

Umfrage unter den Beschäftigten der UFR zum Thema Pflege-Verantwortung

Ergebnisse und Fazit

Liebe Beteiligte an dieser Umfrage, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung des Themas „Pflegeverantwortung für Angehörige“ wurde vom Personalrat und der Beauftragten für Chancengleichheit im Juni und Juli 2025 an der Universität Freiburg eine Umfrage unter allen Beschäftigten durchgeführt.

Ziel war es, mehr und Genaueres über die Situation (potenziell) betroffener Beschäftigter zu erfahren, ihre Probleme und Bedürfnisse besser zu verstehen und Anregungen für Maßnahmen zu erhalten, mit der die Universität als Arbeitgeberin die Unterstützung für ihr Personal im Hinblick auf dieses Thema verbessern kann.

Als Initiatorinnen der Umfrage möchten wir uns sehr herzlich bei allen Kolleg*innen bedanken, die sich an dieser Umfrage beteiligt haben! Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und die Zeit, die Sie sich für die Beantwortung der Fragen genommen haben, für das Teilen vieler wertvoller Erfahrungen aus dem „echten Leben“ sowie für Ihre zahlreichen Anregungen und Empfehlungen!

Über die aufmunternden und ermutigenden Worte vieler Beteiligter haben wir uns sehr gefreut. Sie motivieren uns, weiter an diesem wichtigen Thema zu arbeiten, das uns letztlich alle direkt oder indirekt betrifft.

Verena Kremling

Beauftragte für Chancengleichheit

Cornelia Chabenat

Personalrätin

Zusammenfassung und Fazit

Die Umfrage, die im Juni und Juli 2025 unter den Beschäftigten der Universität Freiburg zum Thema Pflege-Verantwortung durchgeführt wurde, stieß auf große Resonanz, insbesondere bei Frauen und bei Beschäftigten im Alter zwischen 40 und 60 Jahren.

Erfreulicherweise berichtet die überwiegende Mehrheit der Befragten im Großen und Ganzen ein verständnisvolles Arbeitsumfeld (Führungskräfte und Kolleg*innen) zu erleben. Ein Drittel der Befragten hat aber auch zwiespältigen Erfahrungen gemacht und sieht sich durch mangelnde Rücksichtnahme auf pflegebedingte Belastungen teilweise benachteiligt.

Wünsche und Erwartungen an das Arbeitsumfeld sowie an die Arbeitgeberin Universität Freiburg sind zahlreich und vielfältig: Sie reichen vom Informationsbedarf zu möglichen Freistellungen und gesetzlichen Regelungen bis hin zum Wunsch nach mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten und beim Arbeitsort. Viele Befragte sehen eine klare Verantwortung bei ihren Führungskräften, ihnen emphatisch zu begegnen und sie an die zuständigen, kompetenten Stellen innerhalb der Verwaltung zu verweisen, um konkrete Beratung, Information und Hilfestellungen zu erhalten.

Aus den zahlreichen und häufig ausführlichen Textbeiträgen der Teilnehmenden wurde deutlich, dass die Situationen pflegender Angehöriger höchst unterschiedlich sind, daher individuell betrachtet werden müssen und spezifischer Formen der Unterstützung bedürfen. Gesetzliche Rahmenbedingungen sind prinzipiell hilfreich, häufig aber zu wenig bekannt. Viele Beschäftigte mit Pflegeverantwortung wünschen sich mehr Anerkennung für ihre Leistungen, die oft einem Spagat zwischen Beruf und Sorge für Angehörige gleichen sowie mehr Sichtbarkeit der Thematik.

„Echtes, nicht nur oberflächliches Verständnis, Entgegenkommen und Unterstützung seitens des Arbeitgebers / der Führungskraft / der Kollegen sowie eine gemeinsame Suche nach tragbaren Lösungsmöglichkeiten würden sehr helfen!“

Die Universität Freiburg nimmt die Erkenntnisse aus dieser Umfrage sehr ernst. Getreu der im Leitbild der Universität verankerten Devise, dass das „Miteinander – Unsere Kraft und unser Potenzial“ ist, und dass wir „unsere Arbeitsbedingungen in Forschung, Lehre und wissenschaftsunterstützendem Dienst [...] so gestalten [wollen], dass sie mit diversen Lebensrealitäten und Familiensituationen vereinbar sind“, setzen sich mehrere Organisationseinheiten der Universitätsverwaltung dafür ein, Beschäftigte mit hilfs- und pflegebedürftigen Angehörigen noch besser zu beraten und zu unterstützen. Denn das Thema geht uns alle an und kann uns alle von einer Minute auf die andere unmittelbar betreffen.

