

Verantwortung mit Nebenwirkungen? – Unternehmen unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Silke Völz

wiss. Mitarbeiterin

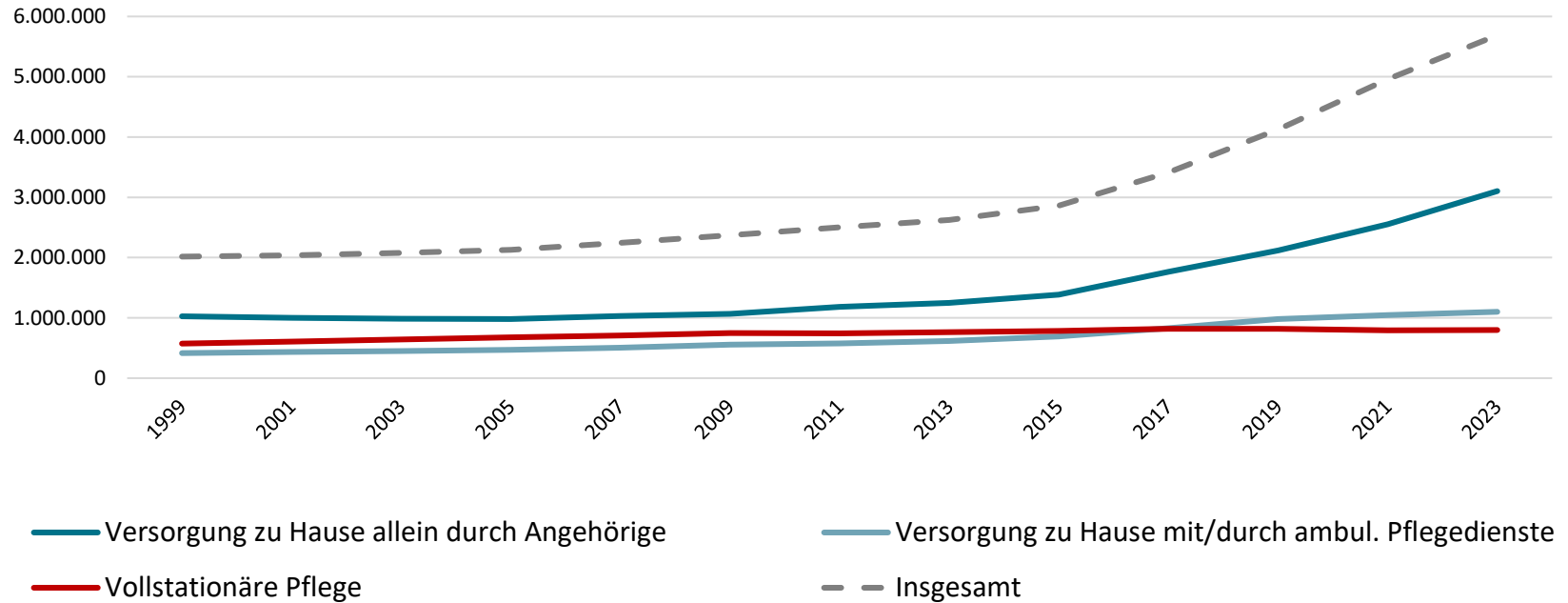
Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel“

Institut Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule Gelsenkirchen

BKK INNOVATIV: Balanceakt Pflege, Familie & Beruf – pflegende Angehörige im gesellschaftlichen Fokus
Am 9. Juli 2025 | Online

Hintergrund | Pflege und Beruf in Deutschland

Art der Versorgung von Pflegebedürftigen



(Quelle: Destatis 2023, eigene Darstellung)

Hintergrund | Risiken nicht gelingender Vereinbarkeit

INDIVIDUEN:

Gesundheits-, Beschäftigungsfähigkeits- und Einkommensrisiken
→ Soziale Sicherheit

UNTERNEHMEN / WIRTSCHAFT:

Risiken für Betriebs- und Wettbewerbsfähigkeit sowie Fachkräftesicherung
→ Arbeitgeberattraktivität, Innovationsfähigkeit

SOZIALSTAAT:

Risiken durch Armuts- und Gesundheitsrisiken, fehlende Fachkräfte
→ Daseinsvorsorge, Beschäftigungssicherung

„Megatrend“ Vereinbarkeit?*

Unternehmensbefragung

Ziel | Inwiefern unterstützen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Erhebungszeitraum | Frühjahr 2024

Stichprobe | 341 Unternehmen

- > **Sample A** | n = 221 (von 351) Partner-Unternehmen des NRW-Landesprogramms
- > **Sample B** | n = 120 Unternehmen, die nicht Partner waren

