ABE Akademie

Ausbildung zum betrieblichen oder privaten Pflegelotsen

Die Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes (Destatis) liefert regelmäßig Zahlen zur Verteilung der Pflegebedürftigen in Deutschland. Die jüngsten verfügbaren amtlichen Daten beziehen sich auf den Stand Ende 2023 (Veröffentlichung: Dezember 2024).

1. Gesamtzahl der Pflegebedürftigen

Zum Ende 2024 waren in Deutschland rund 6 Millionen Menschen im Sinne des Sozialen Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) pflegebedürftig.

Entwicklung: Die Zahl der Pflegebedürftigen ist im Vergleich zu 2021 (ca. 5,0 Mio.) um rund 20 % gestiegen. Dieser starke Anstieg ist hauptsächlich auf den demografischen Wandel sowie auf die erweiterte Definition der Pflegebedürftigkeit (Einführung der Pflegegrade 2017) zurückzuführen.

2. Verteilung nach Versorgungsform (2024)

Die häusliche Pflege bildet weiterhin das Rückgrat der Versorgung in Deutschland. Rund 85 % aller Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt.

Versorgungsform	Anzahl (ca.)	Anteil an allen Pflegebedürftigen
Ambulant/Häuslich gesamt	**5,1 Millionen**	**85 %**
davon **allein durch Angehörige** (Pflegegeld)	ca. 4,0 Mio.	ca. 66 %
davon **durch Angehörige + amb. Dienst** (Kombileistung)	ca. 1,1 Mio.	ca. 18 %
davon **ausschließlich ambulanter Dienst** (Sachleistung)	(in den 5,1 Mio. enthalten)	(im einstelligen %-Bereich)
Vollstationär im Pflegeheim	**0,8 Millionen**	**15 %**

Fokus Häusliche Pflege: Über die Hälfte der Pflegebedürftigen wird ausschließlich durch Familienangehörige (oder andere private Helfer) mit Pflegegeld versorgt. Dies unterstreicht die enorme Bedeutung der pflegenden Angehörigen.

Dass Problem berufstätiger pflegender Angehöriger liegt in der Doppelbelastung von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben. Viele Menschen in Deutschland – vor allem Frauen, aber zunehmend auch Männer – übernehmen neben ihrem Beruf die Pflege von Eltern, Partnern oder anderen Familienmitgliedern. Dabei ergeben sich mehrere Herausforderungen:

1. Zeitliche Belastung

- Pflege ist zeitintensiv, oft nicht planbar und verlangt spontane Verfügbarkeit.
- Beruf und Pflege geraten in Konkurrenz: Arbeitszeiten kollidieren mit Arztterminen, Pflegeeinsätzen oder unvorhergesehenen Notfällen.
- Häufig bleibt kaum Zeit für Erholung oder private Bedürfnisse.

2. Psychische Belastung

- Dauerhafte Anspannung durch Verantwortung für den Angehörigen.
- Gefühle von Schuld oder Überforderung, wenn weder im Job noch in der Pflege alle Erwartungen erfüllbar sind.
- Risiko von Stress, Burnout und sozialer Isolation.

3. Finanzielle Belastung

- Pflegebedingte Ausgaben (z. B. Zuzahlungen, Umbauten, Hilfsmittel) belasten das Einkommen.
- Berufliche Einschränkungen durch Reduzierung der Arbeitszeit oder Ausstieg aus dem Beruf führen zu geringeren Rentenansprüchen.

4. Fehlende Unterstützung

- Betriebliche Strukturen sind nicht immer pflegefreundlich: flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice fehlen häufig.
- Pflege- und Entlastungsangebote sind regional ungleich verteilt oder schwer zugänglich.
- Viele Betroffene wissen nicht, welche rechtlichen Ansprüche und Hilfen es gibt (z. B. Pflegezeit, Familienpflegezeit, Entlastungsleistungen).

5. Gesellschaftliche Dimension

- Mit zunehmender Alterung der Bevölkerung steigt die Zahl der Pflegebedürftigen.
- Berufstätige Angehörige sind eine tragende Säule des Pflegesystems, gleichzeitig aber selbst eine „Risikogruppe“ für Überlastung.
- Ohne ausreichende Unterstützung drohen höhere Krankheitsausfälle im Job, Fachkräfteverluste und soziale Ungleichheit.

Zusammengefasst:

Berufstätige pflegende Angehörige befinden sich in einem Spannungsfeld zwischen Erwerbstätigkeit, Pflege und eigenem Leben. Ohne flexible Arbeitsmodelle, ausreichende Pflegeinfrastruktur und gesellschaftliche Anerkennung geraten sie leicht in eine Überforderungsspirale

Für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) bedeutet die Situation von berufstätigen pflegenden Angehörigen eine ganze Reihe von Herausforderungen, die sich sowohl direkt als auch indirekt auf den Betrieb auswirken können:

1. Fehlzeiten und Unplanbarkeit

- Beschäftigte, die Pflegeaufgaben übernehmen, fallen häufiger kurzfristig aus (z. B. wegen Notfällen, Arztterminen, Krankheitsverschlechterungen).
- Das kann in KMU, die oft keine großen Personalreserven haben, schnell zu Engpässen in der Produktion, im Kundenservice oder bei Projekten führen.

