



# Untersuchung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Unternehmen – Maßnahmen und Unterstützungsan- gebote für Beschäftigte während der COVID-19-Pandemie

## Ergebnisbericht

09. Dezember 2020



### Auftraggeber

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Referat 302, Familienpflegezeit, Pflegende Angehörige  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin

### Auftragnehmer

Kienbaum Consultants International GmbH  
Speditionstraße 21  
40221 Düsseldorf

### Ansprechpartner

Nikolaj Böggild  
Executive Director  
E-Mail: [Nikolaj.boggild@kienbaum.de](mailto:Nikolaj.boggild@kienbaum.de)

Aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit wird im Text an einigen Stellen auf die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachformen verzichtet. Gemeint sind bei sämtlichen Begriffs- und Personenbezeichnungen stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form.

# Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Inhaltsverzeichnis   | 2  |
| 1. Einleitung  | 5  |
| 2. Kurzbericht   | 7  |
| 3. Zielsetzung und methodisches Vorgehen                                   | 12 |
| 3.1. Zielsetzung und Analysefokus  | 12 |
| 3.2. Methodisches Vorgehen   | 12 |
| 4. Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung                                | 14 |
| 4.1. Datenbasis  | 14 |
| 4.2. Angebote in Unternehmen vor der Corona-Pandemie                       | 15 |
| 4.3. Veränderungen während der Corona-Pandemie                             | 20 |
| 4.4. Angebotslücken  | 25 |
| 5. Ergebnisse aus den ergänzenden qualitativen Interviews mit Arbeitgebern | 28 |
| 6. Erkenntnisse aus der Sekundärdatenanalyse                               | 31 |
| 7. Anhang  | 33 |
| 7.1. Fragebogen Unternehmensbefragung                                      | 33 |
| 7.2. Leitfaden qualitative Interviews mit Arbeitgebern                     | 37 |
| 7.3. Methodenbericht zur Befragung   | 39 |

## Abbildungsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Abbildung 1: Größenstruktur der befragten Unternehmen .....                                     | 14 |
| Abbildung 2: Branchenstruktur der befragten Unternehmen nach WZ 2008 .....                      | 15 |
| Abbildung 3: Inanspruchnahme gesetzlich verankerter Angebote vor der Pandemie .....             | 16 |
| Abbildung 4: Zusätzliche Unterstützungsangebote der Unternehmen vor der Pandemie ....           | 16 |
| Abbildung 5: Zusätzliche Unterstützungsangebote der Unternehmen vor der Pandemie ....           | 17 |
| Abbildung 6: Inanspruchnahme zusätzlicher Unterstützungsangebote vor der Pandemie ..            | 17 |
| Abbildung 7: Anteil Frauen, die Angebote vor der Pandemie in Anspruch genommen haben .....      | 18 |
| Abbildung 8: Altersstruktur der Inanspruchnehmenden vor der Pandemie .....                      | 18 |
| Abbildung 9: Informationsquellen zu vorhandenen Angeboten vor der Pandemie .....                | 19 |
| Abbildung 10: Bekanntheit und Bewertung des Pflegetelefons .....                                | 19 |
| Abbildung 11: Bekanntheitsgrad der Angebote vor der Pandemie .....                              | 20 |
| Abbildung 12: Bekanntheit der gesetzlichen Regelungen im Rahmen der „Akuthilfen“ .....          | 21 |
| Abbildung 13: Zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen der Unternehmen .....                         | 21 |
| Abbildung 14: Neue Corona-spezifische Unterstützungsmaßnahmen .....                             | 22 |
| Abbildung 15: Anpassung von bestehenden Angeboten .....   | 22 |
| Abbildung 16: Inanspruchnahme Corona-spezifischer Angebote während der Pandemie ..              | 23 |
| Abbildung 17: Anteil Frauen, die Angebote während der Pandemie in Anspruch genommen haben ..... | 23 |
| Abbildung 18: Altersstruktur der Inanspruchnehmenden während der Pandemie.....                  | 24 |
| Abbildung 19: Informationsquellen zu vorhandenen Angeboten während der Pandemie ....            | 25 |
| Abbildung 20: Bekanntheit Corona-spezifischer gesetzlicher Sonderregelungen .....               | 25 |
| Abbildung 21: Angebotslücken auf Seiten der verschiedenen Akteure .....                         | 26 |
| Abbildung 22: Angebotslücken auf Unternehmensseite .....  | 26 |
| Abbildung 23: Vorhandene Ergänzungen .....  | 27 |

**Abkürzungsverzeichnis**

|               |   |
|---------------|---|
| BMFSFJ.....   | <i>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i> |
| KHZG.....     | <i>Krankenhauszukunftsgesetz</i>                                  |
| Kienbaum..... | <i>Kienbaum Consultants International GmbH</i>                    |
| KMU.....      | <i>Kleine und Mittlere Unternehmen</i>                            |
| SGB.....      | <i>Sozialgesetzbuch</i>   |
| SOEP.....     | <i>Sozio-ökonomisches Panel</i>                                   |

# 1. Einleitung

Die **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** ist nach wie vor eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen. Die meisten Pflegebedürftigen werden zuhause betreut. Auf der Grundlage einer Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2017 geht man von etwa 4,8 Millionen Pflegenden aus, hiervon sind etwa 2,5 Millionen erwerbstätig.<sup>1</sup> Zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stehen Beschäftigten die gesetzlich verankerten Möglichkeiten offen. Dies sind z.B. die Pflegezeit und Familienpflegezeit oder die bis zu zehn Tage dauernde Auszeit in einem akuten Pflegefall. Im Hinblick auf die besonderen Herausforderungen für erwerbstätige pflegende Angehörige in der **Corona-Krise** sind seit 23. Mai 2020 spezielle Regelungen als Akuthilfe für pflegende Angehörige im Familienpflegezeitgesetz, Pflegezeitgesetz und Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) in Kraft getreten. Die zunächst bis zum 30. September 2020 befristeten Akuthilfen, wurden im Rahmen des Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser (Krankenhauszukunftsgesetz – KHZG) bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. So wurde etwa der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf bis zu 20 Arbeitstage ausgeweitet. Das Recht, der Arbeit wegen einer akuten Pflegesituation in der eigenen Familie fernzubleiben, wurde ebenfalls auf 20 statt wie bisher 10 Tage ausgeweitet. Zudem wurden die Regelungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz flexibilisiert und vereinfacht.<sup>2</sup> Auch das Pflegetelefon des Bundesfamilienministeriums hat sich auf die Beratung zu Zeiten der COVID-19-Pandemie eingestellt.

Eine besondere Rolle bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kommt aber auch den **Unternehmen** und ihren Unterstützungsangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu. Daher hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Kienbaum Consultants International GmbH (Kienbaum) beauftragt, im Rahmen dieser **Untersuchung** die Situation für pflegende Angehörige in kleinen, mittleren und großen Unternehmen (KMU) mit speziellem **Fokus** auf Veränderungen während der Corona-Pandemie zu untersuchen.

Die Ergebnisse der Untersuchung im Zeitraum Oktober bis November 2020 werden mit diesem Bericht vorgelegt. Der Bericht ist wie folgt aufgebaut:

- In Kapitel **2** erfolgt eine zusammenfassende Darstellung der Befragungsergebnisse und Erkenntnisse in Form eines Kurzberichts.
- Kapitel **3** enthält die Beschreibung der Zielsetzung und des Untersuchungsfokus sowie des methodischen und inhaltlichen Vorgehens.
- In Kapitel **4** werden die Ergebnisse der Unternehmensbefragung in Bezug auf bestehende gesetzliche und unternehmensspezifische Angebote für pflegende Angehörige, deren Nutzung, Bekanntheit u.a. vor bzw. während der Corona-Pandemie dargelegt.
- Die Erkenntnisse aus den ergänzenden qualitativen Interviews mit Arbeitgebern werden in Kapitel **5** zusammenfassend dargestellt.

---

<sup>1</sup> Quelle: Leistungsbeschreibung

<sup>2</sup> vgl. auch <https://www.wege-zur-pflege.de/service/corona.html>

- In Kapitel **6** werden wesentliche Erkenntnisse aus der flankierenden Sekundärdatenanalyse aktueller Studien und Untersuchungen zu vergleichbaren Themenstellungen mit Bezug zu den Fragestellungen dieser Untersuchung dargestellt.
- Der Anhang in Kapitel **7** enthält den Fragebogen zur Unternehmensbefragung, den Leitfaden für die qualitativen Interviews mit Arbeitgebern sowie den Methodenbericht des Befragungsinstituts uzbonn, Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation, zur Feldbefragung.

## 2. Kurzbericht

### Untersuchungsfokus und methodisches Vorgehen

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat die Kienbaum Consultants International GmbH (Kienbaum) beauftragt, im Rahmen dieser Untersuchung die Situation für pflegende Angehörige in kleinen, mittleren und großen Unternehmen (KMU) mit speziellem Fokus auf Veränderungen während der Corona-Pandemie zu untersuchen und eine vertiefende Betrachtung über ergänzende qualitative Interviews und eine Auswertung bestehender Studien und Befragungen zu ermöglichen. Dabei sollten u.a. verlässliche Aussagen und belastbare repräsentative Erkenntnisse zur Bekanntheit, dem Nutzungsverhalten und der Akzeptanz der angebotenen Möglichkeiten vor und während der Corona-Pandemie herausgearbeitet werden und geprüft werden, inwieweit die gewonnenen Erkenntnisse auch dauerhaft die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, die Unternehmenspraxis oder auch die Unternehmenskultur verbessern können. Vor dem Hintergrund des Untersuchungsfokus wurden folgende quantitative und qualitative Methoden i.R. der Datenerhebung zwischen Oktober und Dezember 2020 eingesetzt:

- Repräsentative telefonische Befragung von Personalverantwortlichen in KMU verschiedener Branchen und Regionen (Rücklauf n=253)<sup>3</sup>
- Zusätzliche telefonische Befragung von Arbeitgebern mit Vorbildfunktion für eine pflegefreundliche Arbeitswelt (überwiegend Träger/Nominierte für den Otto-Heinemann-Preis zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege) (n=10)
- Sekundärdatenanalyse aktueller Studien und Befragungen im Kontext Pflege und Beruf aus dem Untersuchungsjahr 2020 unter Berücksichtigung der spezifischen Corona-Situation (n=3)

### Zentrale Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung

Mit Bezug zu der Zeit **vor Corona** lässt sich aus den Ergebnissen Folgendes ableiten:

Gesetzliche **Angebote** wurden in einem Drittel der befragten Unternehmen in Anspruch genommen, in weitaus höherem Maß in großen Unternehmen. Ein ähnliches Bild ergibt sich mit Bezug auf zusätzliche Unterstützungsangebote, die von 44 Prozent der befragten Unternehmen angeboten wurden, auch hier überdurchschnittlich mehr in Unternehmen mit über 250 Beschäftigten (65 Prozent). Dabei dominieren Möglichkeiten der zeitlichen (94 Prozent) sowie örtlichen (69 Prozent) Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie andere Formen der Reduktion von Arbeitszeit (z.B. Teilzeit) mit 94 Prozent, gefolgt von Möglichkeiten der Freistellung (z.B. Sabbaticals) in 50 Prozent der Fälle. Weniger als die Hälfte der Unternehmen mit zusätzlichen Unterstützungsangeboten bieten spezifische Beratungs- und Informationsangebote sowie Unterstützung bei der Organisation von Pflege (jeweils 44 Prozent) an, einige (19 Prozent) auch Angebote zur Vernetzung. 47 Prozent der Unternehmen mit zusätzlichen Angeboten gaben an, weitere Angebote wie z.B. bezahlte Auszeiten oder Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements anzubieten. Sofern vorhanden, wurde die

<sup>3</sup> Die Durchführung der repräsentativen telefonischen Unternehmensbefragung erfolgte durch uzbonn



gesamte Bandbreite an zusätzlichen Angeboten in den Unternehmen zu einem sehr hohen Prozentsatz auch in Anspruch genommen, zuvorderst wieder Möglichkeiten der zeitlichen (90 Prozent) und örtlichen (88 Prozent) Flexibilisierung der Arbeitszeit gefolgt von anderen Formen der Reduktion der Arbeitszeit (z.B. Teilzeit) in 88 Prozent der Fälle. Die qualitativen Interviews zeigen einen vergleichbaren Trend auf.

Bei mehr als einem Drittel der befragten Unternehmen, die hierüber Auskunft erteilen konnten, lag der **Anteil der Frauen**, die vor der Pandemie entsprechende Angebote in Anspruch genommen haben, zwischen 81-100 Prozent. Auffällig ist, dass bei rund einem weiteren Drittel der Anteil von Frauen bei nur 0 bis 20 Prozent lag. Dies könnte darauf hindeuten, dass es sich bei diesen Unternehmen und Branchen handelt, in denen weniger Frauen beschäftigt sind. Mit Bezug auf das **Alter** lässt sich ableiten, dass die Angebote von der mittleren Altersgruppe der 35- bis 55-Jährigen mit einem durchschnittlichen Anteil von 54 Prozent am häufigsten in Anspruch genommen wurden.

Die Unternehmen **informieren** ihre Beschäftigten zu bestehenden Angeboten für pflegende Angehörige zumeist auf Anfrage (69 Prozent). Die Informationsmöglichkeiten über das bundesweite Pflgetelefon des BMFSFJ sind nur einem kleinen Anteil von 16 Prozent der befragten Unternehmen bekannt. Sofern das jedoch der Fall ist, wird das Angebot mehrheitlich als hilfreich bzw. sehr hilfreich bewertet. Mit Blick auf den **Bekanntheitsgrad** der vor Corona bestehenden Angebote bei Beschäftigten fällt auf, dass dieser in Bezug auf die gesetzlichen Angebote von den befragten Unternehmen mehrheitlich (54 Prozent) als eher niedrig bis niedrig eingestuft wurde, wohingegen der Bekanntheitsgrad mit Bezug zu den zusätzlichen Unterstützungsangeboten der Unternehmen mit 50 Prozent als eher hoch bis hoch eingeschätzt wird.

Mit Bezug zu **Veränderungen** in der Corona-Zeit ergibt sich folgendes Bild:

Von den Corona-spezifischen gesetzlichen Sonderregelungen für pflegende Angehörige ist vor allem die Möglichkeit (Familien)-Pflegezeiten flexibel zu nutzen bekannt (36 Prozent der befragten Unternehmen schätzen diese als hoch oder eher hoch ein). Die geringste Bekanntheit wird der Möglichkeit, pandemiebedingte Einkommensausfälle bei der Ermittlung der Darlehenshöhe für die Pflegezeit und Familienpflegezeit unberücksichtigt zu lassen, zugeschrieben. Von den im Mai 2020 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen der Akuthilfe für erwerbstätig pflegende Angehörige haben 43 Prozent der befragten Unternehmen gehört. Der Mehrheit der Befragten waren diese jedoch unbekannt (57 Prozent). Dies zeigt, dass diese gesetzlichen Angebote zumindest auf Unternehmensebene noch nicht ausreichend bekannt sind.

Auch die Unternehmen haben auf die veränderte Situation reagiert: Die Ergebnisse zeigen, dass Corona-bedingte Angebotsanpassungen in erster Linie zu zeitlichen Flexibilisierungen der Arbeitszeit inklusive deren Reduktion sowie einer örtlichen Flexibilisierung geführt haben. Dieses Ergebnis führt zur Annahme, dass arbeitgeberspezifische Pandemie-Maßnahmen wie z.B. Home-Office und Kurzarbeit auch dazu beigetragen haben, dass eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert wurde. Diese Annahme wird durch die ergänzende qualitative Befragung von Arbeitgebern bestätigt: Hier gaben die Befragten überwiegend an, dass flexiblere Arbeitszeitgestaltung sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bzw. Home-Office zu einer Entlastung von pflegenden Beschäftigten beigetragen habe.

