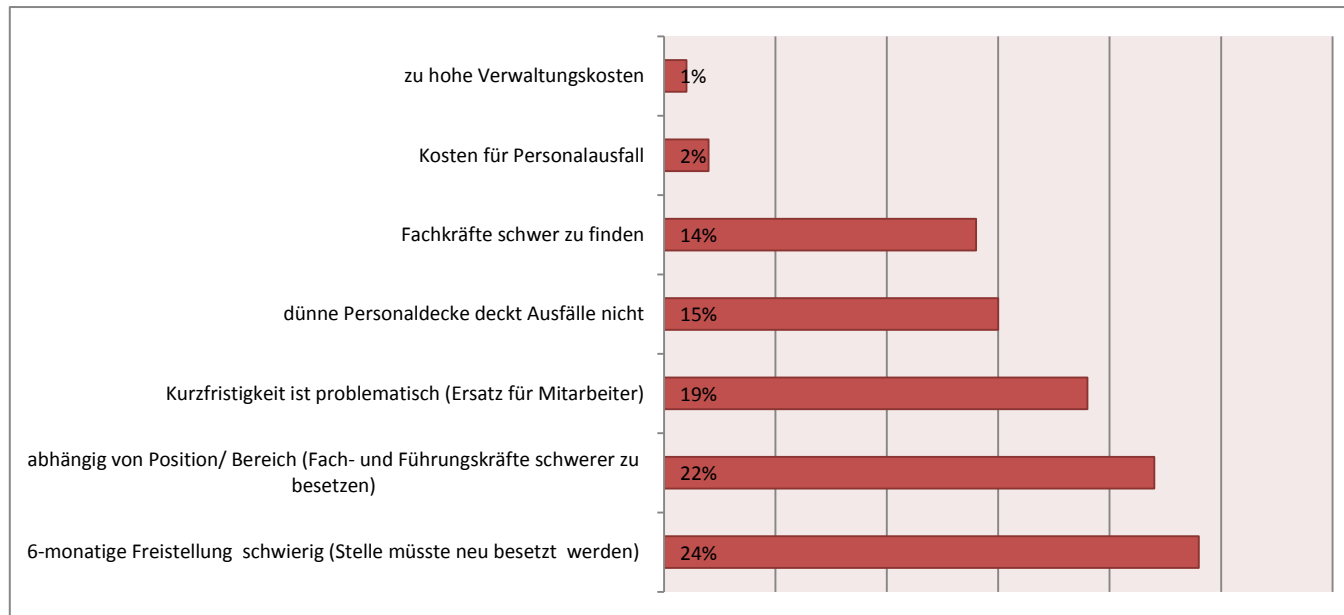
Das derzeitige Pflegezeitgesetz sieht vor, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Kündigungsschutz während der Pflegezeit haben. Bei Unternehmen mit mehr als 15 Mitarbeitern stehen einem Arbeitnehmer 10 Arbeitstage als kurzfristiger Sonderurlaub für die Pflege eines nahen Angehörigen zur Verfügung. Darüber hinaus kann er sich bis zu 6 Monaten von der Arbeit freistellen lassen. Der Arbeitgeber ist dabei nicht zur Entgelt-Fortzahlung verpflichtet. Was meinen Sie: War bzw. ist das derzeitige Pflegezeitgesetz in Ihrem Unternehmen organisatorisch gut umsetzbar?



- Das aktuelle Pflegezeitgesetz wird insgesamt eher kritisch gesehen. So geben 62% der befragten Unternehmen an, Schwierigkeiten bei der Umsetzung zu sehen, lediglich 37% beurteilen das Gesetz als organisatorisch gut umsetzbar.
- Insbesondere kleinen Unternehmen bereitet die betriebliche Implementierung Schwierigkeiten, wohingegen knapp 60% der Betriebe mit mehr als 1.000 Mitarbeitern das Gesetz für gut umsetzbar erachten.

