



Prof. Dr. Jutta Rump  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen  
0621 / 5203-238  
[jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de](mailto:jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de)

# Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - Ein zentrales Thema der Zukunft für Arbeitgeber

Mainz, den 08. Dezember 2012

## Gliederung:

1. Zahlen, Daten, Fakten
2. Herausforderungen für Mitarbeiter, die gleichzeitig pflegende Angehörige sind
3. Effekte, die resultieren, wenn ein Arbeitgeber keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet
4. Handlungsfelder und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
5. Effekte, die resultieren, wenn ein Arbeitgeber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet
6. Versuch einer Nutzen-Kosten-Betrachtung
7. Fazit und Ausblick



# 1. Zahlen, Daten, Fakten



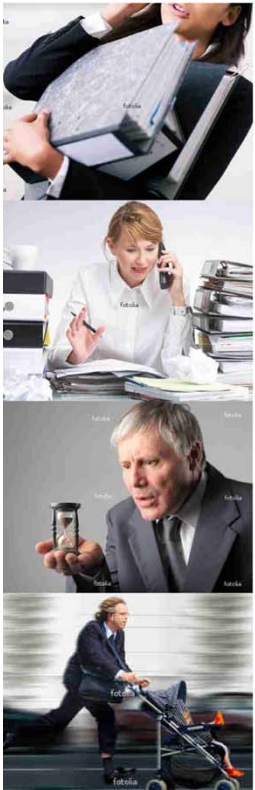
## 1.1 Demografische Entwicklung IN DEUTSCHLAND

Geringe Geburtenraten

Steigende Lebenserwartung

Migration

- Reduktion der Bevölkerung
- Steigendes Durchschnittsalter
- Steigender Anteil Älterer (> 65 Jahre)
- Steigender Anteil der über 80-Jährigen
- Sinkender Anteil Jüngerer (< 20 Jahre)
- Mittel- bis langfristig sinkender Anteil der 20- bis 65-Jährigen