Die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass Corona-spezifische Angebote in den Unternehmen mehrheitlich nicht in Anspruch genommen wurden. Sofern doch Angebote in Anspruch genommen wurden, waren dies in 26 Prozent der Fälle mehrheitlich Unterstützungsmaßnahmen des Unternehmens. In 12 Prozent der Fälle wurden die Akuthilfen des Gesetzgebers in Anspruch genommen und dabei überwiegend die Möglichkeit genutzt, Familienpflegezeit und Pflegezeiten mit Zustimmung des Arbeitgebers flexibler zu nutzen. Von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung in einer akuten Pflegesituation von bis zu 20 Tagen haben von diesen 12 Prozent über die Hälfte (58 Prozent) Gebrauch gemacht, von den Möglichkeiten des vereinfachten Zugangs zum Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 20 Arbeitstagen 39 Prozent sowie der Berücksichtigung von pandemiebedingten Einkommensausfällen bei der Darlehenshöhe 16 Prozent. Die Nachfrage nach Corona-spezifischen Akuthilfen des Gesetzgebers unterscheidet sich darüber hinaus je nach Größe des Unternehmens: Unter Befragten aus Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten ist dieser Anteil mit 21 Prozent vergleichsweise höher, während in kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten faktisch keine gesetzlichen Akuthilfen in Anspruch genommen wurde (nur 3 Prozent haben hier bejaht).

Mit Blick auf das Alter und eine geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearbeit ergibt sich ein vergleichbares Bild zu vor Corona. Auch bei den Informationswegen haben sich während der Pandemie keine wesentlichen Veränderungen ergeben. Unternehmen informieren ihre Beschäftigten zu bestehenden Angeboten für pflegende Angehörige nach wie vor zu meist auf Anfrage (63 Prozent).

Mit abschließendem Blick auf etwaige **Angebotslücken** zeigen die Befragungsergebnisse, dass eine große Mehrheit der Befragten die bestehenden Angebote und Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als ausreichend ansieht (78 Prozent) und mit etwas geringeren Prozentwerten gilt dies auch in Bezug auf die Akuthilfen (72 Prozent) sowie die bisherigen gesetzlichen Regelungen vor Corona (69 Prozent). Auch mit Blick auf etwaige unternehmensbezogene Angebotslücken gibt die überwiegende Mehrheit der Befragten (81 Prozent) an, dass keine vorliegen.

### Zentrale Erkenntnisse aus den ergänzenden qualitativen Interviews mit Arbeitgebern

Aus der ergänzenden Befragung mit Arbeitgebern, welche vorbildhaft für eine pflegefreundliche Arbeitswelt sind, sind folgende zentrale Erkenntnisse hervorgegangen: Insgesamt begrüßen die Befragten auch die Corona-spezifischen gesetzlichen Sonderregelungen durch die Akuthilfe für pflegende Beschäftigte. Arbeitgeberspezifische Modelle wie flexible Arbeitszeitvereinbarungen oder Homeoffice werden von den Befragten jedoch als wesentlicher Baustein wahrgenommen und hätten dazu beigetragen, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für die Beschäftigten erleichtert wurde. Weitere Angebote für Beschäftigte umfassen beispielsweise die Möglichkeit an externen Fortbildungen, Netzwerk-Angeboten oder Webinaren zu Pflegethemen teilzunehmen. Wichtige AnsprechpartnerInnen sind organisati-  
onsintern neben den direkten Vorgesetzten oft die sog. Pflegeguides sowie externe (24-Std.)-Telefon-Hotlines mit psychologischer Beratung und spezifisch auch als Elder-Care- oder Home-Care-Beratung für alle Fragen rund um Pflege – ein Angebot welches insbesondere in Corona-Zeiten, wo viele Pflegekräfte nicht mehr zur Verfügung standen, sehr nach-

gefragt wurde. Bei diesen Angeboten sei keine deutliche Zunahme im Vergleich zum Zeitraum vor der Covid-19-Pandemie festzustellen. Bereits vor der Pandemie habe es gute Angebote gegeben, die von Beschäftigten in Anspruch genommen wurden.

Da es sich bei den Befragten um Organisationen mit Vorbildcharakter handelt wurde auch eine proaktive Kommunikation über viele Kanäle angeboten. Auch das Angebot arbeitgeber-spezifischer interner Netzwerke spielt eine wichtige Rolle, da den Beschäftigten hier ein Forum zum informellen persönlichen Austausch geboten wird, z.B. über regelmäßige Treffen.

Mit Blick auf etwaige Weiterentwicklungsmöglichkeiten gab es folgende Hinweise:

- Zeitliche Ausweitung der bestehenden gesetzlichen Akuthilfen bis weit in das Jahr 2021, um Planungssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte zu gewährleisten
- Analog der Möglichkeit, bis zu 10 Tage im Krankheitsfall eines Kindes frei nehmen zu können sollte es eine Regelung für erwerbstätig pflegende Angehörige geben inkl. einer Erstattung des Nettolohnes in „unbürokratisch“ Form
- Möglichkeit zur Verfügung stehenden Tage bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (aktuell: 20 Tage) flexibel – und nicht am Stück - in Anspruch zu nehmen
- Weniger Bürokratieaufwand für die bisherigen gesetzlichen Angebote
- Weiterentwicklung der Pflegezeit analog der Elternzeit, auch um finanzielle Sicherheit, Akzeptanz bei den Beschäftigten sowie Verfahrensvereinfachungen zu schaffen

Hinsichtlich der Nachfrageentwicklung ist aus Sicht der Befragten mit einer erheblichen Steigerung der Nachfrage nach Angeboten zu rechnen. Das betrifft die Nachfrage nach gesetzlichen Regelungen, vor allem aber die Nachfrage nach zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen durch die Arbeitgeber, da diese i.d.R. schneller und individueller für die Beschäftigten zur Verfügung zu stellen seien. Alle befragten Unternehmen und Organisationen bestätigen, dass das Thema einen großen Stellenwert in der Unternehmenspraxis einnehme und dass dieser in Zukunft zunehmen werde. Dies hänge vor allem mit der demografischen Entwicklung, aber auch veränderten Bedürfnissen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und einem Wettbewerb bezüglich der Arbeitgeberattraktivität zusammen. Daher wurde hervorgehoben, wie wichtig es sei, die Doppel-Leistung erwerbstätig pflegender Angehöriger stärker anzuerkennen und die Akzeptanz des Themas in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen weiter zu stärken.

### Zentrale Erkenntnisse aus der Sekundärdatenanalyse

In der Sekundärdatenanalyse wurden drei Studien zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf während der Covid-19-Pandemie in Deutschland betrachtet, die aufgrund der verschiedenen Stichproben und Studienzeiträume unterschiedliche Situationen von pflegenden Angehörigen während der Covid-19-Pandemie zwischen April und August 2020 abbilden:

1. Repräsentativ gewichtete bundesweite Befragung von 1.000 pflegenden Angehörigen im Alter von 40 bis 85 Jahren durch das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) und die Charité – Universitätsmedizin Berlin<sup>4</sup>

<sup>4</sup> [Zentrum für Qualität in der Pflege \(ZQP\) & Charité - Universitätsmedizin Berlin \(Juni 2020\) – „Pflegende Angehörige in der COVID-19-Krise: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung“](#)

2. Bundesweite Befragung von 330 pflegenden Angehörigen im Alter von 18 bis 85 Jahren durch das Institut für Erziehungswissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz<sup>5</sup>
3. Befragung von 1.296 informell Pflegenden der Universität Bremen in Kooperation mit der DAK Gesundheit und dem Verein wir pflegen e.V.<sup>6</sup>

Während in der ersten Studie im Zeitraum April-Mai 2020 noch 79 Prozent der Befragten angaben, dass sie die eigene Pflegesituation weiterhin als „sehr gut“ oder „eher gut“ empfanden, nimmt die Belastung im weiteren Verlauf gemäß der Ergebnisse der Studien 2 und 3 zu. In Studie 3 geben mehr als 70 Prozent der Teilnehmenden an, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Covid-19-Pandemie noch schwieriger geworden und mehr als die Hälfte der Teilnehmenden gab an, dass sich ihr Gesundheitszustand und die selbst eingeschätzte Lebensqualität verringert haben. Ein Teil der befragten pflegenden Personen aus Studie 2 gab zudem an, dass sie sich von der Politik mehr oder weniger stark im Stich gelassen (68 Prozent) und nicht gut über die politischen Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger informiert fühlten (52 Prozent). Dennoch deuten die Studien auch darauf hin, dass ein Großteil der pflegenden Angehörigen die Situation insgesamt bewältigen konnte und dass pflegende Angehörige die genannten Schwierigkeiten nicht erst seit der Covid-19-Pandemie erleben. Handlungsempfehlungen umfassen u.a. die Auslotung der Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung zwischen Arbeitgebern und pflegenden Angehörigen (Studie 1), eine berufliche Freistellung mit Lohnfortzahlung und die freie Verwendung des Entlastungsbeitrags (Studie 3).

---

<sup>5</sup> [Institut für Erziehungswissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz \(Juli 2020\) – „Häusliche Altenpflege in Zeiten von Corona: Erste Studienergebnisse“](#)

<sup>6</sup> [Uni Bremen in Kooperation mit der DAK Gesundheit und dem Verein wir pflegen e.V. – „Zur Situation der häuslichen Pflege in Deutschland während der Corona-Pandemie: Ergebnisse einer Online-Befragung von informellen Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter“](#)

## 3. Zielsetzung und methodisches Vorgehen

### 3.1. Zielsetzung und Analysefokus

**Ziel** der Untersuchung sollte die Erhebung von verlässlichen Aussagen zur Situation von pflegenden Angehörigen in der aktuellen Krise und der Nutzung der Akuthilfen für pflegende Angehörige sein. Anhand der Auswertung bestehender Studien und Befragungen sowie einer Befragung kleiner, mittlerer und großer Unternehmen sollten verlässliche Aussagen und belastbare Erkenntnisse zur Bekanntheit, dem Nutzungsverhalten und der Akzeptanz der angebotenen Möglichkeiten vor und während der Corona-Pandemie herausgearbeitet werden. Weiterhin sollte geprüft werden, inwieweit die gewonnenen Erkenntnisse auch dauerhaft die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, die Unternehmenspraxis oder auch die Unternehmenskultur verbessern können. Soweit möglich sollten dabei auch Rückschlüsse auf das Alter und eine geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearbeit ermöglicht werden. Die Erkenntnisse der Untersuchung sollen bei der Entwicklung von Konzepten für die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Berücksichtigung finden.

### 3.2. Methodisches Vorgehen

Vor dem Hintergrund der definierten Zielsetzung und des Untersuchungsfokus wurden quantitative Methoden eingesetzt, da es darum ging, die Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis und Ansichten zu erheben und auf Basis von Zahlen, Daten und Fakten darzustellen. Im Hinblick auf eine vertiefende Betrachtung von Gründen für oder gegen eine Inanspruchnahme der unterschiedlichen Angebote sowie weiterführenden Einschätzungen wurde eine ergänzende qualitative telefonische Befragung von Arbeitgebern durchgeführt. Durch die zusätzliche vergleichende Analyse weiterer relevanter Sekundärquellen beinhaltet diese Untersuchung ein aktuelles und umfassendes Sachstandsbild zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Zusammenfassend wurden folgende methodische Projektschritte im Auftragszeitraum 14.10.2020 bis 09.12.2020 durchgeführt:

- **Auftaktbesprechung** zur Konkretisierung der Ziele, Inhalte und des methodischen Vorgehens mit der Auftraggeberin. Darüber hinaus erfolgten anlassbezogene projektbegleitenden Abstimmungen mit der Auftraggeberin inklusive Erstellung und Abstimmung der Fragebögen.
- **Datenerhebung**
  - Die **repräsentative telefonische Befragung** von Personalverantwortlichen in kleinen, mittleren und großen **Unternehmen (KMU)**<sup>7</sup> verschiedenster Branchen und Regionen (Rücklauf n=253) wurde mit für das Projekt geschulten InterviewerInnen durch uzbonn durchgeführt.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> KMU: Hier Größenstruktur der Unternehmen nach Anzahl Beschäftigte (Klein: unter 50 / Mittelgroß: 50-249 / Groß: 250+)

<sup>8</sup> vgl. Methodenbericht uzbonn

- **Zusätzliche telefonische Befragung** von Arbeitgebern: Für diese Befragung wurden in Abstimmung mit der Auftraggeberin in erster Linie Unternehmen und Organisationen angefragt, die für den Otto-Heinemann-Preis zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nominiert bzw. Preisträger waren und damit durch kluge Konzepte und Lösungen Vorbild für eine pflegefreundliche Arbeitswelt sind.<sup>9</sup> Die Interviews (n=10) wurden durch Kienbaum im Zeitraum zwischen 24.11.2020 und 09.12.2020 durchgeführt.
- **Sekundärdatenanalyse:** Diese Analyse umfasste aktuelle Studien und Befragungen im Kontext Pflege und Beruf aus dem Untersuchungsjahr 2020 unter Berücksichtigung der spezifischen Corona-Situation. Dabei wurden **drei** Sekundärquellen näher betrachtet, die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst und als vergleichende Parameter den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung gegenübergestellt.
- **Datenauswertung, Analyse und Berichtslegung:** Die Datenauswertung und Analyse erfolgte laufend sowie zum Abschluss der Erhebungen durch Kienbaum. Die Ergebnisse wurden analysiert und in dem vorliegenden Bericht dargestellt.

---

<sup>9</sup> vgl. auch <https://berliner-pflegekonferenz.de/otto-heinemann-preis/>

## 4. Ergebnisse aus der Unternehmensbefragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der durchgeführten repräsentativen telefonischen Unternehmensbefragung (n=253) mit Blick auf die Angebote in Unternehmen vor sowie Veränderungen während der Corona-Pandemie und Angebotslücken im Detail dargestellt.

### 4.1. Datenbasis

In der quantitativen telefonischen Unternehmensbefragung wurden kleine, mittlere und große Unternehmen (KMU) befragt. Die entsprechenden Kontaktdaten der Unternehmen wurden der MARKUS-Datenbank der Creditreform entnommen. Die Stichprobe bestand aus insgesamt rund 2.500 Fällen, es wurde also ein Überquotierungsfaktor von 10 zugrunde gelegt. Diese rund 2.500 Fälle verteilten sich jeweils zu einem Drittel auf die drei zu berücksichtigenden Größenklassen. Die Zielgröße von 250 Interviews sollte, wiederum (annähernd) gedrittelt, auf die Klassen „10 bis 49“, „50 bis 249“ und „250 und mehr“ Beschäftigte umgelegt werden. Bei den final erhobenen 253 Fällen zeigt sich hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten dieses gleichverteilte Bild über die drei Größenklassen:

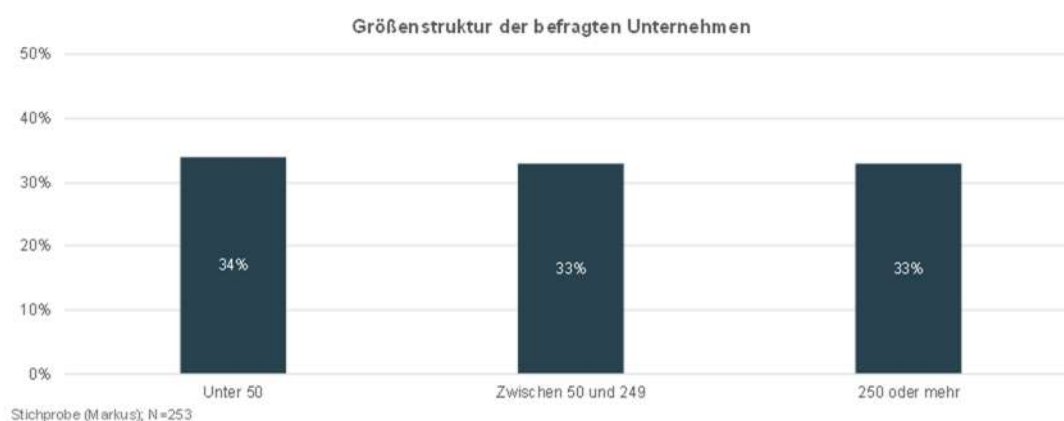


Abbildung 1: Größenstruktur der befragten Unternehmen

Mit Blick auf die **Branchenverteilung** wurden in der Befragung 20 der 21 Wirtschaftsabschnitte nach der in der Markus-Datenbank hinterlegten Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008 erreicht. Nicht erreicht werden konnten Unternehmen aus dem Grundstücks- und Wohnungswesen. Besonders stark vertreten sind das verarbeitende Gewerbe (23 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (16 Prozent), gefolgt vom Handel bzw. der Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen (14 Prozent) und den Erbringern von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (11 Prozent). Alle anderen Wirtschaftszweige liegen bei sieben Prozent der Beteiligten oder darunter.