Von der geplanten Verbesserung der Informationen, Maßnahmen und Angebote für pflegende Beschäftigte verspricht sich die Universität nicht nur einen Beitrag zur Erleichterung ihrer herausfordernden Situation, sondern erhofft sich auch mehr Vertrauen sowie höhere Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter*innen, was letztlich auch zu weniger Krankheitstagen und Fehlzeiten führen könnte.

Beteiligung an der Umfrage und Betroffenheit vom Thema Pflegeverantwortung

Zielgruppe der Umfrage zum Thema Pflege-Verantwortung waren *alle* Beschäftigten, also sowohl die Kolleg*innen in Verwaltung, Service und Technik als auch Wissenschaftler*innen. Damit wollten wir von Anfang an deutlich machen, dass das Thema Pflege alle betrifft und die Universität als Arbeitgeberin alle Beschäftigten entsprechend informieren und unterstützen möchte.

Die Umfrage stieß auf große Resonanz: Es gingen insgesamt 357 Beantwortungen ein. Somit haben sich rund 7% der Beschäftigten (ohne Mitglieder der med. Fakultät) beteiligt. 78 % der Antwortenden waren weiblich, 20 % männlich. Wenig überraschend wird somit deutlich, dass die Pflege von Angehörigen ganz überwiegend Frauen betrifft. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass männliche Teilnehmende berichteten, in ihrer Rolle als Pflegeverantwortliche entweder nicht hinreichend ernstgenommen zu werden oder Kompetenzen abgesprochen zu bekommen.

„Leute, die pflegen, leisten einen wichtigen Beitrag zum Funktionieren unserer Gesellschaft. Auch wenn das für Kolleg:innen oder Vorgesetzte Mehraufwand bedeuten kann: Es ist eine Aufgabe von uns allen.“

Zwei Drittel der Teilnehmenden waren Personen, die angaben, zwischen 41 und 60 Jahre alt zu sein. Demnach geht es sehr wahrscheinlich bei einem großen Teil der Teilnehmenden um die Eltern.

Auch wenn sich die Befragung nicht ausschließlich an Kolleg*innen mit Pflegeverantwortung für Angehörige gerichtet hat, haben sich besonders viele Personen beteiligt, für die dies ein großes Thema ist: 43% der Antworten kamen von Menschen mit Pflegeverantwortung, weitere 44% derer, die sich beteiligt haben, sehen dieses Thema auf sich zukommen.