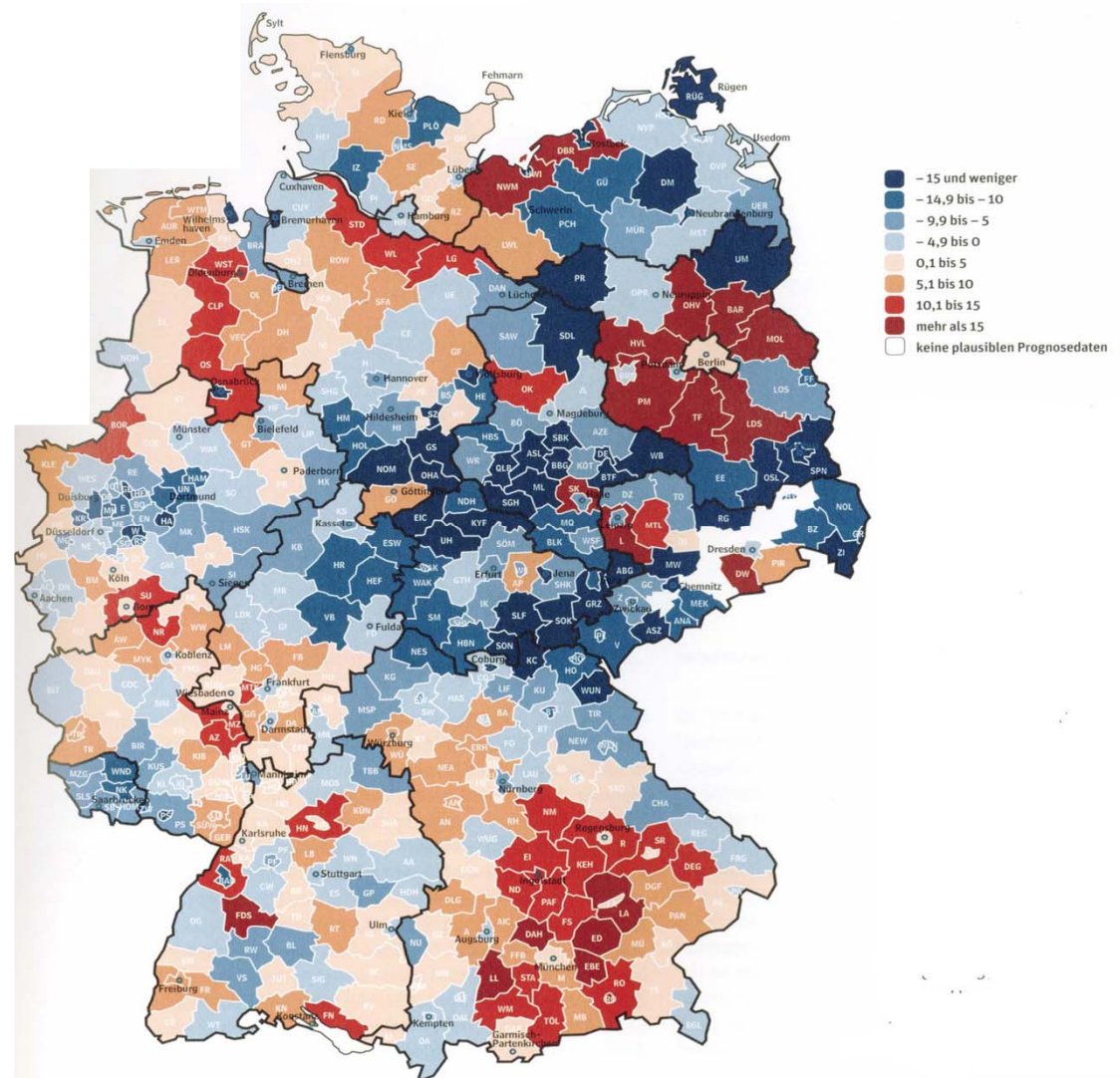


<p><b>81,4 Mio.</b></p> <p><b>20,0 %</b></p> <p><b>61,0 %</b></p> <p><b>19,0 %</b></p>	<p>Menschen leben derzeit in Deutschland, sind jünger als 20 Jahre, sind zwischen 20 und 65 Jahre alt, sind älter als 65 Jahre.</p>
<p><b>77,2 Mio.</b></p> <p><b>16,0 %</b></p> <p><b>55,0 %</b></p> <p><b>29,0 %</b></p>	<p>Menschen werden 2030 in Deutschland leben, werden jünger als 20 Jahre sein, werden zwischen 20 und 65 Jahre alt sein, werden älter als 65 Jahre sein.</p>





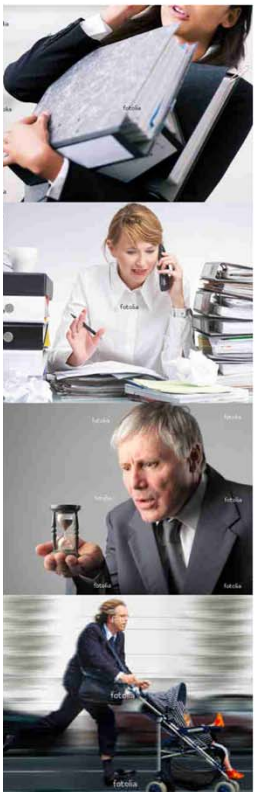
# Bevölkerungsentwicklung bis 2030



Quelle: Berlin-Institut (2007), S. 16, 17.

Die demografiebedingte Alterung der Gesellschaft hat vielfältige Auswirkungen. Eine Reihe dieser Auswirkungen wird derzeit diskutiert. Der Einfluss der Demografie auf die Pflege, insbesondere auf die Pflege durch Angehörige, hingegen scheint eher als **Randthema** behandelt zu werden. Dieser Stellenwert in der öffentlich geführten Diskussion entspricht jedoch nicht den Herausforderungen, mit denen die Pflege konfrontiert sein wird.

Im Folgenden wird vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege thematisiert.