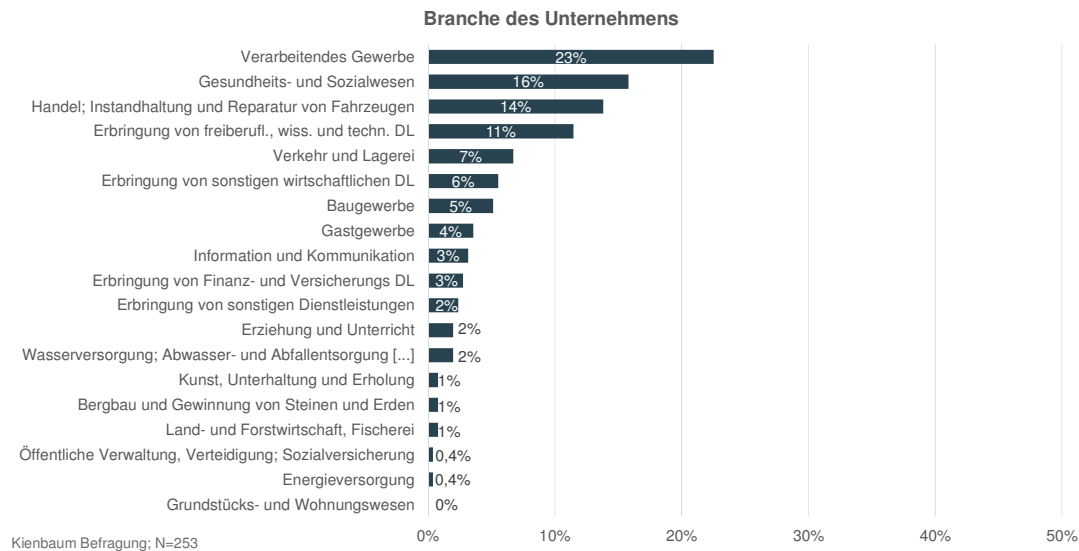


Abbildung 2: Branchenstruktur der befragten Unternehmen nach WZ 2008

Die Daten weisen auf Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen zum Vorhandensein von Angeboten hin: So sind die Unternehmen des „Gesundheits- und Sozialwesens“ überproportional häufig befragt worden, auch weil in diesem Wirtschaftszweig fehlende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf fast keine Rolle spielen. Im „Baugewerbe“ sind fehlende Angebote deutlich häufiger vertreten, insofern sind Unternehmen dieser Branche in den Befragungsergebnissen etwas unterrepräsentiert.<sup>10</sup>

## 4.2. Angebote in Unternehmen vor der Corona-Pandemie

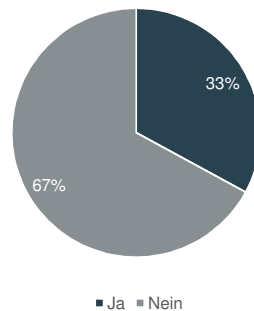
### Angebote und Inanspruchnahme

Zu Beginn der Befragung wurde zunächst die Angebots- und Nachfragesituation vor der Corona-Pandemie beleuchtet. Mit Bezug zu den **gesetzlich verankerten Angeboten** zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zeigt sich, dass diese in einem Drittel (33 Prozent) der befragten Unternehmen in Anspruch genommen wurden.

<sup>10</sup> vgl. Methodenbericht uzbonn S. 4



Wurden vor der Pandemie gesetzlich verankerte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Ihrem Unternehmen in Anspruch genommen?



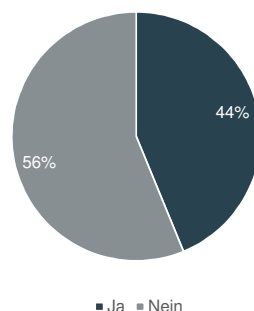
Kienbaum Befragung; N=249

Abbildung 3: Inanspruchnahme gesetzlich verankerter Angebote vor der Pandemie

Ein abweichendes Bild ergibt sich bei der Auswertung der Ergebnisse nach Größe der befragten Unternehmen: Befragte Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten stimmten der Aussage nur in 9 Prozent der Fälle zu, während befragte Unternehmen mit über 250 Beschäftigten der Aussage mit 58 Prozent mehrheitlich zustimmten. Dies zeigt, dass gesetzlich verankerte Angebote in weitaus höherem Maß in großen Unternehmen in Anspruch genommen werden. Mit Blick auf das Vorhandensein von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ergaben sich auch deutliche Unterschiede nach Größenklassen im Erstkontakt: Von Ansprechpersonen der Markus-Größenklasse „10 bis 49“ Beschäftigte wurde fast drei Mal so häufig angeführt, dass das zu befragende Unternehmen keine derartigen Angebote mache.<sup>11</sup>

Ein ähnliches Bild ergibt sich mit Bezug auf **zusätzliche Unterstützungsangebote** der **Unternehmen**. An dieser Stelle wurden die über die gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehenden zusätzlichen Angebote der Unternehmen für ihre Beschäftigten sowie deren Inanspruchnahme vor Corona erhoben:

Hat ihr Unternehmen vor Corona zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angeboten?



Kienbaum Befragung; N=242

Abbildung 4: Zusätzliche Unterstützungsangebote der Unternehmen vor der Pandemie

<sup>11</sup> vgl. Methodenbericht uzb Bonn, S.3

Insgesamt geben 44 Prozent der Befragten an, dass ihr Unternehmen vor Corona zusätzliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angeboten hat. In befragten Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten war dies nur in 25 Prozent der Fälle gegeben, während befragte Unternehmen mit über 250 Beschäftigten die zusätzlichen Angebote zu 65 Prozent bejahten. Damit zeigt sich auch hier das Bild, dass große Unternehmen auch in Bezug auf zusätzliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vorne liegen.

Mit Bezug auf die Bandbreite von **zusätzlichen Unterstützungsangeboten** zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, dominieren Möglichkeiten der zeitlichen (94 Prozent) sowie örtlichen (69 Prozent) Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie andere Formen der Reduktion von Arbeitszeit (z.B. Teilzeit) mit 94 Prozent, gefolgt von Möglichkeiten der Freistellung (z.B. Sabbaticals) in 50 Prozent der Fälle.

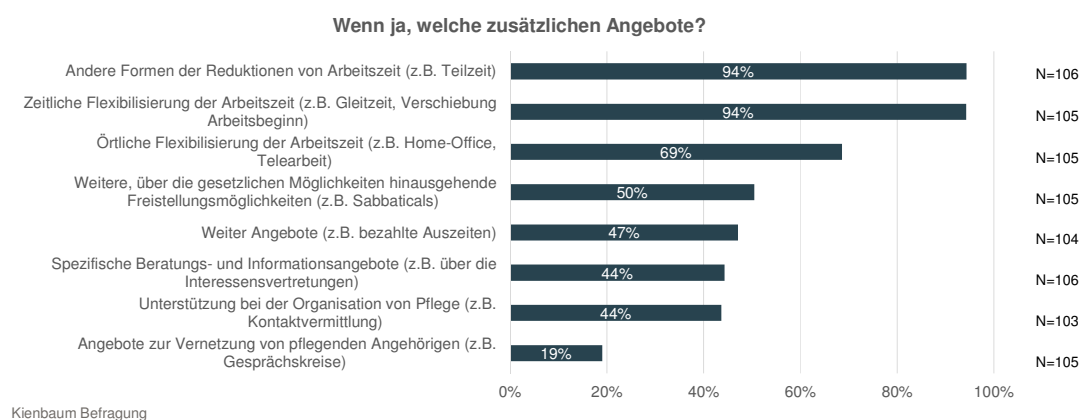


Abbildung 5: Zusätzliche Unterstützungsangebote der Unternehmen vor der Pandemie

Weniger als die Hälfte der Unternehmen mit zusätzlichen Unterstützungsangeboten bieten spezifische Beratungs- und Informationsangebote sowie Unterstützung bei der Organisation von Pflege (jeweils 44 Prozent) an, einige (19 Prozent) auch Angebote zur Vernetzung. 47 Prozent gaben an, weitere Angebote wie z.B. bezahlte Auszeiten oder Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements anzubieten.

Mit Blick auf die **Inanspruchnahme** dieses Angebots zeigt sich folgendes Bild:

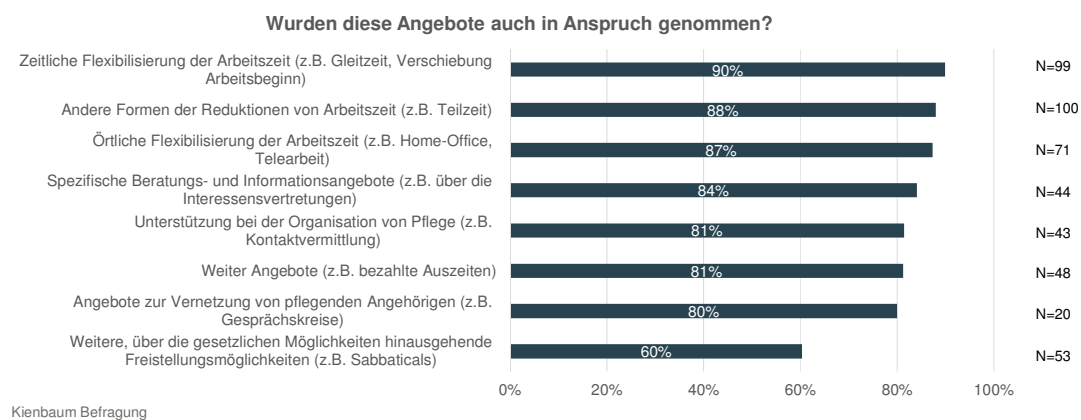


Abbildung 6: Inanspruchnahme zusätzlicher Unterstützungsangebote vor der Pandemie

Sofern vorhanden, wurde die gesamte Bandbreite an zusätzlichen Angeboten zu einem sehr hohen Prozentsatz auch in Anspruch genommen, zuvorderst wieder Möglichkeiten der zeitlichen (90 Prozent) und örtlichen (88 Prozent) Flexibilisierung der Arbeitszeit gefolgt von anderen Formen der Reduktion der Arbeitszeit (z.B. Teilzeit) in 88 Prozent der Fälle. Die qualitativen Interviews zeigen einen vergleichbaren Trend auf.

Soweit möglich sollte die vorliegende Untersuchung auch Rückschlüsse auf Alter und eine geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearbeit ermöglichen. Betrachtet man den **Anteil der Frauen**, die vor der Pandemie Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angenommen haben, ergibt sich folgendes Bild aus der Befragung:

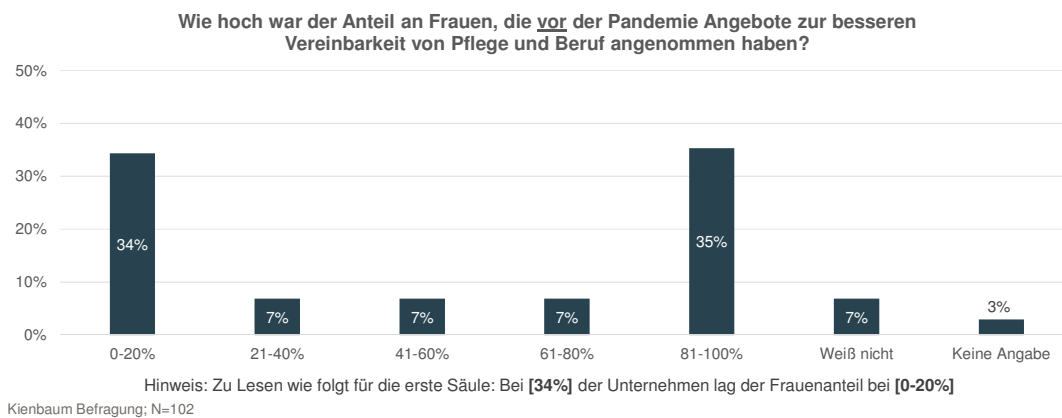


Abbildung 7: Anteil Frauen, die Angebote vor der Pandemie in Anspruch genommen haben

Bei mehr als einem Drittel der befragten Unternehmen, die hierüber Auskunft erteilen konnten, lag der Anteil Frauen, die vor der Pandemie entsprechende Angebote in Anspruch genommen haben, zwischen 81-100 Prozent. Auffällig ist, dass bei rund einem weiteren Drittel der Anteil Frauen bei nur 0 bis 20 Prozent lag. Dies könnte darauf hindeuten, dass es sich bei diesen Unternehmen um Branchen handelt, in denen weniger Frauen beschäftigt sind.

Mit Bezug auf das **Alter** lässt sich ableiten, dass die Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von der mittleren Altersgruppe der 35- bis 55-Jährigen mit einem durchschnittlichen Anteil von 54 Prozent am häufigsten in Anspruch genommen wurden:

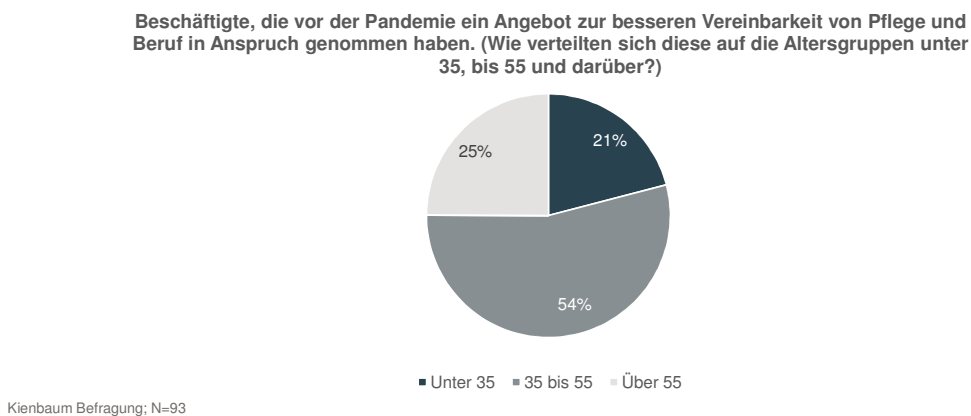


Abbildung 8: Altersstruktur der Inanspruchnehmenden vor der Pandemie

## Informationswege und Bekanntheit

Die **Unternehmen informieren** ihre Beschäftigten zu bestehenden Angeboten für pflegende Angehörige zumeist auf Anfrage (69 Prozent). Darüber hinaus informieren die befragten Unternehmen ihre Beschäftigten über Mitarbeiterinformation (44 Prozent), im Intranet (23 Prozent), über ein schwarzes Brett (20 Prozent) oder eigene Broschüren zum Thema (13 Prozent). Immerhin 13 Prozent der Befragten gaben an, gar nicht über Angebote für pflegende Angehörige zu informieren.