Frage 8a (Filter: Schwierigkeiten bei Umsetzung)

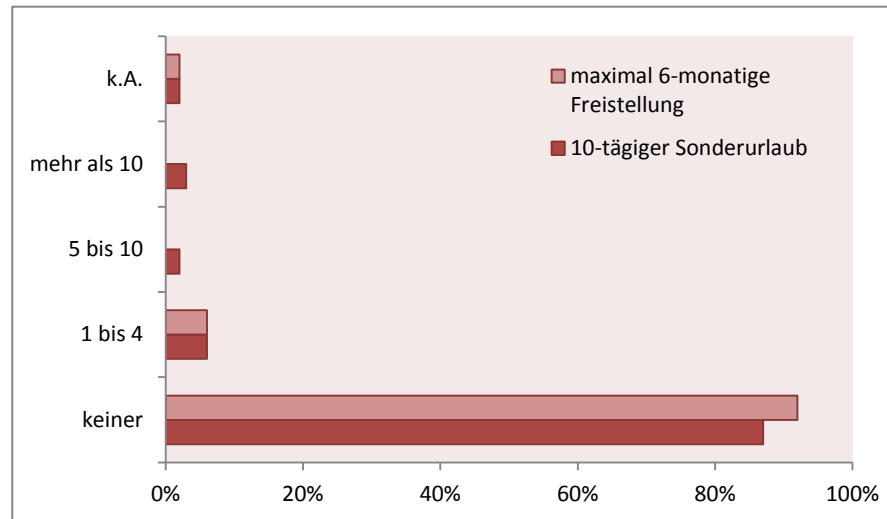
*Welche Bedenken gibt es aus Sicht Ihres Unternehmens?
(spontane Mehrfachnennungen möglich)*



- Für Unternehmen, die Schwierigkeiten bei der Umsetzung des aktuellen Gesetzes sehen, stellen insbesondere Aspekte personeller Art (z.B. Ersatz von Fach- und Führungskräften) Problemfaktoren dar.
- Eine deutlich untergeordnete Rolle spielen der Umfrage zufolge hingegen monetäre Aspekte, wie z.B. mögliche Kosten bei Personalausfall (2%) oder zusätzlich entstehende Verwaltungskosten (1%).

Frage 9 (Filter: Kenner des Gesetzes)

Wie viele Mitarbeiter haben in Ihrem Unternehmen im Jahr 2010 den gesetzlichen Anspruch auf Pflegezeit wahrgenommen? (10-tägigen Sonderurlaub zur Pflege oder maximal 6-monatige Freistellung)