<https://berufundpflege-nrw.de/>

„Wie gestalten Unternehmen in NRW Vereinbarkeitsstrukturen von Beruf und Pflege?“

Management Summary zur Unternehmensbefragung im Auftrag des „Servicezentrums Pflegevereinbarkeit NRW“

Autorinnen: Michaela Evans-Borchers, Julia Lenzen, Silke Völz, Dr. Lena Marie Wirth (IAT)

Institut Arbeit und Technik,
Westfälische Hochschule Gelsenkirchen
Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel“

Gelsenkirchen, 26.07.2024

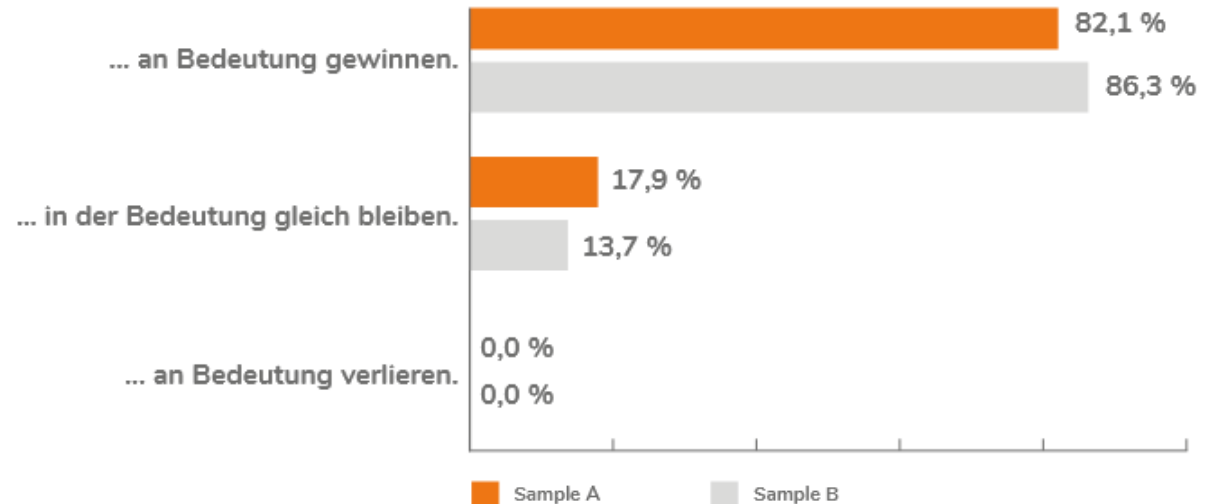
DOI 10.17605/OSF.IO/YICG



Relevanz | Einschätzung von Unternehmen

Frage: Wie wird sich die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Ihre Personalstrategie in den nächsten 5 Jahren entwickeln? Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird für uns ... (Sample A: n = 173; Sample B: n = 51)

Variablenkürzel: A 202 und B 202



Pflegevereinbarkeit hat für Unternehmen aktuell eine **hohe Relevanz**. Sie erwarten zudem eine weitere **Zunahme**.

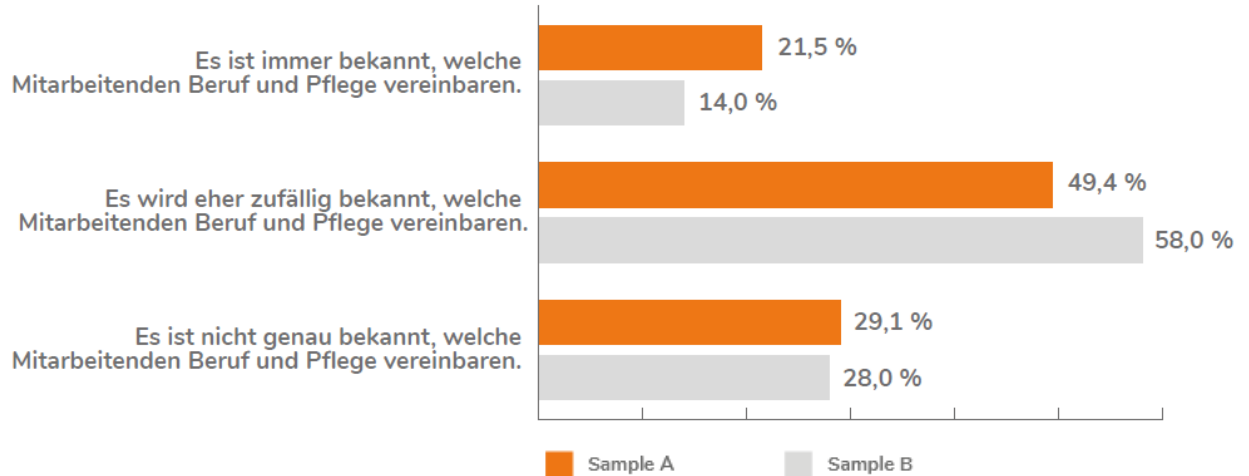
(Quelle: Evans-Borchers et al. 2024)