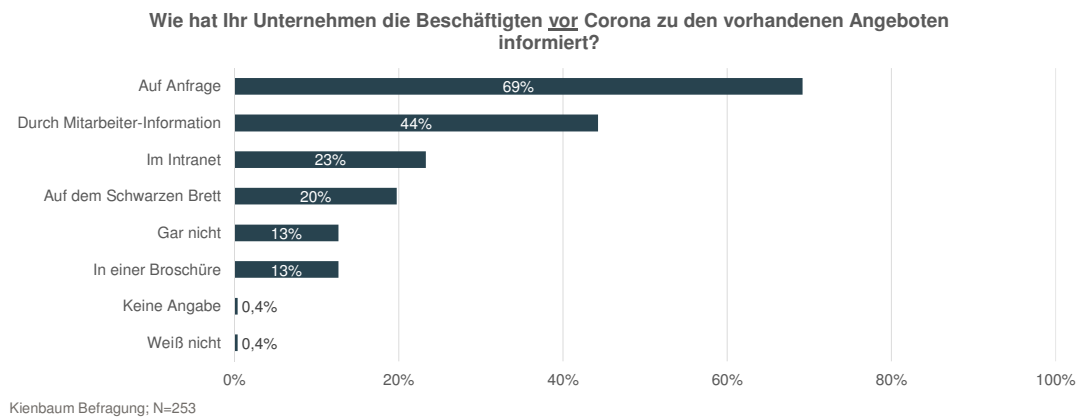


Abbildung 9: Informationsquellen zu vorhandenen Angeboten vor der Pandemie

Bei großen Unternehmen mit über 250 Beschäftigten war das Intranet unter 42 Prozent der Befragten eine wichtige Informationsquelle. Dieses Bild stimmt mit den Ergebnissen der qualitativen Interviews nur zum Teil überein, denn hier gaben alle befragten Unternehmen und Organisationen an, die Beschäftigten proaktiv über u.a. die genannten Kanäle zu informieren. Der Grund für die Abweichung kann darin liegen, dass im Rahmen der qualitativen Interviews Vorreiter in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf befragt wurden.

Die Informationsmöglichkeiten über das bundesweite **Pflegetelefon** des BMFSFJ sind nur einem kleinen Anteil von 16 Prozent der Befragten bekannt. Sofern das jedoch der Fall ist, wird das Angebot mehrheitlich als hilfreich oder sogar sehr hilfreich bewertet.

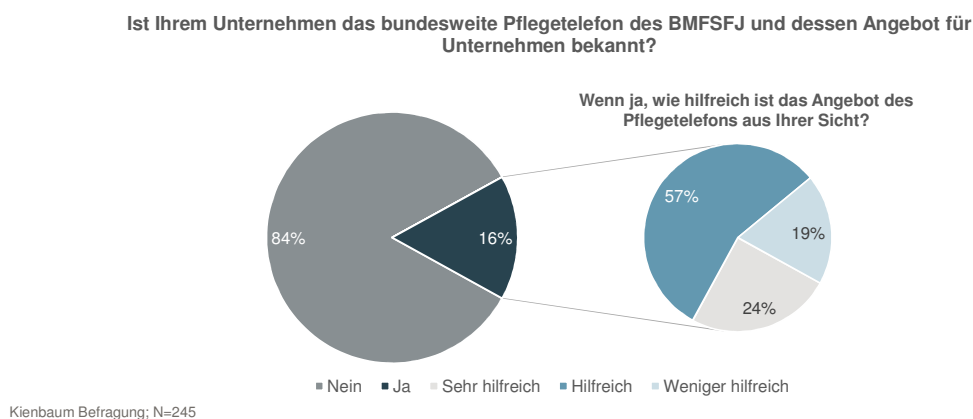


Abbildung 10: Bekanntheit und Bewertung des Pflegetelefons

Ein ähnliches Bild ergab die qualitative Befragung: Ein Viertel der Befragten haben das bundesweite Pflegetelefon benutzt.

Mit Blick auf den **Bekanntheitsgrad** der vor Corona bestehenden Angebote bei Beschäftigten fällt auf, dass dieser in Bezug auf die gesetzlichen Angebote mehrheitlich (54 Prozent) als eher niedrig bis niedrig eingestuft wurde. Wohingegen der Bekanntheitsgrad mit Bezug zu den zusätzlichen Unterstützungsangeboten der Unternehmen mit 50 Prozent als eher hoch bis hoch eingeschätzt wird.

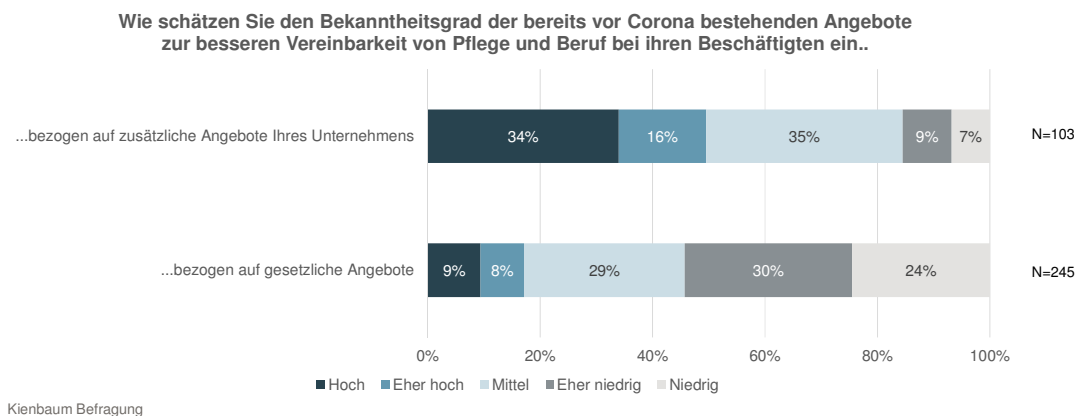


Abbildung 11: Bekanntheitsgrad der Angebote vor der Pandemie

Auch in den qualitativen Interviews gaben die Befragten an, dass ihre Beschäftigten am Besten über die arbeitgeberspezifischen Angebote informiert sind.

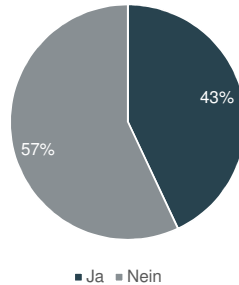
### 4.3. Veränderungen während der Corona-Pandemie

In der Corona-Krise standen pflegende Angehörige vor besonderen Herausforderungen, wenn z.B. Einrichtungen der Tagespflege schließen mussten und zusätzliche Versorgungsleistungen durch pflegende Angehörige übernommen werden mussten. Die im Folgenden dargestellten Befragungsergebnisse zeigen Erkenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf Veränderungen der Angebote und Unterstützungsmaßnahmen sowie der Bedarfe auf und weisen auf etwaige Angebotslücken hin.

#### Angebote und Inanspruchnahme

Von den im Mai 2020 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen der **Akuthilfe** für erwerbstätig pflegende Angehörige haben 43 Prozent der befragten Unternehmen gehört. Der Mehrheit der Befragten waren diese jedoch unbekannt (57 Prozent).

Haben Sie schon von den im Mai 2020 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen der „Akuthilfe“ in Zusammenhang mit dem Pflegeunterstützungsgeld, der Pflegezeit und Familienpflegezeit gehört, die pflegende Angehörige während der Corona-Pandemie unterstützen sollen?



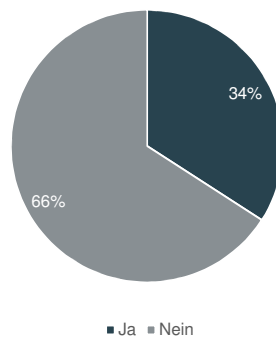
Kienbaum Befragung; N=251

Abbildung 12: Bekanntheit der gesetzlichen Regelungen im Rahmen der „Akuthilfen“

Dies zeigt, dass diese gesetzlichen Angebote zumindest auf Unternehmensebene noch nicht ausreichend bekannt sind.

Auch die **Unternehmen** haben auf die veränderte Situation reagiert: Ein Drittel der Befragten (34 Prozent) bejaht, dass ihr Unternehmen im Zuge der Corona-Pandemie **weitere Unterstützungmaßnahmen** zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege angeboten hat.

Hat ihr Unternehmen in dieser schwierigen Zeit weitere Unterstützungsmaßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege angeboten?



Kienbaum Befragung; N=249

Abbildung 13: Zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen der Unternehmen

Davon haben 65 Prozent der Befragten **neue** Corona-spezifische **Unterstützungsmaßnahmen** (primär Homeoffice) angeboten. Als weitere neue Corona-spezifische Angebote wurden flexible Arbeitszeiten (n=16), Aufstockung des Kurzarbeitergeldes bzw. bezahlte Freistellung (n=9), mehr Urlaubs- bzw. freie Tage sowie die Möglichkeit der Kinderbetreuung im Unternehmen (jeweils n=3) angeboten.

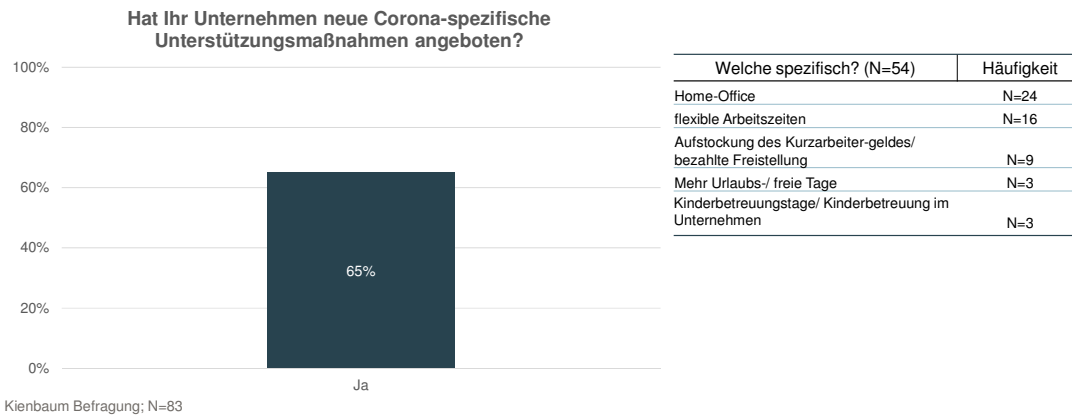


Abbildung 14: Neue Corona-spezifische Unterstützungsmaßnahmen

Darüber hinaus haben 62 Prozent der Befragten, die ihr Angebot angepasst haben, einen **Ausbau bestehender Angebote** vorgenommen. Dies betrifft in erster Linie die zeitliche (84 Prozent) sowie örtliche (65 Prozent) Flexibilisierung der Arbeitszeit bzw. andere Formen der Reduktion von Arbeitszeit (81 Prozent).

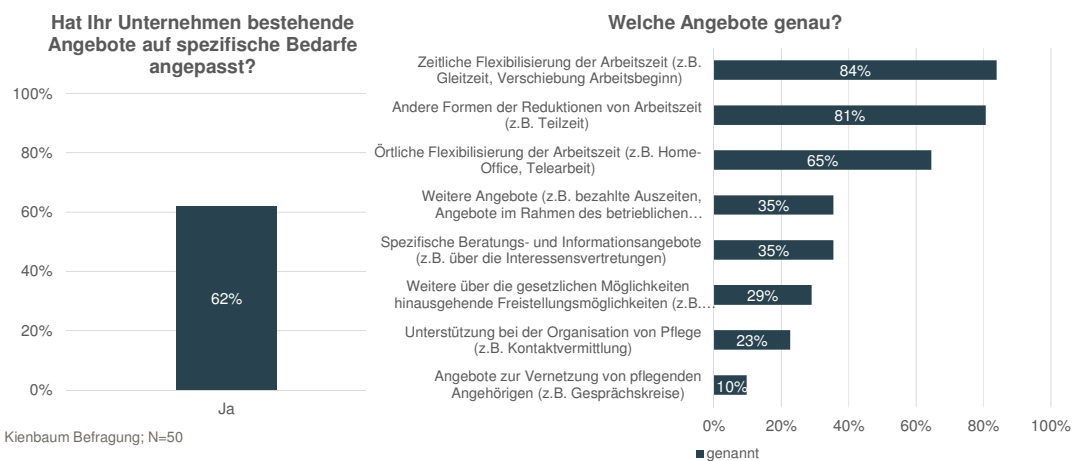


Abbildung 15: Anpassung von bestehenden Angeboten

Die Ergebnisse zeigen, dass Corona-bedingte Angebotsanpassungen in erster Linie zu zeitlichen Flexibilisierungen der Arbeitszeit inklusive deren Reduktion sowie einer örtlichen Flexibilisierung geführt haben. Dieses Ergebnis führt zur Annahme, dass arbeitgeberspezifische Pandemie-Maßnahmen wie z.B. Home-Office und Kurzarbeit auch dazu beigetragen haben, dass eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert wurde. Dies wird auch durch die ergänzende qualitative Befragung von Arbeitgebern bestätigt: Hier gaben die Befragten überwiegend an, dass flexiblere Arbeitszeitgestaltung sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bzw. Home-Office zu einer Entlastung von pflegenden Beschäftigten beigetragen habe.

Auch die Ergebnisse zur **Inanspruchnahme** Corona-spezifischer Angebote, lassen diese Vermutung zu, da diese Angebote mehrheitlich nicht in Anspruch genommen wurden:

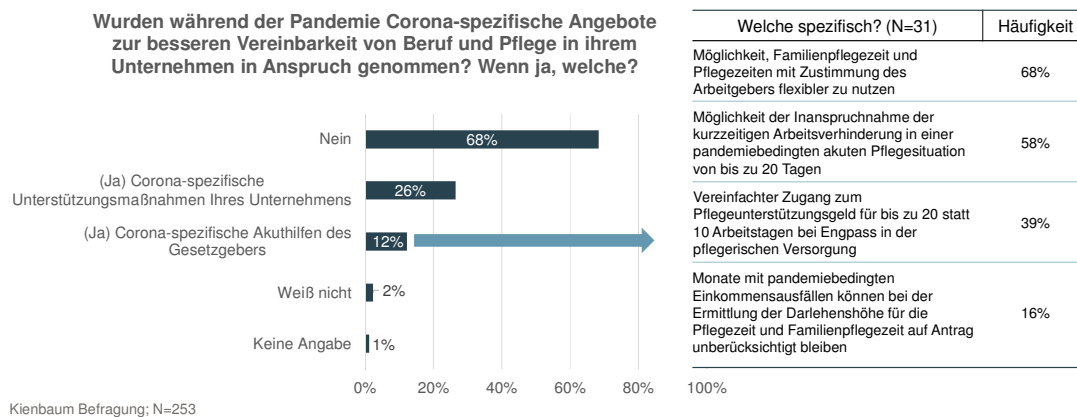


Abbildung 16: Inanspruchnahme Corona-spezifischer Angebote während der Pandemie

Sofern doch Angebote in Anspruch genommen wurden, waren dies in 26 % der Fälle mehrheitlich Unterstützungsmaßnahmen des Unternehmens. In 12 Prozent der Fälle wurden die Akuthilfen des Gesetzgebers in Anspruch genommen und dabei überwiegend die Möglichkeit genutzt, Familienpflegezeit und Pflegezeiten mit Zustimmung des Arbeitgebers flexibler zu nutzen. Von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung in einer akuten Pflegesituation von bis zu 20 Tagen haben von diesen 12 Prozent über die Hälfte (58 Prozent) Gebrauch gemacht, von den Möglichkeiten des vereinfachten Zugangs zum Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 20 Arbeitstagen 39 Prozent sowie der Berücksichtigung von pandemiebedingten Einkommensausfällen bei der Darlehenshöhe 16 Prozent.