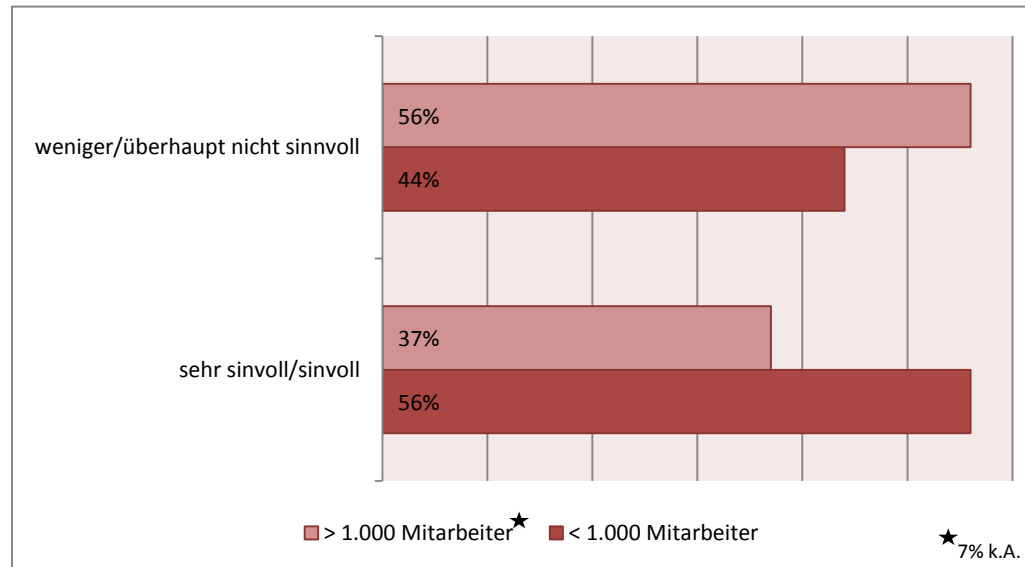


- Eine deutliche Sprache sprechen die Zahlen zur realen Inanspruchnahme der Pflegezeit: Knapp 90% der Unternehmen geben an, dass weder der 10-tägige Sonderurlaub, noch die maximal 6-monatige Freistellung von Arbeitnehmern im Jahr 2010 in Anspruch genommen wurde.
- Dieses Ergebnis spiegelt jedoch anderen Erkenntnissen zufolge nicht den eigentlichen Bedarf wider. Hier verbirgt sich offenbar eine als hoch anzunehmende Dunkelziffer pflegender Arbeitnehmer, die ihren Anspruch entweder nicht kennen oder nicht in Anspruch nehmen wollen¹.

¹ Vgl. Projektergebnisse der Studie „Carers@work“, Prof. Reichert, TU Dortmund.

Frage 10

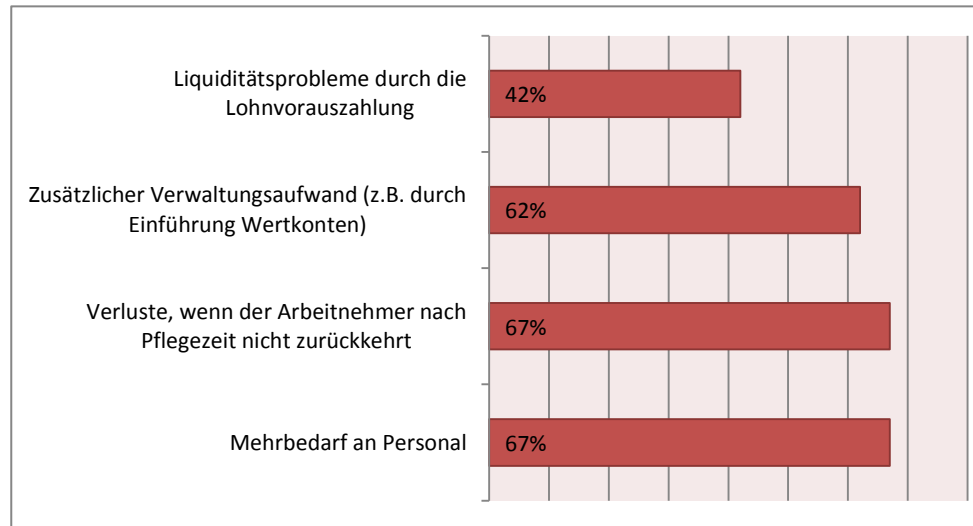
*(Zunächst wird der Entwurf des Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erläutert)
Halten Sie den neuen Gesetzentwurf für eine sinnvolle Ergänzung zur aktuellen Rechtslage?
Ist er aus Sicht Ihres Unternehmens...*



- Insgesamt ist die Einschätzung der Unternehmen zum vorliegenden Gesetzentwurf zur „Familienpflegezeit“ uneinheitlich. (Im Ganzen erachten 48% den Entwurf als sinnvolle Ergänzung, 51% hingegen äußern Bedenken.)
- Überraschend ist jedoch die Beobachtung, dass tendenziell eher kleine Unternehmen in dem Gesetzentwurf eine sinnhafte Ergänzung der vorhandenen Regelungen sehen. Dies kann mit der Möglichkeit eines zinslosen Darlehens zur Lohnvorauszahlung zusammenhängen, welche kleineren Unternehmen andernfalls evtl. Schwierigkeiten bereiten kann.