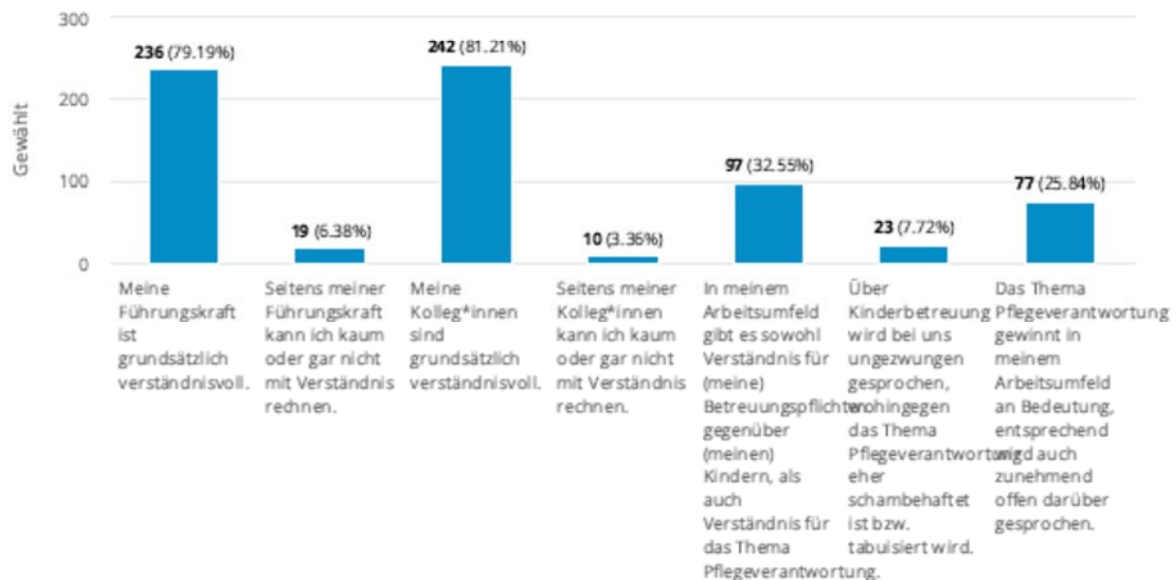
Erfahrungen im Arbeitsumfeld

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (rd. 80%) berichtete über positive Erfahrungen im engeren Arbeitsumfeld und gab an, dass sowohl ihre Führungskraft als auch Kolleg*innen mit Verständnis auf die Thematik der Pflege-Verantwortung für Angehörige reagieren. Sie berichteten von transparenten Strukturen, klaren Absprachen und einer guten Organisation im Team. Viele Befragte teilten mit, über ausreichende Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit, -ort und -weise zu verfügen. Es gebe einen offenen Informationsaustausch über das Thema Pflege.

Ein knappes Drittel gibt an, im unmittelbaren Arbeitsumfeld sowohl Verständnis für Betreuungspflichten gegenüber Kindern als auch Verständnis für das Thema Pflegeverantwortung zu erleben. Weitere 25% nehmen einen Zuwachs der Bedeutung des Themas Pflegeverantwortung im Arbeitsumfeld wahr und sagen, dass zunehmend offen darüber gesprochen wird.

4 | Welche Erfahrungen machen Sie mit den Menschen in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld (Führungskraft und Kolleg*innen) im Hinblick auf familiäre Verpflichtungen (Kinderbetreuung / Pflege von Angehörigen)

Anzahl Antworten: 298



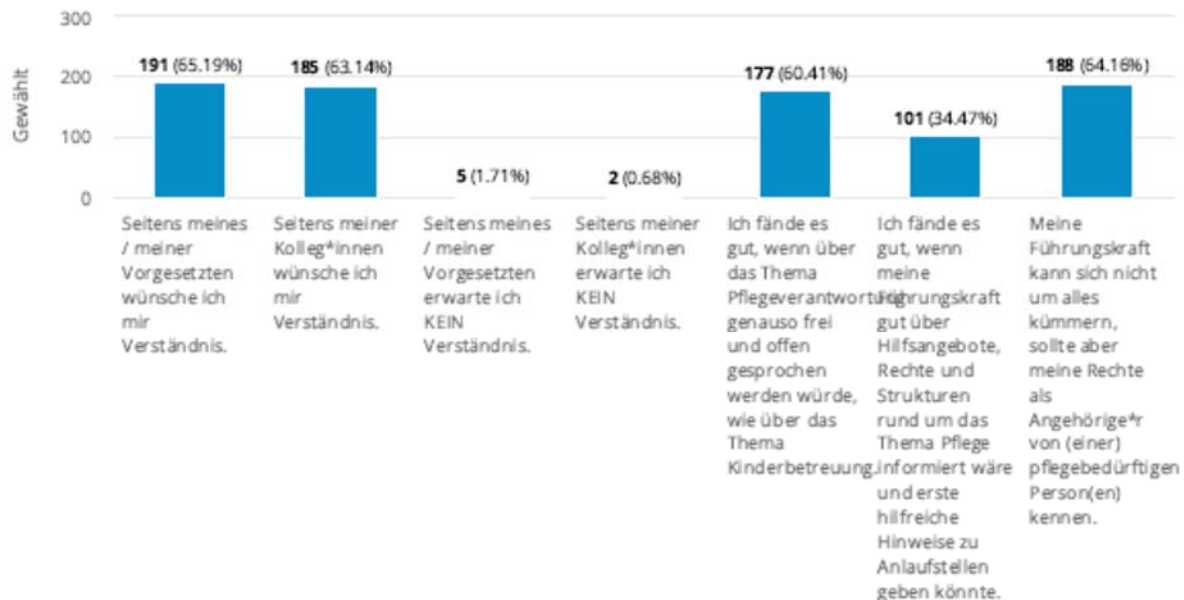
In den Textantworten berichtet ein Drittel der Befragten allerdings auch von zwiespältigen Erfahrungen wie beispielsweise vom Erleben von mangelnder Sensibilität und Empathielosigkeit von Führungskräften und Teammitgliedern. An manchen Arbeitsplätzen wurde beobachtet, dass Pflegeverantwortung für Angehörige seltener und weniger selbstverständlich thematisiert wird als die Sorgearbeit für Kinder.