Die Nachfrage nach Corona-spezifischen Akuthilfen des Gesetzgebers unterscheidet sich darüber hinaus je nach Größe des Unternehmens: Unter Befragten aus Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten ist dieser Anteil mit 21 Prozent vergleichsweise höher, während in kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten faktisch keine gesetzlichen Akuthilfen in Anspruch genommen wurde (nur 3 Prozent haben hier bejaht).

Mit Blick auf eine Veränderung während Corona in Bezug auf das Alter und eine geschlechtergerechte Aufteilung von Pflegearbeit ergibt sich ein ähnliches Bild: Betrachtet man den Anteil der Frauen, die während der Pandemie Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angenommen haben, ergibt sich folgendes Bild aus der Befragung:

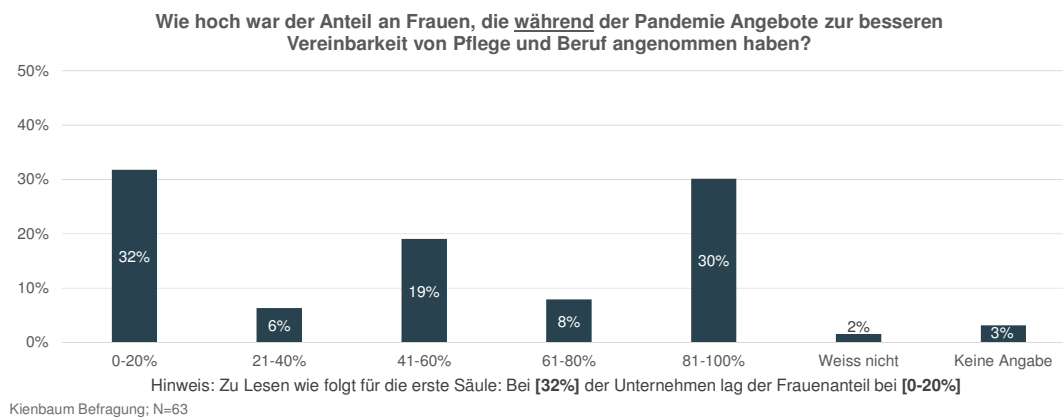


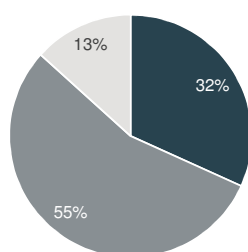
Abbildung 17: Anteil Frauen, die Angebote während der Pandemie in Anspruch genommen haben



32 Prozent der befragten Unternehmen sagen, der Frauenanteil lag bei 0-20 Prozent nahezu ein weiteres Drittel gibt an, dass der Frauenanteil bei 81-100 Prozent lag. Ein vergleichsweise zu vor Corona etwas höherer Prozentsatz von 19 Prozent (vor Corona 7 Prozent) der Befragten gaben an, dass der Anteil bei 41-60% lag.

Auch bei der Verteilung auf die Altersgruppen ergibt sich ein vergleichbares Bild zu vor Corona:

Denken Sie nun bitte an die Beschäftigten, die während der Pandemie ein Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Anspruch genommen haben. Wie verteilen diese auf die Altersgruppen unter 35, bis 55 und darüber? Wie viel Prozent waren



■ unter 35 Jahre ■ 35-55 Jahre ■ älter als 56 Jahre

Kienbaum Befragung; N=59

Abbildung 18: Altersstruktur der Inanspruchnehmenden während der Pandemie

Die Befragten, die hierzu Auskunft erteilen konnten sagen, dass die Mehrheit der Beschäftigten, die während der Pandemie ein Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Anspruch genommen haben, der Altersgruppe der 35-55-Jährigen entstammen (55 Prozent).

### Informationswege und Bekanntheit

Auch bei den Informationswegen haben sich während der Pandemie keine wesentlichen Veränderungen ergeben. Unternehmen **informieren** ihre Beschäftigten zu bestehenden Angeboten für pflegende Angehörige nach wie vor zumeist auf Anfrage (63 Prozent), sodass die Beschäftigten zunächst selbst aktiv werden müssen. Darüber hinaus informieren die befragten Unternehmen ihre Beschäftigten auch über Mitarbeiterinformation (39 Prozent), im Intranet (21 Prozent), über ein schwarzes Brett (19 Prozent) oder mittels Broschüren zum Thema (7 Prozent). Ein vergleichsweise zu vor Corona etwas höherer Prozentsatz von 19 Prozent (vor Corona 13 Prozent) der Befragten gaben an, gar nicht zu informieren.

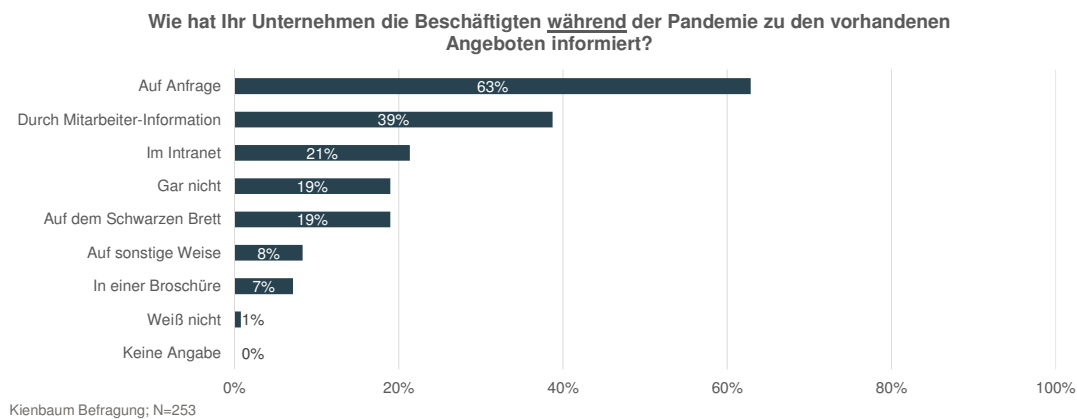


Abbildung 19: Informationsquellen zu vorhandenen Angeboten während der Pandemie

Wiederum bei Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern war das Intranet mit 40 Prozent bejahenden Antworten eine überdurchschnittlich wichtige Informationsquelle.

Von den Corona-spezifischen gesetzlichen Sonderregelungen für pflegende Angehörige ist vor allem die Möglichkeit (Familien)-Pflegezeiten flexibel zu nutzen bekannt (36 Prozent schätzen diese als hoch oder eher hoch ein). Die geringste Bekanntheit wird der Möglichkeit, pandemiebedingte Einkommensausfälle bei der Ermittlung der Darlehenshöhe für die Pflegezeit und Familienpflegezeit unberücksichtigt zu lassen, zugeschrieben.

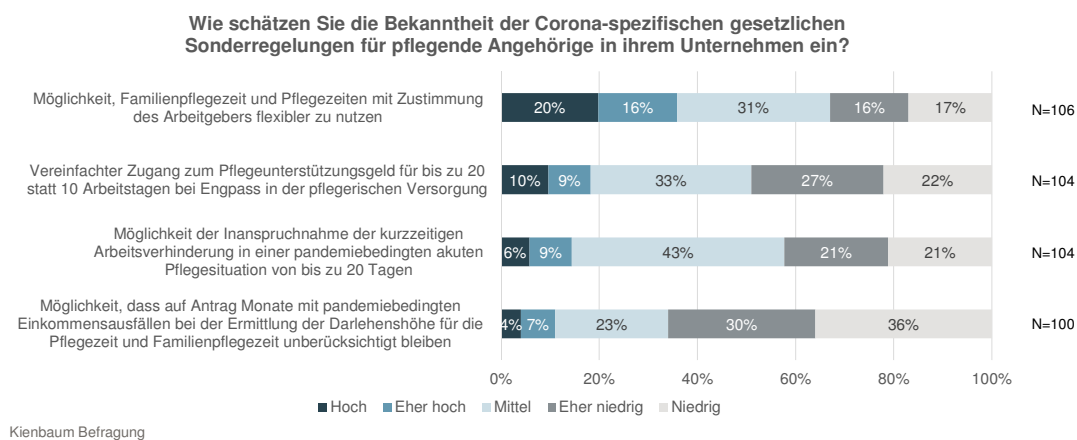


Abbildung 20: Bekanntheit Corona-spezifischer gesetzlicher Sonderregelungen

#### 4.4. Angebotslücken

Mit abschließendem Blick auf etwaige Angebotslücken zeigen die Befragungsergebnisse, dass eine große Mehrheit die bestehenden Angebote und Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als ausreichend ansieht:

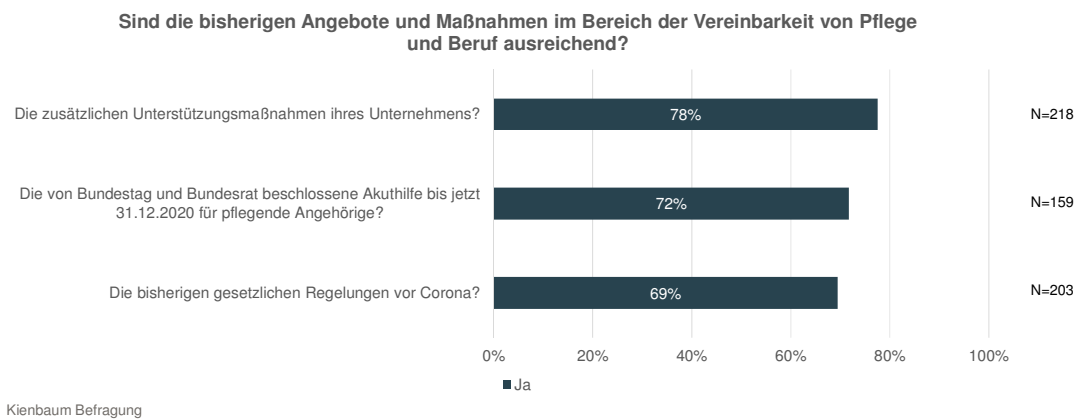


Abbildung 21: Angebotslücken auf Seiten der verschiedenen Akteure

Für 78 Prozent der Befragten sind die zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen des Unternehmens ausreichend und mit etwas geringeren Prozentwerten auch gilt dies auch in Bezug auf die Akuthilfen (72 Prozent) sowie die bisherigen gesetzlichen Regelungen vor Corona (69 Prozent). Auch in den qualitativen Interviews wurde deutlich, dass die bestehenden Angebote und Maßnahmen überwiegend als ausreichend angesehen werden. Zusätzlich wurde unter anderem angeregt, eine weitere Fristenverlängerung bei den Regelungen der Akuthilfe herbeizuführen, um Planungssicherheit für Beschäftigte und Arbeitgeber zu gewährleisten.

Auch mit Blick auf etwaige **unternehmensbezogenen Angebotslücken** gibt die überwiegende Mehrheit der Befragten (81 Prozent) an, dass keine vorliegen:

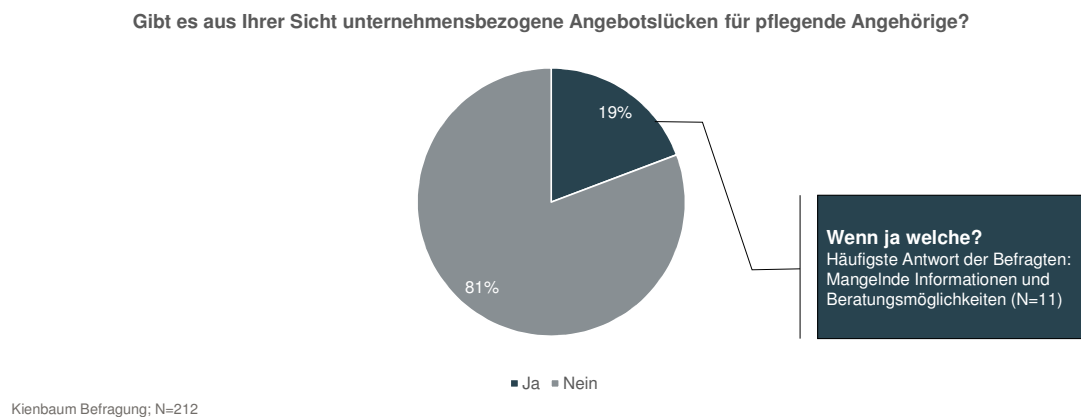
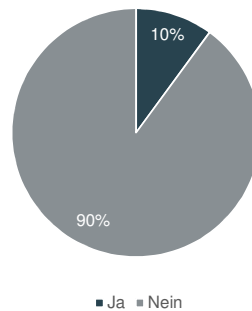


Abbildung 22: Angebotslücken auf Unternehmensseite

Knapp ein Fünftel der Befragten (19 Prozent) sieht jedoch Angebotslücken v.a. in Bezug auf eine mangelnde Information und Beratungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige (n=11). Etwas höher mit 27 Prozent fällt dieser Wert unter befragten Unternehmen mit über 250 Beschäftigten aus. Mit unter 11 Prozent besonders gering unter Befragten aus Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

Eine große Mehrheit von 90 Prozent der Befragten hatte keine weiteren Aspekte zu ergänzen.

17. Gibt es Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie aber gerne noch ergänzen möchten?



Kienbaum Befragung; N=248

Abbildung 23: Vorhandene Ergänzungen

Unter den 10 Prozent, die noch gesonderte Aspekte spezifisch adressieren wollten ist unter den relevanten Antworten nochmals vor allem der mangelnde Informationsfluss betont worden sowie der zu geringe Bekanntheitsgrad der (gesetzlichen) Möglichkeiten. Auch wurde z.B. auf fehlende Materialien für Unternehmen zur Weiterleitung an die Beschäftigten hingewiesen.

## 5. Ergebnisse aus den ergänzenden qualitativen Interviews mit Arbeitgebern

Neben der repräsentativen Unternehmensbefragung wurde ergänzend eine qualitative telefonische Befragung mit Arbeitgebern zur Vertiefung der Analyse durchgeführt. Für diese Befragung wurden in Abstimmung mit der Auftraggeberin Unternehmen und Organisationen befragt, die durch kluge Konzepte und Lösungen Vorbild für eine pflegefreundliche Arbeitswelt sind und überwiegend für den Otto-Heinemann-Preis zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nominiert bzw. Preisträger waren.<sup>12</sup> Die Interviews (n=10) wurden durch Kienbaum im Zeitraum zwischen 24.11.2020 und 09.12.2020 durchgeführt und umfassten Unternehmen und Organisationen aus den Wirtschaftszweigen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen u.a.