## 1.2 Die Situation im Rahmen der Pflege

- ❖ Die Anzahl der **pflegebedürftigen alten Menschen** wird steigen: von heute 2,25 Mio. Menschen auf 2.9 Mio. in 2020 sowie 3,4 Mio. in 2030 (+ 58%).
- ❖ Unter Berücksichtigung eines **zunehmenden medizinischen Fortschritts sowie eines steigenden Bewusstseins für Gesundheit, Fitness und Wellness** in der Gesellschaft würden statt 3,4 Mio. Menschen „nur“ ca. 3 Mio. Personen pflegebedürftig sein.
- ❖ Zusätzlich sollten die derzeit 3 Mio. **Hilfsbedürftigen**, die einen ähnlichen Unterstützungsbedarf haben wie jemand der Pflegestufe 1, berücksichtigt werden. Für 2020 wird von einem Anstieg auf 6 Mio. ausgegangen.
- ❖ 65% der Pflegebedürftigen werden in 2030 über 80 Jahre alt sein. Im Vergleich: Heute sind ca. 53% der Pflegebedürftigen über 80 Jahre alt.





- ❖ 1,54 Mio. pflegebedürftige Menschen werden derzeit **in Privathaushalte gepflegt**.
- ❖ Zwei Drittel von ihnen werden nur von Angehörigen versorgt.
- ❖ 73% der pflegenden Angehörigen sind **Frauen**, wobei 40% der pflegenden Frauen erwerbstätig sind.
- ❖ Während Frauen stärker in die personenbezogene Pflege einbezogen sind, kümmern sich Männer eher um das Pflege-management und um die Organisation.
- ❖ **Knapp 37 h** verbringen Hauptpflegepersonen im Durchschnitt wöchentlich mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehörige.
- ❖ Die Mehrheit der pflegenden Angehörigen sind **über 40 Jahre alt**.
- ❖ Lediglich 710.000 Pflegebedürftige werden heute in Pflegeheimen betreut.



## Die Aussagen über das künftige Ausmaß der häuslichen Pflege sind widersprüchlich.

Eine Reihe von Experten geht davon aus, dass aufgrund des steigenden Anteils von alten Menschen, die krank und hilfs- bzw. pflegebedürftig sind, sowie einer weniger stark wachsenden Branche der professionellen Pflege die Bedeutung der häuslichen Pflege steigt.



Andere Experten sind der Ansicht, dass in Zukunft der „Pflegedienst der Nation – die pflegenden Angehörigen – immer weniger Mitarbeiter und vor allem Mitarbeiterinnen haben“ wird. Sie führen folgende Faktoren an:

- ❖ Da wir bereits in der 2. Generation leben, die **Geburtenraten** zwischen 1,3 und 1,5 aufweist, und Familien immer seltener an einem Ort leben, wird davon auszugehen, dass die Pflege in Zukunft immer weniger in der Familie statt findet.
- ❖ Zudem führt die **steigende Lebenserwartung** dazu, dass der Anteil der altersbedingt schwer Erkrankten zunehmen wird, die innerhalb der Familie kaum noch gepflegt werden können.



## Zwischenfazit

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewinnt in Zukunft an Bedeutung. Folgende Faktoren sind u.a. dafür verantwortlich:

- ❖ Der Anteil der älteren, pflegebedürftigen Angehörigen wird angesichts der demografischen Entwicklung steigen.
- ❖ Die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie deren Arbeitsvolumen wird in den nächsten Jahren zunehmen.
- ❖ Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben sich geändert (z.B. Anspruch auf eine max. 6-monatige Pflegezeit ab dem 01. Juli 2008 und ab dem 01.01.2012 die 2-jährige Pflegezeit).



## 2. Herausforderungen für Mitarbeiter, die gleichzeitig pflegende Angehörige sind





Werden die **Pflegeleistungen in der Familie erbracht**, stehen die pflegenden Angehörigen nicht selten vor der **Herausforderung, Berufstätigkeit mit der Pflegeaufgabe vereinbaren zu müssen**.