Awareness | Wissen über pflegende Beschäftigte

Frage: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation am ehesten zu? (Sample A: n = 172; Sample B: n = 50)

Variablenkürzel: A 203 und B 203

Häufig sind die betrieblichen **Informationsstrukturen** unzureichend. Unternehmen erheben nur selten strukturiert, wie viele Beschäftigte informelle Pflege leisten. Dadurch gibt es eine hohe **Dunkelziffer**.



(Quelle: Evans-Borchers et al. 2024)

Motive | Gründe für Engagement

Frage: Was hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation motiviert, die Charta zu unterzeichnen?
(n = 196, Mehrfachantworten möglich)



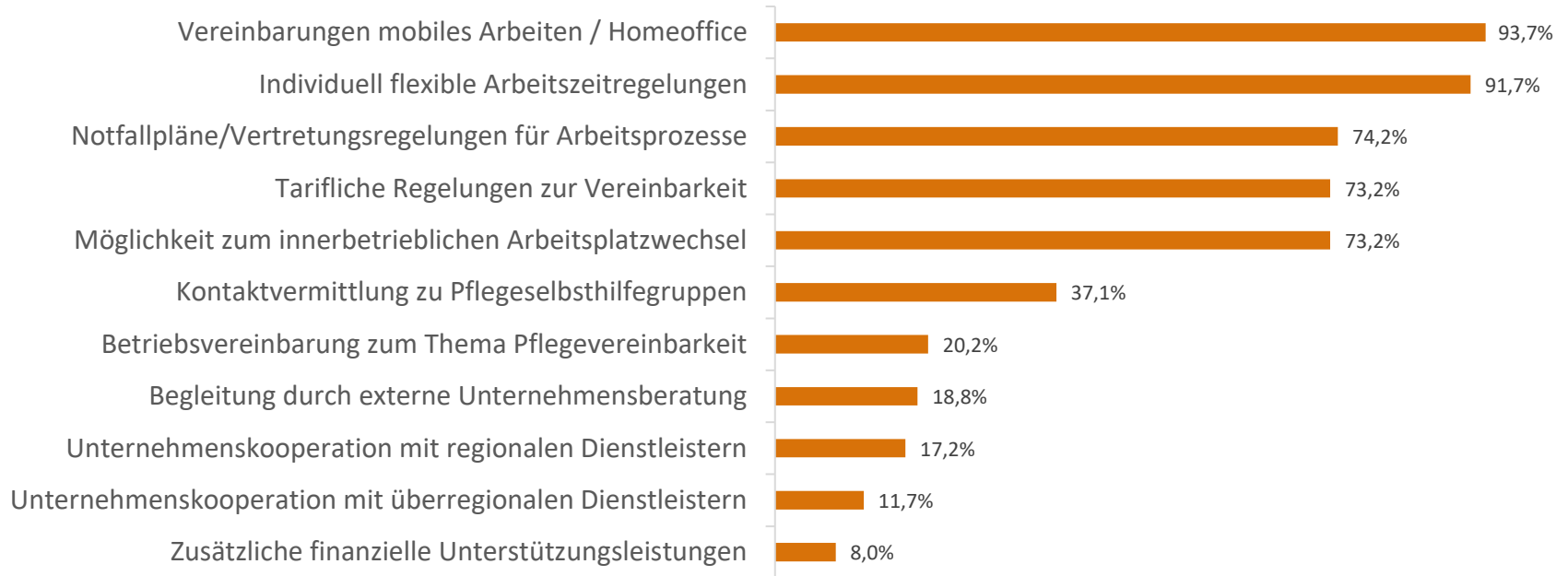
Unternehmen erwarten, durch ihr Engagement **belastungsbedingte Fehlzeiten** und hierdurch die **Verschärfung des Personalmangels** zu reduzieren.