Im Folgenden werden die wesentlichen Erkenntnisse in Bezug auf die Themenbereiche Angebote und deren Akzeptanz, Information sowie den Blick in die Zukunft im Überblick dargestellt:

### Angebot und Akzeptanz

Wie bereits in der repräsentativen Unternehmensbefragung deutlich wurde, werden flexible Arbeitszeitmodelle (zeitlich/örtlich) von pflegenden Beschäftigten sehr häufig in Anspruch genommen. Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bzw. Home-Office wird als sehr wichtige Unterstützung für pflegende Angehörige angesehen, die aufgrund der Covid-19-Pandemie vermehrt in Anspruch genommen wurde, soweit dies möglich war. Alternativ wurden auch Lebensarbeitszeitmodelle als Angebot genannt. Darüber hinaus werden Informationsmaterialien und spezifische Fortbildungsmöglichkeiten angeboten, etwa zu Finanzierung und Organisation von Pflege. Als weitere individuelle Fördermöglichkeiten wurden beispielsweise auch die Bezuschussung der Teilnahme an externen Fortbildungen durch Krankenkassen, Webinare zu Pflegeethemen durch externe Anbieter oder Workshop-Angebote in bestehenden Netzwerken benannt. Wichtige AnsprechpartnerInnen mit spezifischem Beratungswissen sind organisationsintern dabei oft die sog. Pflegeguides oder ähnliche Einrichtung wie z.B. „Soziale Dienste“. Aber auch externe (24-Std.)-Telefon-Hotlines mit psychologischer Beratung, Sozialberatung und ganz spezifisch auch als Elder-Care- oder Home-Care-Beratung für alle Fragen rund um Pflege werden angeboten. Diese unterstützen pflegende Beschäftigte z.B. bei rechtlichen und finanziellen Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, bei der Einstufung in Pflegestufen, bei der Vermittlung von Pflegekräften und Pflegeplätzen sowie im akuten Fall auch mit SOS-Pflegekräften u.a. – ein Angebot welches insbesondere in Corona-Zeiten, in denen viele Pflegekräfte nicht mehr zur Verfügung standen, sehr nachgefragt wurde. Weitere unterstützende unternehmensspezifische Bausteine umfassen z.B. Angebote für eine bevorzugte Möglichkeit auf einen Tagespflegeplatz inklusive eines Zuschusses durch den Arbeitgeber, eigene barrierefreie Wohnungen für ältere Mitarbeiter/innen u.a.. Ein besonderes Angebot in Pflegeeinrichtungen stellt darüber hinaus z.B. die Essensmitnahme für zu pflegende Angehörige dar, sowie Pflegebetten, die speziell für einen Pflegefall den Beschäftigten kurzfristig zur Verfügung gestellt werden können.

<sup>12</sup> vgl. auch <https://berliner-pflegekonferenz.de/otto-heinemann-preis/>

Bei diesen Angeboten ist laut den Befragten keine deutliche Zunahme im Vergleich zum Zeitraum vor der Covid-19-Pandemie festzustellen. Bereits vor der Pandemie habe es zu meist gute Angebote gegeben, die von Beschäftigten in Anspruch genommen wurden.

Insgesamt begrüßen die Befragten auch die Corona-spezifischen gesetzlichen Sonderregelungen durch die Akuthilfe für pflegende Beschäftigte. Arbeitgeberspezifische Modelle wie flexible Arbeitszeitvereinbarungen oder Homeoffice werden von den Befragten insgesamt jedoch als wesentlicher Baustein wahrgenommen und hätten dazu beigetragen, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für die Beschäftigten erleichtert wurde. Zu beachten sei allerdings auch, dass der bürokratische Aufwand im Zusammenhang mit den gesetzlichen Regelungen häufig als belastend empfunden wird, auch sei die Möglichkeiten der „Kombination“ von Pflegezeit und Familienpflegezeit vielfältig und wird von Arbeitgebern als kompliziert wahrgenommen. Mit Blick auf die gesetzlichen Angebote wurde beispielsweise berichtet, dass diese durch den Arbeitgeber erweitert wurden, in dem z.B. das Angebot einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von 20 Tagen um 5 Arbeitstage erweitert wurde, bei vollständiger Freistellung eine Fortversicherung der Beschäftigten erfolgt und eine Rückkehr aus der Pflegezeit an einen gleichwertigen Arbeitsplatz ermöglicht wird. Auch wenn die gesetzlichen Möglichkeiten über die Jahre vermehrt in Anspruch genommen wurden so werden in erster Linie die arbeitgeberspezifischen (individuellen) Angebote in Anspruch genommen, da diese für die individuelle Pflegesituation der Beschäftigten zumeist passender seien.

Mit Bezug zu den spezifischen Angeboten und Maßnahmen in ihren Unternehmen und Organisationen wurde von allen Befragten hervorgehoben, wie wichtig Faktoren, wie ein transparenter und offensiver Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Möglichkeiten des Austauschs und der Vernetzung sowie die Rolle der Führungskräfte als erste AnsprechpartnerInnen sind, das schließt auch die Bedeutung von „informellen“ Absprachen zwischen KollegInnen und mit Vorgesetzten ein.

## Informationen

Innerhalb der befragten Unternehmen und Organisationen gibt es eine Vielzahl an Informationsmöglichkeiten, mit denen die Beschäftigten über Angebote zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf informiert werden. Dazu gehören Informationen und Aufrufe über das Intranet, Newsletter, Veranstaltungen mit Informationen zu z.B. Pflegenetzwerken, Aushänge, Hotlines, Chat-Gruppen etc. Eine sehr wichtige Informationsmöglichkeit stellen die Netzwerke, z.B. mit anderen Organisationen oder externen Anbietern von Hilfsangeboten u.a. dar. Zum einen für die Befragten Unternehmen und Organisationen, zum anderen aber auch für die Beschäftigten selbst, die von Angeboten aus diesen Netzwerken profitieren können (beispielsweise über die Nutzung von Webinaren). Aber auch das Angebot arbeitgeberspezifischer interner Netzwerke spielt eine wichtige Rolle, da den Beschäftigten hier ein Forum zum informellen persönlichen Austausch geboten wird, z.B. über regelmäßige Treffen, die während Corona auch telefonisch oder virtuell durchgeführt wurden und Generationennetzwerke. Da den Führungskräften als in der Regel ersten AnsprechpartnerInnen für Beschäftigte eine besondere Rolle zukommt, werden diese besonders adressiert und informiert.

Bekannt, aber noch wenig genutzt ist das bundesweite Pflegetelefon des BMFSFJ, das zweier befragten zehn Unternehmen genutzt haben. Aus Sicht der Befragten fehlen grundsätzlich keine Informationsmöglichkeit, aber einige Angebote, darunter Telefonhotlines bei Pfl-

geversicherungen oder Pflegeanbietern, könnten besser erreichbar sein, um pflegenden Beschäftigten auch außerhalb der gewöhnlichen Geschäftszeiten zur Verfügung stehen zu können.

### Ausblick

Mit Blick auf grundsätzliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf die bisherigen gesetzlichen Regelungen vor und während Corona sowie die zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen ihres Unternehmens sehen die Befragten keine grundlegenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder akute Angebotslücken für pflegende Angehörige oder/und Arbeitgeber. Es gab jedoch Hinweise und Verbesserungsvorschläge mit Bezug zu bestehenden gesetzlichen Angeboten:

- Die bestehenden gesetzlichen Akuthilfen sollten bis weit in das Jahr 2021 bestehen bleiben, um Planungssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte zu gewährleisten
- Analog der Möglichkeit bis zu 10 Tage im Krankheitsfall eines Kindes frei nehmen zu können, sollte es eine Regelung für erwerbstätig pflegende Angehörige geben inkl. einer Subvention des Nettolohnes, die analog „unbürokratisch“ in Anspruch genommen werden könnten.
- Die Möglichkeit einer flexiblen Nutzung der Tage, die für eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung (aktuell: 20 Tage) in Anspruch genommen werden können, da es vielfach hilfreicher wäre, diese Tage nicht am Stück nehmen zu müssen
- Weniger Bürokratieaufwand für die bisherigen gesetzlichen Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Weiterentwicklung der Pflegezeit analog der Elternzeit, auch um finanzielle Sicherheit, Akzeptanz bei den Beschäftigten sowie Verfahrensvereinfachungen zu schaffen

Hinsichtlich der Nachfrageentwicklung ist aus Sicht der Befragten mit einer erheblichen Steigerung der Nachfrage nach Angeboten zu rechnen. Das betrifft die Nachfrage nach gesetzlichen Regelungen, vor allem aber die Nachfrage nach zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen durch die Arbeitgeber, da diese i.d.R. schneller und individueller für die Beschäftigten zur Verfügung zu stellen seien. Es wurde von einzelnen Unternehmen z.B. berichtet, dass auf Grund der demografischen Entwicklung inzwischen gleich viele Eltern- und Pflegezeit-Anfragen vorliegen.

Alle befragten Unternehmen und Organisationen bestätigen, dass das Thema einen großen Stellenwert in der Unternehmenspraxis einnehme und dass dieser in Zukunft zunehmen werde. Dies hänge vor allem mit der demografischen Entwicklung, aber auch veränderten Bedürfnissen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und einem Wettbewerb bezüglich der Arbeitgeberattraktivität. Um weiterhin qualifizierte Fachkräfte gewinnen und im Unternehmen halten zu können sei es notwendig, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine adäquate Rolle in der Unternehmenskultur einnehme. Hier zeigte sich bei den befragten Arbeitgebern ein Unterschied in Bezug darauf, wie offensiv das Thema in der Organisation adressiert wird.

Die Qualität der Angebote und der Stellenwert der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf habe Einfluss auf die Zufriedenheit der Beschäftigten und damit auch auf ihre Leistung. Daher wurde abschließend von der Mehrheit der Befragten betont, wie wichtig es sei, diese Doppel-Leistung erwerbstätig pflegender Angehöriger stärker anzuerkennen und die Akzeptanz des Themas in der Öffentlichkeit und in den Unternehmen weiter zu stärken.

## 6. Erkenntnisse aus der Sekundärdatenanalyse

In der Sekundärdatenanalyse wurden aktuelle Studien zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf während der Covid-19-Pandemie in Deutschland betrachtet. Zum Zeitpunkt der Untersuchung lagen nur **wenige wissenschaftliche Studien zu diesem Thema** vor. Insgesamt wurden **drei** Studien näher betrachtet, die wesentlichen Ergebnisse zusammengefasst und als vergleichende Parameter den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung gegenübergestellt. Die Sekundärdatenanalyse beinhaltet die folgenden Studien:

- Erstens eine repräsentativ gewichtete bundesweite Befragung von 1.000 pflegenden Angehörigen im Alter von 40 bis 85 Jahren durch das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) und die Charité – Universitätsmedizin Berlin<sup>13</sup>;
- Zweitens eine bundesweite Befragung von 330 pflegenden Angehörigen im Alter von 18 bis 85 Jahren durch das Institut für Erziehungswissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz<sup>14</sup>;
- Drittens eine Befragung von 1.296 informell Pflegenden der Universität Bremen in Kooperation mit der DAK Gesundheit und dem Verein wir pflegen e.V.<sup>15</sup>.

Aufgrund der verschiedenen Stichproben und Studienzeiträume bilden diese drei Befragungen unterschiedliche Situationen von pflegenden Angehörigen während der Covid-19-Pandemie zwischen April und August 2020 ab.

In der im April und Mai 2020 durchgeführten Studie weisen das ZQP und die Charité auf eine **veränderte persönliche Pflegesituation durch die Covid-19-Pandemie** hin, die 32 % der Befragten bestätigten. Während für knapp ein Viertel der Teilnehmenden negative Gefühle während der Pandemie zugenommen haben, gaben **79 % an, dass sie die eigene Pflegesituation weiterhin als „sehr gut“ oder „eher gut“ empfanden**. Auffällig ist, dass keine Person die gesetzlich vorgesehene Auszeit für die Pflege wahrgenommen hat und dass aufgrund der Pandemie über 30 % der Befragten angaben, über ihre berufliche Zukunft besorgt zu sein. Diese Sorgen, so die Studie, variieren allerdings deutlich zwischen den Gehaltsgruppen der Befragten. Auf Grundlage der Datenauswertung formulieren die Autor/innen der Studie zwei Handlungsempfehlungen. Zum einen seien die Möglichkeiten der **flexiblen Arbeitsgestaltung** zwischen Arbeitgebern und pflegenden Angehörigen auszuloten. Zum anderen sollten **pflegerische Dienstleistungen und Hilfestrukturen im Wohnumfeld** möglichst weit gehen und sicher nutzbar bleiben.

Die Mitte Juni 2020 durchgeführte Untersuchung der Universität Mainz kommt zu dem Ergebnis, dass über die Hälfte der befragten pflegenden Angehörigen die Pflege als belastender als vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie wahrnahmen. Circa 38 % fühlten sich in

<sup>13</sup> [Zentrum für Qualität in der Pflege \(ZQP\) & Charité - Universitätsmedizin Berlin \(Juni 2020\) – „Pflegende Angehörige in der COVID-19-Krise: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung“](#)

<sup>14</sup> [Institut für Erziehungswissenschaft der Johannes Gutenberg-Universität Mainz \(Juli 2020\) – „Häusliche Altenpflege in Zeiten von Corona: Erste Studienergebnisse“](#)

<sup>15</sup> [Uni Bremen in Kooperation mit der DAK Gesundheit und dem Verein wir pflegen e.V. – „Zur Situation der häuslichen Pflege in Deutschland während der Corona-Pandemie: Ergebnisse einer Online-Befragung von informellen Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter“](#)



mit der Pflegesituation überfordert und circa **51 % bestätigten eine schlechtere Pflegesituation sowie negative Auswirkungen der Pandemie auf den Gesundheitszustand der älteren Person**. Zwei bzw. ein Drittel der befragten Personen berichten, dass auf wichtige Arzttermine und notwendige Krankenhausaufenthalte verzichtet wurde. Auch das subjektive Wohlbefinden der pflegebedürftigen Person wurde von circa 71 % der Befragten als schlechter eingeschätzt. Negative Gefühle wie Einsamkeit oder depressive Verstimmungen hätten zugenommen, wozu auch deutlich reduzierte Sozialkontakte zu Verwandten, Freund/innen und Bekannten beitragen. Ein Teil der befragten pflegenden Personen gab zudem an, dass sie sich von der Politik mehr oder weniger stark im Stich gelassen (68 %) und nicht gut über die politischen Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger informiert fühlten (52 %).

Die in den Monaten Juni bis August 2020 durchgeführte Studie der Universität Bremen in Kooperation mit der DAK Gesundheit und dem Verein wir pflegen e.V. zeigt auf, dass sich die pflegerische Versorgungssituation während der Pandemie bei 59 % der Befragten geändert hat. Für mehr als 70 % der Teilnehmenden ist die **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Covid-19-Pandemie noch schwieriger geworden** und mehr als die Hälfte der Teilnehmenden gab an, dass sich ihr Gesundheitszustand und die selbst eingeschätzte Lebensqualität verringert haben. Die Autor/innen weisen jedoch darauf hin, dass informell **pflegende Angehörige bereits vor der Pandemie stark belastet** waren und sich häufig von der Politik nicht hinreichend wahrgenommen fühlten. Sie schließen aus den Ergebnissen der Untersuchung, dass neben Krankenhäusern und Pflegeheimen auch die Spezifika der häuslichen Pflege während der Covid-19-Pandemie beachtet werden sollten. Als Handlungsempfehlungen werden vor allem die berufliche Freistellung mit Lohnfortzahlung und die freie Verwendung des Entlastungsbeitrags genannt.

Insgesamt wird in allen Studien ein **einschneidender Effekt der Covid-19-Pandemie** auf das Wohlbefinden pflegender Angehöriger und die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Deutschland bestätigt. Viele pflegende Angehörige empfinden die Pflegesituation schlechter als vor der Pandemie und bestätigen einen negativen Effekt der Maßnahmen zur Eindämmung des Virus auf das Wohlbefinden der gepflegten Person. Dennoch deuten die Studien auch darauf hin, dass ein **Großteil der pflegenden Angehörigen die Situation insgesamt gut bewältigen** kann und dass pflegende Angehörige die genannten Schwierigkeiten nicht erst seit der Covid-19-Pandemie erleben. Besonders für berufstätige pflegende Angehörige, vor allem vor solche mit niedrigem Einkommen, stellt die Pandemie eine Herausforderung dar.