Dabei ist zu berücksichtigen,

- ❖ dass der Eintritt, die Dauer und die Entwicklung der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen nur bedingt vorhersehbar sind,
- ❖ die psychischen und physischen Belastungen häufig erheblich sind und
- ❖ starke Einschränkung im Alltag in Kauf genommen werden müssen.



**Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist nicht mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung vergleichbar.**



## Die ständige Doppelbelastung führt sehr häufig zu ...

- ❖ ... emotionalen und körperlichen Belastungen,
- ❖ ... verminderter Leistungsfähigkeit,
- ❖ ... Versäumen / Reduzieren von Arbeitszeit,
- ❖ ... Beendigung der Erwerbstätigkeit,
- ❖ ... finanziellen Einbussen (auch bei Altersversorgung).



### 3. Effekte, die resultieren, wenn ein Arbeitgeber keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet



**Es ist davon auszugehen, dass ohne tragfähige Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Unternehmen mit folgenden Auswirkungen rechnen müssen:**

- ❖ Erhöhung von Abwesenheitsraten, Fehlzeiten (+ 3 Tage) und Krankenstand (+ 20%)
- ❖ Minderung der Produktivität, Belastbarkeit und Arbeitszufriedenheit
- ❖ Verlust qualifizierter Arbeitskräfte (ca. 20% der Mitarbeiter/innen mit Pflegepflichten denken an einen Ausstieg), Zusatzkosten für Personalsuche