2. Leistungseinbußen und Fluktuation

- Pflegende Mitarbeiter sind durch die Doppelbelastung oft erschöpft, was zu sinkender Leistungsfähigkeit, höherer Fehlerquote und gesundheitlichen Ausfällen führen kann.
- Manche reduzieren ihre Arbeitszeit oder scheiden ganz aus – ein Problem angesichts des Fachkräftemangels.

3. Kostenbelastung für das Unternehmen

- Mehr Krankheits- und Fehlzeiten erhöhen Lohnfortzahlungskosten.
- Recruiting- und Einarbeitungskosten steigen, wenn Mitarbeitende kündigen oder in Teilzeit wechseln.

4. Organisation und Unternehmenskultur

- KMU stehen unter Druck, flexible Arbeitsmodelle (Homeoffice, Gleitzeit, Teilzeit) zu ermöglichen, verfügen aber oft nicht über die Strukturen oder Ressourcen, die in größeren Konzernen leichter umsetzbar sind.
- Fehlende familien- und pflegefreundliche Regelungen können die Arbeitgeberattraktivität mindern.

5. Chancen für KMU

- Wer sich als pflegefreundlicher Arbeitgeber positioniert (z. B. durch flexible Arbeitszeiten, betriebliche Unterstützungsangebote oder Kooperation mit Pflegediensten), gewinnt an Attraktivität und bindet Fachkräfte.
- Besonders in Regionen mit starkem Fachkräftemangel kann dies ein Wettbewerbsvorteil im Recruiting sein.

Fazit:

Für KMU bedeutet die wachsende Zahl berufstätiger pflegender Angehöriger ein erhöhtes Risiko von Produktivitätsverlusten und Personalengpässen. Gleichzeitig eröffnet ein aktiver, pflegefreundlicher Umgang (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Informationsangebote, betriebliche Unterstützung) die Chance, Fachkräfte langfristig zu binden und die Arbeitgebermarke zu stärken.

Ein betrieblicher Pflegelotse ist eine innerbetriebliche Ansprechperson, die Beschäftigte unterstützt, wenn sie plötzlich oder langfristig Verantwortung für die Pflege von Angehörigen übernehmen müssen.

Aufgaben eines betrieblichen Pflegelotsen:

- Beratung und Orientierung: Er informiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über gesetzliche Ansprüche (z. B. Pflegezeit, Familienpflegezeit, Pflegeunterstützungsgeld) sowie betriebliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
- Vermittlung: Er stellt Kontakte zu externen Beratungsstellen her, etwa Pflegestützpunkten, Pflegekassen oder kommunalen Angeboten.
- Sensibilisierung im Betrieb: Er trägt dazu bei, das Thema „Pflege“ im Unternehmen sichtbar zu machen und Vorgesetzte sowie Teams für die Situation pflegender Beschäftigter zu sensibilisieren.
- Vertrauliche Anlaufstelle: Beschäftigte können sich diskret an ihn wenden, um erste Informationen und Orientierung zu erhalten.

Rolle im Unternehmen:

- Pflegelotsen ersetzen keine professionelle Pflegeberatung, sondern sind Wegweiser.
- Sie schaffen Transparenz über Hilfsangebote und entlasten Betroffene in einer oft sehr belastenden Situation.
- Für Unternehmen tragen sie dazu bei, Mitarbeiterbindung und Arbeitsfähigkeit zu sichern, da Beschäftigte durch frühzeitige Unterstützung weniger Gefahr laufen, aus Überforderung auszufallen.

Kurz gesagt: Der betriebliche Pflegelotse ist ein orientierender Ratgeber im Unternehmen, der pflegenden Beschäftigten dabei hilft, schnell passende Informationen und Unterstützung zu finden.

Aufgaben des Pflegelotsen	Nutzen für Beschäftigte	Nutzen für Unternehmen
Erste Anlaufstelle im Betrieb	Schnelle Orientierung in einer belastenden Situation	Reduzierte Fehlzeiten durch frühzeitige Entlastung
Information über gesetzliche Ansprüche (Pflegezeit, Familienpflegezeit, Pflegeunterstützungsgeld)	Kenntnis der eigenen Rechte und Möglichkeiten	Weniger Ausstieg aus dem Beruf wegen Pflegeverantwortung
Vermittlung an externe Beratungsstellen (Pflegestützpunkte, Pflegekassen etc.)	Zugang zu professioneller, individueller Hilfe	Sicherstellung, dass Mitarbeitende passende Unterstützung erhalten
Aufzeigen betrieblicher Angebote (z. B. flexible Arbeitszeit, Homeoffice, Teilzeitmodelle)	Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	Höhere Mitarbeiterbindung und Motivation
Sensibilisierung der Führungskräfte und Teams für das Thema Pflege	Verständnis im Kollegenkreis	Stärkung der Unternehmenskultur
Vertrauliche Gesprächsmöglichkeit	Entlastung durch Austausch	Imagegewinn als familienfreundlicher Arbeitgeber

Ihr Ansprechpartner

Dorian Ammer
Geschäftsführerin

Coppistraße 10
04129 Leipzig

dorian.ammer@abe-akademie.de
0341/ 90968330

Kontakt

ABE Akademie GmbH

GGF Dorian Ammer

Telefon: 0341/90968330

Coppistraße 10
04129 Leipzig

E-Mail: info@abe-akademie.de
Web: www.abe-akademie.de