Frage: Was sind für Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/Ihre Organisation die wichtigsten Gründe, sich mit der Vereinbarkeit Beruf und Pflege zu beschäftigen? (n = 73, Mehrfachantworten möglich)



(Quelle: Evans-Borchers et al. 2024)

Unterstützung | Angebote der Unternehmen



(Quelle: Evans-Borchers et al. 2024)

Herausforderungen | Barrieren bei der Einführung von Maßnahmen

- Wunsch im Bedarfsfall **individuelle Lösungen** zu erarbeiten [44 %]
- **fehlendes Wissen** über Vereinbarkeitsanforderungen [36 %]
- **fehlende Ressourcen** für die Auseinandersetzung mit dem Thema [30 %]

Unternehmen als Akteure im Verantwortungsmix – Chancen und Risiken

Individuen



Durch eine größere Vielfalt an Unterstützungsmaßnahmen kann die **Passgenauigkeit** an individuelle Bedarfe und Bedürfnisse verbessert werden.



Flexibilisierungsangebote können zu **-zumutungen** werden, wenn die Verantwortung allein bei den Beschäftigten bleibt.

Unternehmen



Eine Verbesserung im Personalmarketing und die Vermeidung von Ausfällen kann ein Ansatz im **Umgang mit dem Fachkräftemangel** sein.



Bei der Delegation sozialstaatlicher Aufgaben an Unternehmen können neue **Ungleichheitsrisiken** entstehen.

Sozialstaat



Das **überlastete sozialstaatliche Versorgungssystem** kann durch unternehmerisches Engagement unterstützt werden.



Durch die Abhängigkeit von Unternehmensstrategien kann eine **Fragilität von** (betrieblichen) **Versorgungsstrukturen** entstehen.

Fazit & Ausblick

- Verlagerung sozialpolitischer Verantwortung auf Unternehmen hat Grenzen und erfordert gemeinsame **Gestaltung eines Verantwortungsmix**
 - Sozialpolitische Akteure, Unternehmen & Kostenträger
- **Wirkungsanalysen** zu Erfahrungen von erwerbstätig pflegenden Personen und Unternehmen ermöglichen gezielte **Weiterentwicklungen von Unterstützungsmaßnahmen**
- Stärkung von **Netzwerken & regionalen Strategien** für eine bessere Pflegevereinbarkeit kann regionale und organisationale Resilienz fördern

Literatur

- Borchers, U.; Evans, M.; Schneck, J.H.; Völz, S. (2021): Mit besserer Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu mehr regionaler Resilienz. In: Public Health Forum 29, Nr. 3, S. 191-193
- Destatis 2023: Pflegestatistik 2023. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/publikationen-innen-pflegestatistik-deutschland-ergebnisse.html> [02.07.2025]
- Eggert, S.; Teubner, C.; Budnick, A.; Gellert, P. (2021): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: generelle und aktuelle Herausforderungen Betroffener. In: Jacobs et al. (Hrsg.): Pflege-Report 2021. Berlin et al.: Springer, S. 59-69
- Elling, J.M.; Hetzel, C.; Hampel, S.; von Spee, A.; Ollertz, G. (2024): Wie steht es um die Gesundheit pflegender erwerbstätiger Personen? In: Z Gerontol Geriat, <https://doi.org/10.1007/s00391-024-02387-0>
- Evans-Borchers, M.; Lenzen, J.; Völz, S. & Wirth, L. M. (2024): "Wie gestalten Unternehmen in NRW Vereinbarkeitsstrukturen von Beruf und Pflege?" Management Summary zur Unternehmensbefragung im Auftrag des "Servicezentrums Pflegevereinbarkeit NRW". Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/TYJCG>
- Löhe, J. (2017): Angehörigenpflege neben dem Beruf. Wiesbaden: Springer Gabler
- Runst, P.; Thomä, J.; Haverkamp, K.; Proeger, T. (2021): Kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur – ein regionaler Resilienzfaktor in der Corona-Krise? In: Wirtschaftsdienst 101(1), S. 40-45
- Scheuermann, J.-S.; Gräbel, E.; Pendergras, A. (2024): Pflegebedingte Beendigung der Erwerbstätigkeit pflegender Angehöriger. In: Gesundheitswesen 86 (Suppl. 1), S. 37-44
- Völz, S.; Evans, M.; Borchers, U.; Schneck, J.H. (2023): Wie unterstützen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Eine explorative Typologie. Forschung Aktuell, 2023 (12). Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen. <https://doi.org/10.53190/fa/202312>
- Völz, S.; Lenzen, J.; Wirth, L.M.; Hampel, S.; von Spee, A.; Evans-Borchers, M. (2025): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im neuen Verantwortungsmix - mehr Sicherheit oder neue Ungleichheit? In: Sozialer Fortschritt, 74 (2-3), S. 177-197. <https://doi.org/10.3790/sfo.2024.1457807>



Danke für die Aufmerksamkeit.

Silke Völz | voelz@iat.eu