**➔ Dies wiegt umso schwerer angesichts der internen und externen Arbeitsmarktentwicklungen (Fachkräfteengpässe).**

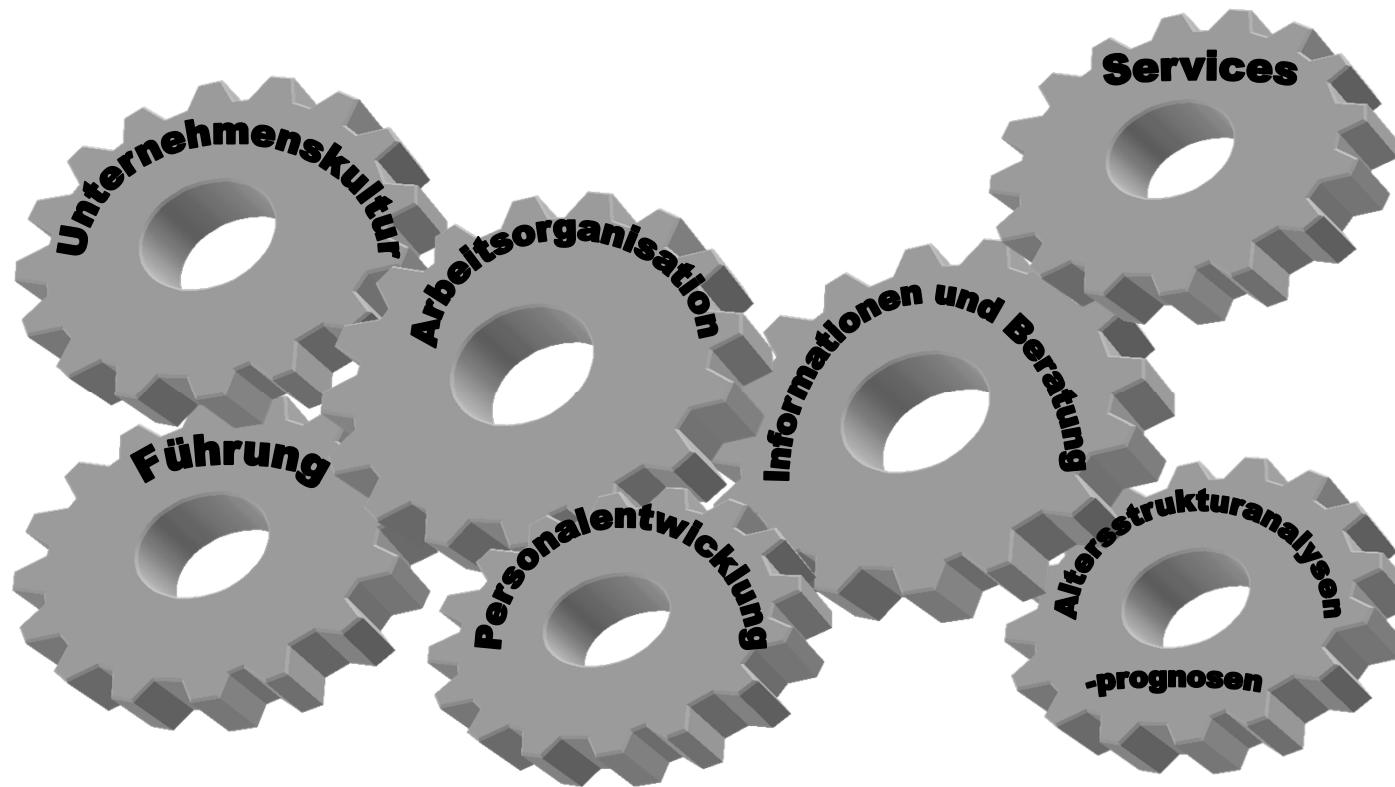


# 4. Handlungsfelder und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege





Vereinzelte Aktionen und Maßnahmen zeigen keine nachhaltig Wirkung. Ein **ganzheitlicher Ansatz** ist gefragt, der mehrere Handlungsfelder im Fokus hat.





## Unternehmenskultur

- ❖ Eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als Wert und Norm verankert hat, zeichnet sich durch ein großes Verständnis für die familiären Verpflichtungen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin aus.
- ❖ Dort wo es möglich ist, wird auf die besondere Situation eingegangen und Lösungen gesucht.
- ❖ Eine Unternehmenskultur, in der die Pflege von Angehörigen Anerkennung findet, kann durch eine systematische und kontinuierliche Kommunikation gefördert werden.



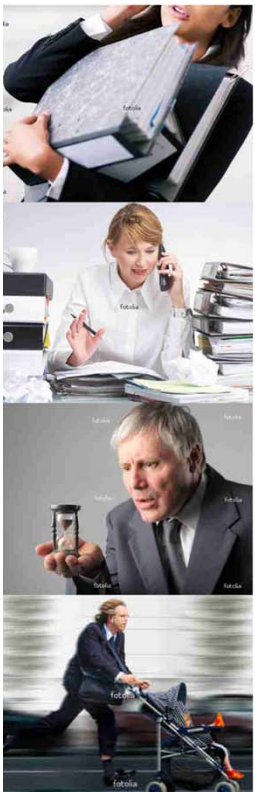
## ➔ Führung

- ❖ Sensibilisierung der Führungskräfte für die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (z.B. durch Vorträge, Informationsunterlagen, Schulungen...).
- ❖ Einsatz von Führungsinstrumenten, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege thematisiert werden können (z.B. Mitarbeitergespräch).
- ❖ Gewährung von Freiräumen und Handlungsspielräumen.
- ❖ Schaffen einer Atmosphäre von Offenheit und Vertrauen.
- ❖ Auch Teil der Betriebsrätarbeit.



## ➔ **Arbeitsorganisation**

- ❖ Flexible Arbeitszeitmodelle.
- ❖ Reduktion der Arbeitszeiten.
- ❖ Komprimierte Arbeitszeitmodelle.
- ❖ Kurzfristig gewährte Freistellungen, die auch langfristig sein können.
- ❖ Ausreichende Handlungs- und Gestaltungsspielräume.
- ❖ Alternierende Telearbeit.
- ❖ Konzepte zum Umgang mit Ausfällen durch Pflegezeit, kurzfristiger Betreuung, Krankheit,...
- ❖ Unterstützung beim Umgang mit Zeitknappheit.



## Personalentwicklung

- ❖ Angebot von Weiterbildungen im Unternehmen bzw. an einem unternehmensnahen Ort sowie im Rahmen der normalen Arbeitszeiten.
- ❖ Kontakthalten, wenn ein Beschäftigter aufgrund von Pflegepflichten frei gestellt ist (dies obliegt jedoch nicht nur der Verantwortung des Arbeitgebers sondern auch des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin).
- ❖ Supervisionsangebote für pflegende Angehörige.
- ❖ Coaching für Führungskräfte.