Frage 11 (Filter: nicht sinnvoll)

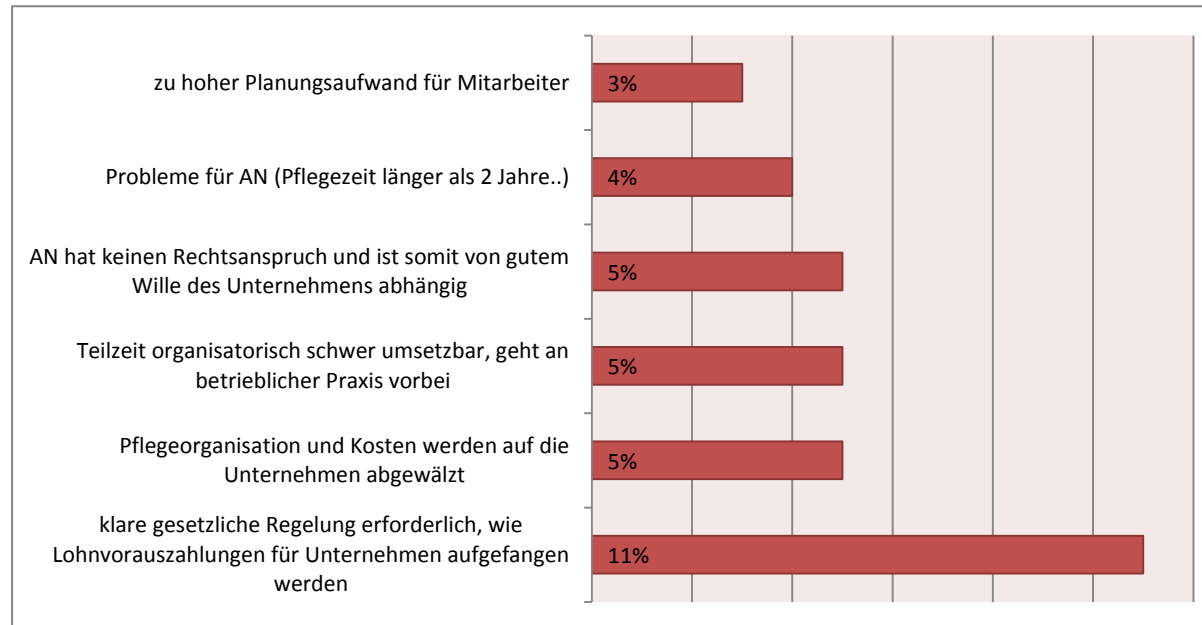
Wieso halten Sie den Entwurf für nicht/wenig sinnvoll? Welche der folgenden Bedenken oder Vorbehalte würden Sie geltend machen? (Mehrfachnennungen möglich)



- Ähnlich der Bewertung des aktuellen Pflegezeitgesetzes sind die vorrangigen Vorbehalte gegen den aktuellen Gesetzentwurf in erster Linie personeller Art. Dabei spielt nicht nur der Mehrbedarf an qualifiziertem Personal, sondern auch das Ausfallrisiko von Mitarbeitern nach Ablauf der Pflegezeit eine Rolle.
- Auch der zusätzliche Verwaltungsaufwand, welcher z.B. durch die Einführung von Wertkonten auf Unternehmen zukommen kann, wird von einer deutlichen Mehrheit (62%) der Befragten als bedenklich angesehen.
- Interessanterweise decken sich in dieser Frage die Einschätzungen der befragten Unternehmen unabhängig von der jeweiligen Größe.
- Während die Freistellungsansprüche nach dem aktuellen Pflegezeitgesetz unbezahlt sind, werden hinsichtlich des neuen Entwurfs von 42% der Unternehmen auch Vorbehalte gegen mögliche Liquiditätsprobleme bei Lohnfortzahlungen geäußert.