## 7. Anhang

### 7.1. Fragebogen Unternehmensbefragung

#### Angebote im Unternehmen vor der Corona-Pandemie

(inkl. Bekanntheit, Inanspruchnahme etc.)

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stehen Beschäftigten die **gesetzlich verankerten** Möglichkeiten offen. Dies sind z.B. die Pflegezeit und Familienpflegezeit oder die bis zu zehn Tage dauernde Auszeit in einem akuten Pflegefall, für die ein Pflegeunterstützungsgeld beantragt werden kann.

1. Wurden vor der Pandemie gesetzlich verankerte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Ihrem Unternehmen **in Anspruch genommen**? (*ja / nein / weiß nicht*)?
2. Hat ihr Unternehmen vor Corona **zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten** zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angeboten? (*ja / nein*) Wenn ja, welche (*Mehrfachnennung möglich*)
  - a. Spezifische Beratungs- und Informationsangebote (z.B. über die Interessensvertretungen)? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, wurden diese auch in Anspruch genommen?
  - b. Angebote zur Vernetzung von pflegenden Angehörigen (z.B. Gesprächskreise)? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, wurden diese auch in Anspruch genommen?
  - c. Unterstützung bei der Organisation von Pflege (z.B. Kontaktvermittlung)? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, wurden diese auch in Anspruch genommen?
  - d. Weitere über die gesetzlichen Möglichkeiten hinausgehende Freistellungsmöglichkeiten (z.B. Sabbaticals)? (*ja / nein / weiß ich nicht*)
  - e. Andere Formen der Reduktionen von Arbeitszeit (z.B. Teilzeit)? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, wurden diese auch in Anspruch genommen?
  - f. Zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit (z.B. Gleitzeit, Verschiebung Arbeitsbeginn)? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, wurden diese auch in Anspruch genommen?
  - g. Örtliche Flexibilisierung der Arbeitszeit (z.B. Home-Office, Telearbeit)? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, wurden diese auch in Anspruch genommen?
  - h. Bietet Ihr Unternehmen darüber hinaus noch weitere Angebote an, z.B. bezahlte Auszeiten, Angebote i.R. des betrieblichen Gesundheitsmanagements? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, wurden diese auch in Anspruch genommen?
3. *Sofern F1 nicht nein*: Wie hoch war der **Anteil an Frauen**, die vor der Pandemie Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angenommen haben? (*Angabe in Prozent / weiß ich nicht*)
4. *Sofern F1 nicht nein*: Denken Sie nun bitte an die Beschäftigten, die vor der Pandemie ein Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Anspruch genommen haben. Wie verteilten sich diese auf die **Altersgruppen** unter 35, bis 55 und darüber? Wie viel Prozent waren...:

- a. unter 35 Jahre: (Prozent)
  - b. 35-55 Jahre: (Prozent)
  - c. älter als 56 Jahre: (Prozent)
5. Wie hat Ihr Unternehmen die Beschäftigten vor Corona zu den vorhandenen Angeboten **informiert**? (*Mehrfachnennung: gar nicht / Auf Anfrage / Intranet / Broschüre / MA-Information / Schwarzes Brett / weiß ich nicht*)
6. Ist Ihrem Unternehmen das bundesweite Pflegetelefon des BMFSFJ und dessen Angebot für Unternehmen bekannt? (*ja / nein*) Wenn ja, wie hilfreich ist das Angebot des Pflegetelefons aus Ihrer Sicht (*weniger hilfreich / hilfreich / sehr hilfreich*)
7. Wie schätzen Sie den **Bekanntheitsgrad** der bereits vor Corona bestehenden **Angebote** zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei ihren Beschäftigten ein, bezogen auf
- a. Gesetzliche Angebote (*hoch / eher hoch / mittel / eher niedrig / niedrig / weiß ich nicht*)
  - b. Falls F1 ja: Zusätzliche Angebote ihres Unternehmens (*hoch / eher hoch / mittel / eher niedrig / niedrig / weiß ich nicht*)

## Veränderungen während der Corona-Pandemie

(inkl. Bekanntheit, Inanspruchnahme etc.)

In der Corona-Krise standen pflegende Angehörige vor besonderen Herausforderungen, wenn z.B. Einrichtungen der Tagespflege schließen mussten und zusätzliche Versorgungsleistungen durch pflegende Angehörige übernommen werden mussten. Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber im Mai 2020 gehandelt:

8. Haben Sie schon von den im Mai 2020 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen der „**Akuthilfe**“ in Zusammenhang mit dem Pflegeunterstützungsgeld, der Pflegezeit und Familienpflegezeit **gehört**, die pflegende Angehörige während der Corona-Pandemie unterstützen sollen? (*ja / nein*)
9. Wenn F8=ja: Wie schätzen Sie die **Bekanntheit** der Corona-spezifischen **gesetzlichen Sonderregelungen** für pflegende Angehörige in ihrem Unternehmen ein?
- a. Vereinfachter Zugang zum Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 20 statt 10 Arbeitstagen bei Engpass in der pflegerischen Versorgung (*hoch / eher hoch / mittel / eher niedrig / niedrig / weiß ich nicht*)
  - b. Möglichkeit der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung in einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation von bis zu 20 Tagen (*hoch / eher hoch / mittel / eher niedrig / niedrig / weiß ich nicht*)
  - c. Möglichkeit, Familienpflegezeit und Pflegezeiten mit Zustimmung des Arbeitgebers flexibler zu nutzen  
*INT: (nur bei Bedarf vorlesen):* Nutzung von „Restzeiten“ der Pflegezeit und Familienpflegezeit, Inanspruchnahme ohne unmittelbaren Anschluss, Verkürzung der Ankündigungsfrist der Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber von 8 Wochen auf 10 Tage vor Beginn, Möglichkeit der Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden i.R. der Familienpflegezeit (*hoch / eher hoch / mittel / eher niedrig / niedrig / weiß ich nicht*)

- d. Möglichkeit, dass auf Antrag Monate mit pandemiebedingten Einkommensausfällen bei der Ermittlung der Darlehenshöhe für die Pflegezeit und Familienpflegezeit unberücksichtigt bleiben (*hoch / eher hoch / mittel / eher niedrig / niedrig / weiß ich nicht*)
10. Hat ihr Unternehmen in dieser schwierigen Zeit **weitere Unterstützungsmaßnahmen** zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege **angeboten**? (*ja / nein / weiß ich nicht*)
- a. Wenn ja, welche?
    - i. Neue Corona-spezifische Unterstützungsmaßnahmen? (*ja / nein*)  
Wenn ja, welche?
    - ii. Wenn F2=ja: Bestehende Angebote auf spezifische Bedarfe angepasst? (*ja / nein*) Wenn ja, welche (*der unter F1 genannten*)?
11. Wurden während der Pandemie Corona-spezifische Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in ihrem Unternehmen **in Anspruch genommen**? (*ja / nein / weiß nicht*) Wenn ja, welche?
- a. Corona spezifische Akuthilfen des Gesetzgebers? (*ja / nein*) Wenn ja, welche?
    - i. Vereinfachter Zugang zum Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 20 statt 10 Arbeitstagen bei Engpass in der pflegerischen Versorgung (*ja / nein*)
    - ii. Möglichkeit der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung in einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation von bis zu 20 Tagen (*ja / nein*)
    - iii. Möglichkeit, Familienpflegezeit und Pflegezeiten mit Zustimmung des Arbeitgebers flexibler zu nutzen (*ja / nein*)
    - iv. Monate mit pandemiebedingten Einkommensausfällen können bei der Ermittlung der Darlehenshöhe für die Pflegezeit und Familienpflegezeit auf Antrag unberücksichtigt bleiben (*ja / nein*)
  - b. Corona spezifische Unterstützungsmaßnahmen ihres Unternehmens? (*ja / nein*)
12. Sofern F11 ja: Wie hoch war der **Anteil an Frauen**, die während der Pandemie Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf angenommen haben? (*Angabe in Prozent / weiß ich nicht*)
13. Sofern F11 ja: Denken Sie nun bitte an die Beschäftigten, die **während** der Pandemie ein Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Anspruch genommen haben. Wie verteilten diese auf die **Altersgruppen** unter 35, bis 55 und darüber? Wie viel Prozent waren...
- a. unter 35 Jahre: (Prozent)
  - b. 35-55 Jahre: (Prozent)
  - c. älter als 56 Jahre: (Prozent)
14. Wie hat Ihr Unternehmen die Beschäftigten während der Pandemie zu den vorhandenen Angeboten **informiert**? (*Mehrfachnennung: gar nicht / Auf Anfrage / Intranet / Broschüre / MA-Information / Schwarzes Brett / Sonstige -> bitte spezifizieren / weiß ich nicht*)

Zusammenfassend - was meinen Sie:

15. Sind die bisherigen **Angebote** und Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf **ausreichend**,
- a. die bisherigen gesetzlichen Regelungen vor Corona? (*Ja / nein*)

- b. die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Akuthilfe bis jetzt 31.12.2020 für pflegende Angehörige? (*Ja / nein*)
  - c. die zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen ihres Unternehmens? (*Ja / nein*)
16. Gibt es aus Ihrer Sicht unternehmensbezogene **Angebotslücken** für pflegende Angehörige? (*ja / nein / weiß ich nicht*) Wenn ja, welche?
17. Gibt es Aspekte, die wir nicht angesprochen haben, die Sie aber gerne noch **ergänzen** möchten?

Abschließend haben wir noch eine Frage zur Statistik

18. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigte Ihr Unternehmen aktuell?  
(Gesamtzahl: <50/ 50-249 / 250+)

**Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Auskunftsbereitschaft!**

## 7.2. Leitfaden qualitative Interviews mit Arbeitgebern

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für ein ca. 30 minütiges Expertengespräch im Rahmen dieser Untersuchung nehmen!

Im Rahmen dieser Befragung liegt der Schwerpunkt auf Ihren Erfahrungen mit den bestehenden gesetzlichen wie arbeitgeberspezifischen Angeboten für pflegende Angehörige. Da diese in der Corona-Krise vor besonderen Herausforderungen standen, sind wir insbesondere auch an Ihren Erfahrungen zur Situation von pflegenden Angehörigen in der aktuellen COVID-19 Pandemie sowie der Nutzung der Akuthilfen für pflegende Angehörige interessiert.

Im Vorfeld finden Sie unten stehend einen **Leitfaden** für die Gesprächsführung. Dieser umfasst ein Grundgerüst von Fragen und dient der groben Strukturierung des Gesprächs. Der Gesprächsleitfaden dient nur zu Ihrer Information und stellt einen beispielhaften Interviewablauf dar. Wir werden insbesondere über jene Bereiche sprechen, mit denen Sie besonders vertraut sind. Der Fokus liegt auf Ihren Erfahrungen und Erkenntnissen.

### Einführung und Vorstellung

- Persönliche Vorstellung der Interviewer und Einführung in die Ziele der Untersuchung und die Ziele des Gesprächs
- Bitte stellen auch Sie sich/ihr Unternehmen bzw. ihre Organisation kurz vor – bitte erläutern Sie dabei u.a. Ihre Funktion und Aufgabenbereiche sowie den Kontext in dem Sie organisatorisch intern zu den Angeboten zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stehen

### Angebot und Akzeptanz

4. Sie sind für den Otto-Heinemann-Preis nominiert bzw. Preisträger – Für welche **besonderen Leistungen** stehen Sie als Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Welche konkreten **arbeitgeberspezifischen Unterstützungsmöglichkeiten** zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten Sie an (neben den bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten)?
5. Welche **Angebote** wurden bisher am häufigsten durch ihre Beschäftigten in Anspruch genommen, die gesetzlichen oder die arbeitgeberspezifischen? Woran liegt dies aus Ihrer Sicht?

In der **Corona-Krise** standen pflegende Angehörige vor besonderen Herausforderungen, wenn z.B. Einrichtungen der Tagespflege schließen mussten und zusätzliche Versorgungsleistungen durch pflegende Angehörige übernommen werden mussten.

6. Hat es in ihrem Unternehmen/ihrer Organisation während der Corona-Pandemie einen **veränderten Bedarf** in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gegeben? Wenn ja, welchen und wie haben Sie als Arbeitgeber darauf reagiert?
7. Der Gesetzgeber hat mit Corona-spezifischen gesetzlichen Sonderregelungen eine **Akuthilfe**<sup>16</sup> für pflegende Angehörige geschaffen. Wie bewerten Sie diese Angebote und wurden Sie genutzt?

<sup>16</sup> Die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Akuthilfe bis jetzt 31.12.2020 für pflegende Angehörige: a) Vereinfachter Zugang zum Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 20 statt 10 Arbeitstagen bei Engpass in der pflegerischen Versorgung b) Möglichkeit der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung in einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation von bis zu 20 Tagen c) Möglichkeit, Familienpflegezeit und Pflegezeiten mit

8. Was meinen Sie, haben arbeitgeberspezifische Pandemie-Maßnahmen, wie z.B. home-office oder Kurzarbeit, dazu beigetragen, dass eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert wurde?

### Information

9. Welche **Informationsmöglichkeiten** nutzen Sie für ihre Organisation/ihr Unternehmen zu diesem Themenbereich? (z.B. das bundesweite Pflgetelefon des BMFSFJ und dessen Angebot für Unternehmen) Wie hilfreich sind diese Angebote?
10. Wie **informieren** Sie die Beschäftigten zu den vorhandenen gesetzlichen und arbeitgeberspezifischen Angeboten? Haben Sie Ihre Beschäftigten auch zu den Pandemie-spezifischen gesetzlichen Sonderregelungen informiert?
11. Fehlen aus Ihrer Sicht **Informationsangebote** oder andere Hilfestellungen für Unternehmen oder Beschäftigte? Wenn ja, welche?

### Ausblick - Was meinen Sie

12. Besteht ein grundsätzlicher **Weiterentwicklungsbedarf** in Bezug auf die unterschiedlichen Angebote, um sie noch attraktiver und bedarfsgerechter auszugestalten:
- die bisherigen gesetzlichen Regelungen vor Corona?
  - die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Akuthilfe bis jetzt 31.12.2020 für pflegende Angehörige?
  - die zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen ihres Unternehmens?
13. Gibt es darüber hinaus **akute Angebotslücken** für pflegende Angehörige oder/und Arbeitgeber? Wenn ja, welche?
14. Wie vermuten Sie wird sich die **Nachfrage** in ihrer Organisation/ihrer Branche in Bezug auf folgende Angebote entwickeln
- die bisherigen gesetzlichen Regelungen vor Corona?
  - die von Bundestag und Bundesrat beschlossene Akuthilfe bis jetzt 31.12.2020 für pflegende Angehörige?
  - die zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen ihres Unternehmens?
15. Welchen **Stellenwert** wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zukünftig in der **Unternehmenspraxis** haben – und welchen **Einfluss** auf die **Unternehmenskultur**?
16. Gibt es **Aspekte**, die wir nicht angesprochen haben, die Sie aber gerne noch **ergänzen** möchten?

*Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Auskunftsbereitschaft!*

---

Zustimmung des Arbeitgebers flexibler zu nutzen (Nutzung von „Restzeiten“ der Pflegezeit und Familienpflegezeit, Inanspruchnahme ohne unmittelbaren Anschluss, Verkürzung der Ankündigungsfrist der Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber von 8 Wochen auf 10 Tage vor Beginn, Möglichkeit der Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden i.R. der Familienpflegezeit) d) Möglichkeit, dass auf Antrag Monate mit pandemiebedingten Einkommensausfällen bei der Ermittlung der Darlehenshöhe für die Pflegezeit und Familienpflegezeit unberücksichtigt bleiben



## 7.3. Methodenbericht zur Befragung



### Methodenbericht

#### **CATI-Unternehmensbefragung im Rahmen der Untersuchung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Unternehmen – Maßnahmen und Unterstützungsangebote für Beschäftigte während der COVID-19- Pandemie“**

Die telefonische Befragung wurde durch uzbonn im Auftrag der Kienbaum Consultants International GmbH durchgeführt. Auftraggeber der Untersuchung war das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Im Rahmen der Befragung zur „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ wurden insgesamt 253 Unternehmen telefonisch befragt.

#### **Programmierung / Testphase**

Der Fragebogen wurde auf Basis der Fragebogenvorlage und in enger Absprache mit Kienbaum Consulting programmiert.

Die Programmierung des Fragebogens wurde manuell von verschiedenen Testern hinsichtlich Wording und Filterführung getestet. Nach Rücksprache mit dem Auftraggeber, der Beseitigung letzter Unstimmigkeiten und erneuter Testung wurde der Fragebogen für die Erhebung freigegeben.

#### **Schulung**

Die Erhebung startete mit einem Briefing der auf diesem Projekt eingesetzten Interviewer\*innen. Nachdem alle eingesetzten Interviewer\*innen den Fragebogen mehrfach in einer Testversion kennengelernt hatten, wurden sie durch die Supervision des Telefonlabor bzw. durch die Projektleitung mit dem Projekt vertraut gemacht und geschult.

In einer kurzen Schulung wurden die Interviewer\*innen über den Hintergrund der Befragung informiert. Weiterhin wurden die Interviewer\*innen mit den Besonderheiten einzelner Fragen vertraut gemacht. Dies betraf insbesondere das korrekte Screening, sodass sichergestellt werden konnte, dass nur solche Unternehmen befragt wurden, welche ihren Beschäftigten Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf anboten.

#### **Eingesetzte Interviewer\*innen**

Die Interviews der Erhebung wurden von 21 für dieses Projekt geschulten Telefoninterviewer\*innen geführt. Die Anzahl der durchgeführten Interviews pro Interviewer\*in variierte dabei zwischen einem und 31 Fällen, im Median betrug die Anzahl der durchgeführten Interviews  $n = 9$ .

#### **Feldzeit**





Die 253 Interviews wurden zwischen Montag, dem 26.10.2020 und Dienstag, dem 03.11.2020 geführt. Die Haupterhebungszeit der Befragung war an den Arbeitstagen zwischen 9:00 Uhr und 18:00 Uhr.

### Interviewlänge

Die durchschnittliche Dauer des Interviews betrug 8,6 Minuten. Das längste Interview dauerte 32,2 Minuten.

Tabelle 1: Dauer des Interviews

|                  | Mittel | Median | Max. | Min. |
|------------------|--------|--------|------|------|
| Dauer in Minuten | 8,6    | 8,0    | 32,2 | 3,3  |

### Stichprobe

Die uzbonn übermittelte Stichprobe aus der Markus-Datenbank bestand aus insgesamt rund 2.500 Fällen, es wurde also ein Überquotierungsfaktor von 10 zugrunde gelegt. Diese rund 2.500 Fälle verteilen sich jeweils zu einem Drittel auf drei zu berücksichtigende Größenklassen. Die Zielgröße von 250 Interviews sollte, wiederum (annähernd) gedrittelt, auf die Klassen „10 bis 49“, „50 – 249“ und „250 und mehr“ Mitarbeiter\*innen umgelegt werden. Die final erhobenen 253 Fälle verteilen sich wie folgt auf die Größenklassen:

Tabelle 2: Größenstruktur der befragten Unternehmen

|          | MA-Klasse nach ...  |                         | Abweichung |                        |
|----------|---------------------|-------------------------|------------|------------------------|
|          | Stichprobe (Markus) | Angabe Zielperson (Q18) | Absolut    | 1/Relativ <sup>1</sup> |
| 10 – 49  | 86                  | 91                      | +5         | 0,93                   |
| 50 – 249 | 84                  | 78                      | -6         | 1,08                   |
| 250+     | 83                  | 84                      | +1         | 0,99                   |
| Gesamt   | 253                 |                         |            |                        |

Im Vergleich zwischen angenommener und faktischer Größenstruktur bestehen also nur geringfügige Abweichungen. Zur Steuerung wurde nur die Angabe nach Markus genommen.

Tabelle 3: Größenstruktur der befragten Unternehmen (angenommen vs. faktisch)

|                     |          | Angabe Zielperson (Q18) |                 |               |         |         |
|---------------------|----------|-------------------------|-----------------|---------------|---------|---------|
|                     |          | Unter 50                | Zwischen 50 und | 250 oder mehr | Gesamt  |         |
| Stichprobe (Markus) | 10 - 49  | N                       | 71              | 9             | 6       | 86      |
|                     |          | %                       | 78,00%          | 11,50%        | 7,10%   | 34,00%  |
|                     | 50 - 249 | N                       | 18              | 55            | 11      | 84      |
|                     |          | %                       | 19,80%          | 70,50%        | 13,10%  | 33,20%  |
|                     | 250+     | N                       | 2               | 14            | 67      | 83      |
|                     |          | %                       | 2,20%           | 17,90%        | 79,80%  | 32,80%  |
|                     | Gesamt   | N                       | 91              | 78            | 84      | 253     |
|                     |          | %                       | 100,00%         | 100,00%       | 100,00% | 100,00% |

<sup>1</sup> Mögliche Redressmentgewichte (1/Relativ) auf Basis der Zahl der Mitarbeiter\*innen schwanken zwischen 0,93 und 1,08.



Tabelle 3 zeigt die Übereinstimmung zwischen den Größenangaben aus Markus und den Angaben der Befragten. Das geringste Maß an Übereinstimmung zwischen angenommener und faktischer Unternehmensgröße ergibt sich mit rund 71 % in der Größenklasse „zwischen 50 und 249“. Fast zehn Prozentpunkte mehr (80 %) beträgt die Übereinstimmung in der größten Klasse „250 und mehr“.

Tabelle 4: Größenstruktur der befragten Unternehmen nach Befragungsstatus

|                        |          |   | Befragungsstatus |         |                |
|------------------------|----------|---|------------------|---------|----------------|
|                        |          |   | Eingespielt      | Befragt | Keine Angebote |
| Stichprobe<br>(Markus) | 10 - 49  | N | 805              | 86      | 76             |
|                        |          | % | 33,29%           | 33,99%  | 58,46%         |
|                        | 50 - 249 | N | 804              | 84      | 26             |
|                        |          | % | 33,25%           | 33,20%  | 20,00%         |
|                        | 250+     | N | 809              | 83      | 28             |
|                        |          | % | 33,46%           | 32,81%  | 21,54%         |
|                        | Gesamt   | N | 2.418            | 253     | 130            |
|                        |          | % | 100,00%          | 100,00% | 100,00%        |

Tabelle 4 verdeutlicht die Beziehung zwischen Unternehmensgröße (laut Markus) und der Angabe „Keine Pflegeangebote“. Deutliche Unterschiede in den Größenstrukturen ergeben sich mit Blick auf das Vorhandensein von Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Von Ansprechpersonen der Markus-Größenklasse „10 – 49“ wurde fast drei Mal so häufig angeführt, dass das zu befragende Unternehmen keine derartigen Angebote mache.

Die per Markus-Datenbank hinterlegten Angaben zur Hauptbranche nach Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) wurde nicht zur Steuerung der Stichprobe herangezogen. Die folgende Tabelle 5 stellt die Beziehung zwischen der Branche (laut Markus) und der Angabe „Keine Pflegeangebote“ wie in Tabelle 4 dar.



Tabelle 5: Branchenstruktur nach WZ 2008 auf Ebene der Abschnitte (A - S) der befragten Unternehmen nach Befragungsstatus

|                     |  | Befragungsstatus     |                |                |
|---------------------|--|----------------------|----------------|----------------|
|                     |  | Eingespielt          | Befragt        | Keine Angebote |
| Stichprobe (Markus) | Land- und Forstwirtschaft, Fischerei                     | N 15<br>% 0,62%      | 2<br>0,79%     | 2<br>1,54%     |
|                     | Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden              | N 8<br>% 0,33%       | 2<br>0,79%     | 1<br>0,77%     |
|                     | Verarbeitendes Gewerbe                                   | N 541<br>% 22,37%    | 57<br>22,53%   | 30<br>23,08%   |
|                     | Energieversorgung  | N 19<br>% 0,79%      | 1<br>0,40%     | 0<br>0,00%     |
|                     | Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung [...]   | N 13<br>% 0,54%      | 5<br>1,98%     | 0<br>0,00%     |
|                     | Baugewerbe   | N 101<br>% 10,0%     | 14<br>14,0%    | 10<br>10,0%    |
|                     | Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen      | N 411<br>% 17,00%    | 35<br>13,83%   | 24<br>18,46%   |
|                     | Verkehr und Lagerei                                      | N 131<br>% 5,42%     | 17<br>6,72%    | 4<br>3,08%     |
|                     | Gastgewerbe  | N 89<br>% 3,68%      | 9<br>3,56%     | 4<br>3,08%     |
|                     | Information und Kommunikation                            | N 98<br>% 4,05%      | 8<br>3,16%     | 5<br>3,85%     |
|                     | Erbringung von Finanz- und Versicherungs DL              | N 63<br>% 2,61%      | 7<br>2,77%     | 0<br>0,00%     |
|                     | Grundstücks- und Wohnungswesen                           | N 28<br>% 1,16%      | #NV            | 1<br>0,77%     |
|                     | Erbringung von freiberufl., wiss. und techn. DL          | N 219<br>% 9,06%     | 29<br>11,46%   | 15<br>11,54%   |
|                     | Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen DL             | N 202<br>% 8,35%     | 14<br>5,53%    | 13<br>10,00%   |
|                     | Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | N 8<br>% 0,33%       | 1<br>0,40%     | #NV            |
|                     | Erziehung und Unterricht                                 | N 30<br>% 1,24%      | 5<br>1,98%     | 2<br>1,54%     |
|                     | Gesundheits- und Sozialwesen                             | N 243<br>% 10,05%    | 40<br>15,81%   | 1<br>1,00%     |
|                     | Kunst, Unterhaltung und Erholung                         | N 33<br>% 1,36%      | 2<br>0,79%     | 3<br>2,31%     |
|                     | Erbringung von sonstigen Dienstleistungen                | N 73<br>% 3,02%      | 6<br>2,37%     | 5<br>3,85%     |
|                     | Gesamt   | N 2.418<br>% 100,00% | 253<br>100,00% | 130<br>100,00% |

Es können dort Hinweise auf Unterschiede zwischen den Branchen zum Vorhandensein von Angeboten abgeleitet werden. So sind die Unternehmen des „Gesundheits- und Sozialwesens“ überproportional häufig befragt worden, auch weil in diesem Wirtschaftszweig fehlende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf fast keine Rolle spielen. Im „Baugewerbe“ sind fehlende Angebote deutlich häufiger vertreten, insofern sind Unternehmen dieser Branche in den Befragungsergebnissen etwas unterrepräsentiert.



### **Ausschöpfung**

Die Ausschöpfung und eine Übersicht über die verschiedenen Endstatus sind in der folgenden Tabelle 6 dargestellt.

Von ursprünglich gelieferten 2.499 Adressen konnten 2.418 Fälle bzw. 96,8% für eine telefonische Kontaktierung genutzt werden. Von diesen 81 nicht genutzten Fällen entfielen mit 77 Fällen bzw. 95,1% fast alle Telefonnummer-Dubletten, weitere vier Unternehmen bzw. 4,9% hatten sich in vorherigen Befragungen auf die uzbonn-interne Sperrliste eintragen lassen.

Von den 2.418 angerufenen Adressen waren 139 Telefonnummern unbrauchbar (Nummer falsch/kein Anschluss etc.), d. h. es gab unter diesen Nummern keinen Telefonanschluss oder nur einen Faxanschluss. In 63 weiteren Fällen antwortete eine Privatperson oder eine Firma, deren Name nicht mit der Stichprobendatei übereinstimmte. In 111 Fällen hat nach fünf oder mehr Anrufversuchen, verteilt über verschiedene Arbeitstage und Anrufzeiten, niemand den Anruf beantwortet. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Unternehmen bzw. Ansprechpartner\*innen nicht (mehr) über diese Nummer erreichbar sind. Möglicherweise existieren diese Unternehmen gar nicht (mehr). In 130 Fällen musste das Unternehmen aus der Stichprobe gescreent. Unter die genannten neutralen Ausfälle fallen insgesamt 443 Nummern. Sie werden für die weiteren Ausschöpfungsanalysen nicht berücksichtigt, da davon auszugehen ist, dass diese Nummern nicht (mehr) zu einem Unternehmen der Zielgruppe bzw. zu einer Zielperson gehören (neutrale Ausfälle). Basis sind nun die restlichen 1.975 kontaktierten Nummern (korrigierte Basis).

In 607 Fällen wurde nach weniger als 5 Kontaktversuchen niemand erreicht. Bei diesen Nummern ist unklar, ob bei weiteren Anrufen noch das betreffende Unternehmen bzw. die Zielperson erreicht worden wäre. 446 Unternehmen bzw. Zielpersonen haben die Teilnahme an der Studie ausdrücklich verweigert und mit 654 Unternehmen wurden zwar Termine vereinbart, aber innerhalb der Feldzeit kein Interview mehr durchgeführt.

Mit insgesamt 268 Unternehmen wurde das Interview begonnen. In 15 Fällen wurde das Interview während des Telefonats abgebrochen oder unterbrochen. Der Großteil der begonnenen Interviews konnte jedoch erfolgreich beendet werden. Es wurden 253 Interviews abgeschlossen, die Ausschöpfungsquote beträgt damit 12,8 %.



Tabelle 6: Ausschöpfung

|  |       |             |             |
|--|-------|-------------|-------------|
| <b>Nummern eingesehen</b>                          | 2.418 | 100,00%     |             |
| <b>Nummern angerufen</b>                           | 2.418 | 100,00% [1] | 100,00%     |
| <b>Neutrale Ausfälle:</b>                          | 443   |             | 18,32%      |
| Nummer falsch/kein Anschluss etc.                  | 139   |             | 5,75%       |
| Falsches / Kein Unternehmen                        | 63    |             | 2,61%       |
| Auch nach 5+ Versuchen niemanden erreicht          | 111   |             | 4,59%       |
| Kein Angebot zur Vereinbarung von Pflege und Beruf | 130   |             | 5,38%       |
| Zielperson in Feldzeit nicht erreichbar            | 0     |             | 0,00%       |
| <b>Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle):</b>   | 1.975 | 100,00% [2] | 81,68%      |
| Niemanden erreicht (<5 Anrufe)                     | 607   | 30,73%      |             |
| Verweigert   | 446   | 22,58%      |             |
| Termin mit KP                                      | 621   | 31,44%      |             |
| Termin mit ZP                                      | 33    | 1,67%       |             |
| <b>Interview begonnen:</b>                         | 268   | 13,57%      | 100,00% [3] |
| <b>Interview beendet</b>                           | 253   | 12,81%      | 94,40%      |
| Interview abgebrochen                              | 8     | 0,41%       | 2,99%       |
| Interview unterbrochen                             | 7     | 0,35%       | 2,61%       |

[1] Prozent von eingespielten Nummern.

[2] Prozent von korrigierter Basis, ohne falsche Nummern und wahrscheinlich nicht mehr existenten Unternehmen (nach fünf oder mehr Anrufen niemanden erreicht).

[3] Prozent von begonnenen Interviews.