## ➔ Informationen und Beratung

Wenn ein Angehöriger plötzlich pflegebedürftig wird, wissen viele Beschäftigte oft nicht, wo und wie sie Unterstützung innerhalb und außerhalb des Unternehmens bekommen können. Betriebliche Hilfestellungen können sein:

- ❖ Informationen im Intranet, in Printform, als Tagesordnungs-punkt auf Betriebsversammlungen, Vorträge.
- ❖ Beratungen und Seminare für pflegende Angehörige.
- ❖ Ein Ansprechpartner im Unternehmen, der die Informationen gebündelt weitergeben kann, im konkreten Fall individuell auf die Situation des pflegenden Mitarbeiters eingeht sowie bei psychischen und emotionalen Belastungen ein offenes Ohr hat.



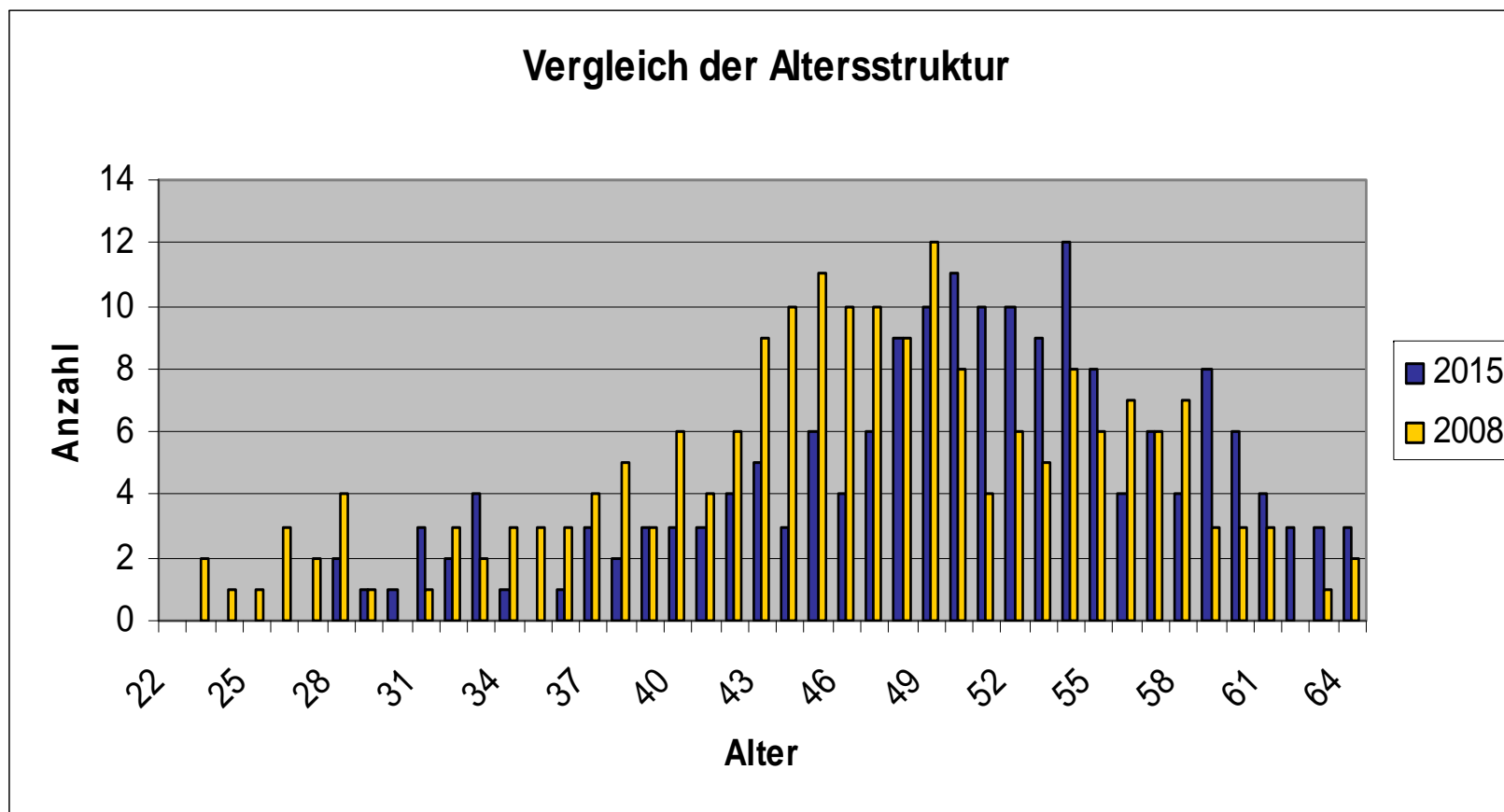
## ➔ Services

- ❖ Kooperationen mit Anbietern zur Betreuung und Pflege  
=> Garantie der Betreuungsleistung punktgenau on time.
- ❖ Kooperation mit Anbietern ganzheitlicher Paketlösung im Sinne von Betreuung, Pflege, Organisation.
- ❖ Ggfs. finanzielle Unterstützung / Incentives auf Sachbezugsbasis.
- ❖ Prävention und Gesundheitsförderung z. B. Pflegetechniken, Stressbewältigung, Rückenschule.



## ➔ Altersstrukturanalysen und -prognosen,

Diese dienen dazu, das künftige Potenzial der pflegenden Angehörigen abzuschätzen.



# 5. Effekte, die resultieren, wenn ein Arbeitgeber Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet



Unternehmen, die ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbieten, erzielen Vorteile:

- ❖ Wenn Stressbelastungen durch eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege reduziert und sogar vermieden werden, **bleiben Leistungsbereitschaft und -fähigkeit erhalten**.