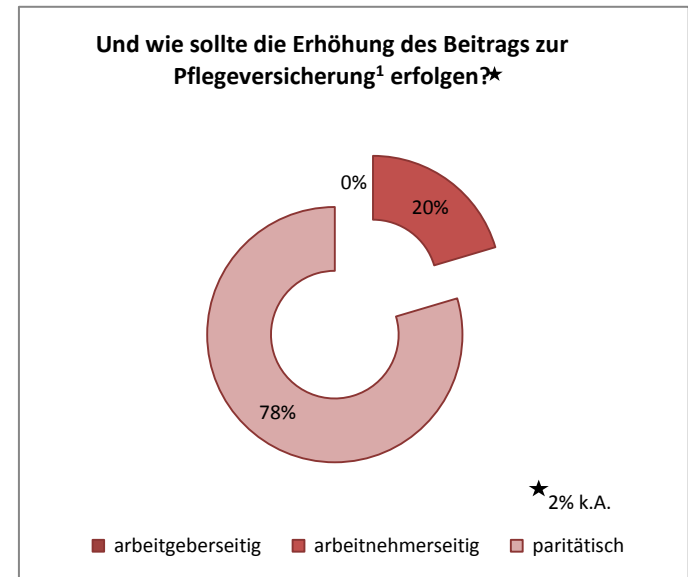
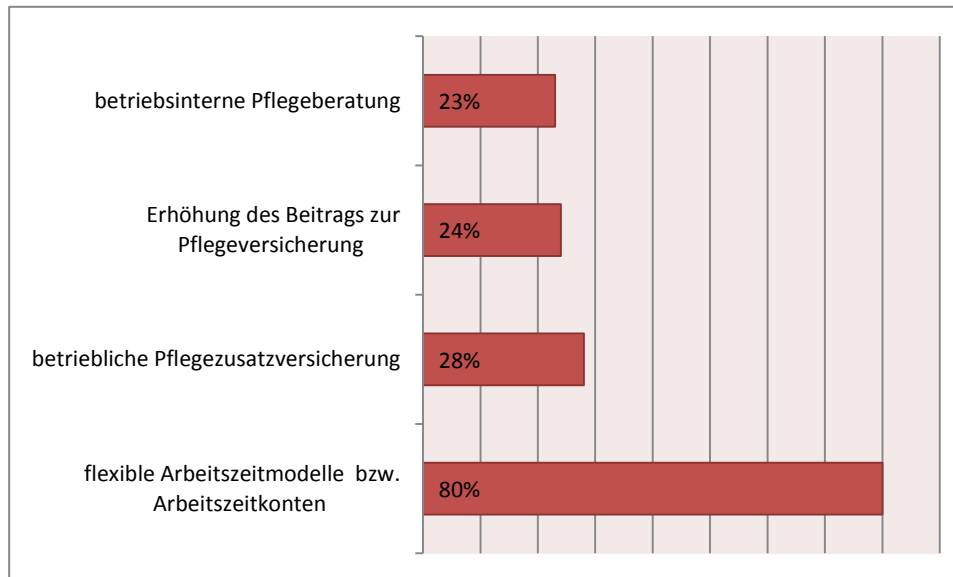
Frage 11 (Filter: nicht sinnvoll)

Wieso halten Sie den Entwurf für nicht/wenig sinnvoll? Welche der folgenden Bedenken oder Vorbehalte würden Sie geltend machen? (Spontane Nennungen)



Frage 12

Welche der folgenden Modelle kämen für Ihr Unternehmen alternativ zur Familienpflegezeit in Frage, um Ihre Angestellten im Fall der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen zu unterstützen? (Mehrfachnennungen möglich)



- Ähnlichen der Angaben zu bereits bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Arbeitnehmer (s. Frage 5a), stellen auch hier flexible Arbeitszeitmodelle, wie z.B. über Arbeitszeitkonten, die favorisierten Lösungen einer überwiegenden Mehrheit (80%) der befragten Unternehmen dar.
- Interessant, dass knapp ein Viertel (24%) der Befragten eine Erhöhung des Beitrages zur Pflegeversicherung als sinnvollen Ansatz betrachten.
- Ein erhöhter Beitragssatz sei dabei laut Umfrageergebnis von 78% paritätisch zu tragen, 20% hingegen sehen die Erhöhung einseitig zu Lasten des Arbeitnehmers. Eine einseitige Erhöhung auf Arbeitgeberseite ist für alle befragten Unternehmen hierbei nicht vorstellbar.

¹ Filter: Erhöhung des Beitrags zur Pflegeversicherung genannt