Darüber hinaus wurde mitgeteilt, dass die Pflegeverantwortung für Angehörige ein noch schwierigeres Thema sei als die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit der Kinderbetreuung. Eine weitere Erfahrung bezog sich darauf, dass die Pflegeverantwortung von Männern teilweise nicht ernst genommen und auch deren pflegerische Kompetenz in Frage gestellt wurde. In einigen Antworten wird darauf hingewiesen, dass zu wenig Rücksicht auf die Sondersituation der Verantwortung für pflegebedürftige Kinder genommen werde und diese Problematik kaum sichtbar sei. Unter anderem wurde auch das Fehlen einschlägiger Beratungs- und Ansprechstellen an der Universität beklagt.

Einige Betroffene erzählen in ihrem Arbeitsumfeld nichts von ihrer Pflegearbeit für Angehörige. Aufgrund der Zerrissenheit zwischen Beruf und Pflegeverantwortung verspüren sie hohen Druck und haben Angst vor Benachteiligungen oder Karriereeinbußen im Fall der Offenlegung ihrer Situation. Sie berichten von Scham und Schuldgefühlen – sowohl gegenüber dem Arbeitsumfeld als auch gegenüber den pflegebedürftigen Angehörigen. Das Gefühl, nicht „vollen Einsatz“ bringen zu können, bedrückt sie.

5 | Welche Wünsche und Erwartungen haben Sie an Ihr Arbeitsumfeld (Führungskraft und / oder Kolleg*innen) in Bezug auf Ihre Situation und Bedürfnisse als (potenziell) Verantwortliche*r für die Pflege von Angehörigen?

Anzahl Antworten: 293



Wünsche und Erwartungen an das Arbeitsumfeld

Jeweils über 60% der Antwortenden fänden es gut, wenn über das Thema Pflegeverantwortung genauso frei und offen gesprochen werden könnte, wie über das Thema Kinderbetreuung, und wenn ihre Führungskraft ihre Rechte als verantwortliche Angehörige von pflegebedürftigen Personen kennen würde.

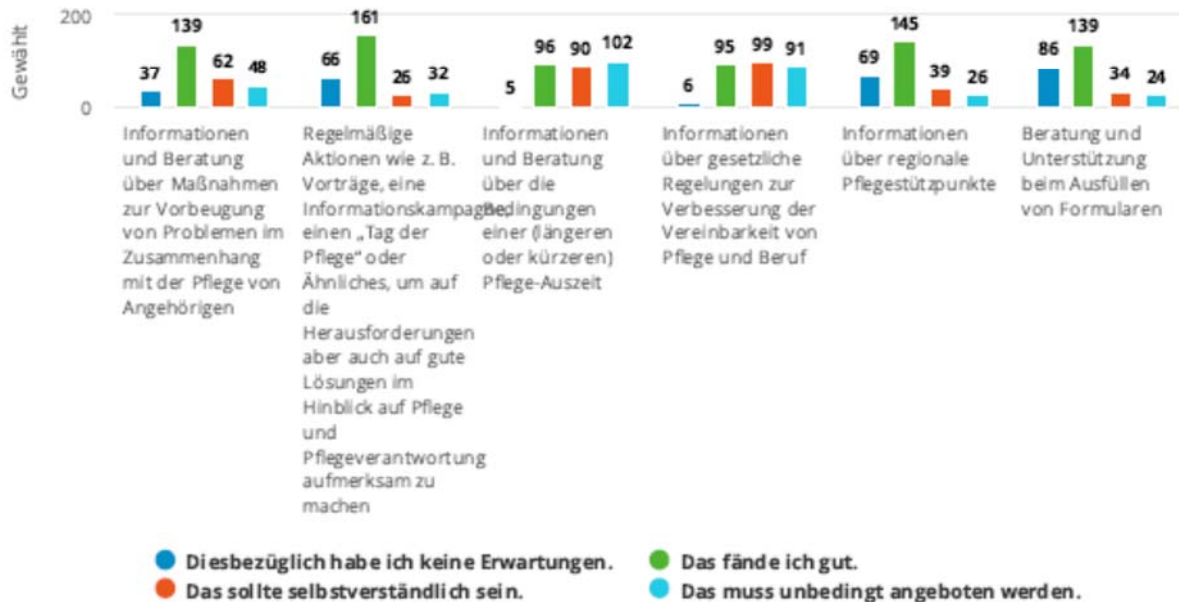
Führungskräfte sollten nach Ansicht vieler Teilnehmer*innen an der Umfrage über Ansprech- und Beratungsstellen an der UFR informiert sein und aktiv auf diese verweisen, wenn sie erfahren, dass Mitarbeiter*innen im Hinblick auf die Pflegeverantwortung für Angehörige vor größer werdenden Herausforderungen stehen. Dies wird als Teil ihrer Fürsorgepflicht verstanden.