- ❖ Beratung und Informationen bei einem plötzlichen Beginn oder einer Veränderung der Pflegebedürftigkeit tragen dazu bei, dass die betroffenen Beschäftigten schnell tragfähige Lösungen finden und sich **unbelasteter auf die Berufstätigkeit konzentrieren** können.
- ❖ Die **Mitarbeiteridentifikation und -bindung** steigen.
- ❖ **Krankenstand und Fehlzeiten nehmen ab**.
- ❖ Darüber hinaus zeigen sich positive Effekte in Bezug auf **Personalgewinnung sowie Image und Reputation** als Arbeitgeber.





## 6. Versuch einer Nutzen-Kosten-Betrachtung



Die Kosten für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege lassen sich relativ einfach beziffern.

Die Berechnung des Nutzens fällt eher schwer. Eine Möglichkeit es dennoch zu tun, besteht in der Frage: Was würde es kosten, wenn wir es nicht tun würden?“.

- Kosten im Zusammenhang mit Motivationsverlust.
- Kosten im Zusammenhang mit Kompetenzverlust.
- Kosten im Zusammenhang mit Gesundheit / Krankheit.
- Kosten für Ersatzbeschaffung.
- Kosten für Einarbeitung.
- Kosten für Aufhebung des Arbeitsvertrags.
- Kosten in Bezug auf Fehlzeiten,...

In der Regel wird 1 €, der investiert wird, innerhalb von 2-3 Jahren amortisiert.



# 7. Fazit und Ausblick



Das betriebliche Handlungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird in Zukunft an enormer Bedeutung gewinnen. Um den Herausforderungen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege einher gehen, zu bewältigen, bedarf es eines **ganzheitlichen Vorgehens**.

Dazu gehören:

- ❖ **eine wertschätzende Unternehmenskultur,**
- ❖ **ein offener Führungsstil,**
- ❖ **eine flexible Arbeitsorganisation,**
- ❖ **ortnahe und zeitlich passende Weiterbildung,**
- ❖ **Informationen und Beratungen zum Themenfeld Pflege,**
- ❖ **Kooperationen mit Anbietern zur Betreuung und Pflege.**



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