Generell besteht der Wunsch nach einem „Kulturwandel“ im Sinne von größerem Verständnis für die Situation Betroffener sowie von offenem, klarem und selbstverständlichem Umgang mit dem Thema Pflegeverantwortung.

„Wichtig fände ich auch, nicht nur Informationen anzubieten (die ich denke schon irgendwie vorhanden sind), sondern eher auch als Arbeitgeber, das als völlig OK und normal zu präsentieren. Also als selbstverständliches Angebot. Aktuell finde ich es eher auf Unterseiten und eher im Sinne von: rein rechtlich dürfen Sie / gewähren wir, dass ... zumindest kommt es so bei mir an.“

6 | Welche Erwartungen haben Sie an die Arbeitgeberin Universität Freiburg im Hinblick auf die Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung?

Anzahl Antworten: 294



Wünsche und Erwartungen an die Arbeitgeberin Universität Freiburg

Die Erwartungen an die Arbeitgeberin Universität Freiburg sind hoch, insbesondere im Hinblick auf Informationen und Beratung über die Bedingungen einer (längeren oder kürzeren) Pflegeauszeit sowie auf Informationen über gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ([Familien-] Pflegezeitgesetz, Sozialgesetzbuch, Teilzeit- und Befristungsgesetz u. v. m.). Dies sollte selbstverständlich sein bzw. müsse unbedingt angeboten werden, meinen jeweils mehr als die Hälfte der Befragten.

Angebote wie Vorträge, eine Informationskampagne, einen „Tag der Pflege“ oder Ähnliches, um auf die Herausforderungen aber auch auf gute Lösungen im Hinblick auf Pflege und Pflegeverantwortung aufmerksam zu machen, würden ebenso stark befürwortet wie Informationen über regionale Pflegestützpunkte sowie die Beratung und Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen. Auch Informationen und die Beratung über Maßnahmen zur Vorbeugung von Problemen im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen kämen gut an, auch wenn ihnen nicht die höchste Priorität beigemessen wird.

Viele Befragte wünschen sich Unterstützung im Hinblick auf notwendige Anträge, Formulare und Kontaktinformationen. Die Informationen und Hilfestellungen im Intranet-Service A-Z werden als verbesserungswürdig erachtet, und etliche Befragte haben in den Freitexten darauf hingewiesen, dass die Führungskräfte über Ansprech- und Beratungsstellen an der UFR informiert sein und aktiv auf diese verweisen können sollten. Hierauf könnten sie beispielsweise in Führungskräftebildungen hingewiesen werden.

Einschätzungen von Maßnahmen zur langfristigen Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Um auch langfristig Beruf und Pflege gut vereinbaren zu können, werden flexible Arbeitszeiten mit Abstand als die hilfreichste Maßnahme angesehen. Zwei Drittel der Befragten vergaben hier ein „äußerst hilfreich“. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden würde außerdem die Möglichkeit, für eine vereinbarte längere Zeit, beispielsweise zwei oder vier Wochen im Jahr, 100% Homeoffice machen zu können als „äußerst hilfreich“ einschätzen. Und knapp 40% der Teilnehmenden finden „Arbeit in Teilzeit“ äußerst hilfreich, um ihre diversen Verpflichtungen gut unter einen Hut bringen zu können.

Entsprechend den hohen Erwartungen an die Arbeitgeberin, Informationen und Beratung über die Bedingungen einer (längeren oder kürzeren) Pflege-Auszeit sowie Informationen über gesetzliche Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf anzubieten, werden diese Maßnahmen auch ganz überwiegend (von rund zwei Dritteln der Befragten) als „sehr hilfreich“ oder „äußerst hilfreich“ angesehen.

Ein weiterer Favorit unter den möglichen Maßnahmen ist die Bereitstellung von Formularen, mit denen pflegende Angehörige verschiedene Unterstützungsleistungen (z. B. Freistellung oder Arbeitszeitreduktion) beantragen können. Informationen dazu sowie zu weiteren relevanten Fragen und Themen sollten regelmäßig aktualisiert und gut aufbereitet im Intranet bzw. beim Personaldezernat auffindbar sein.

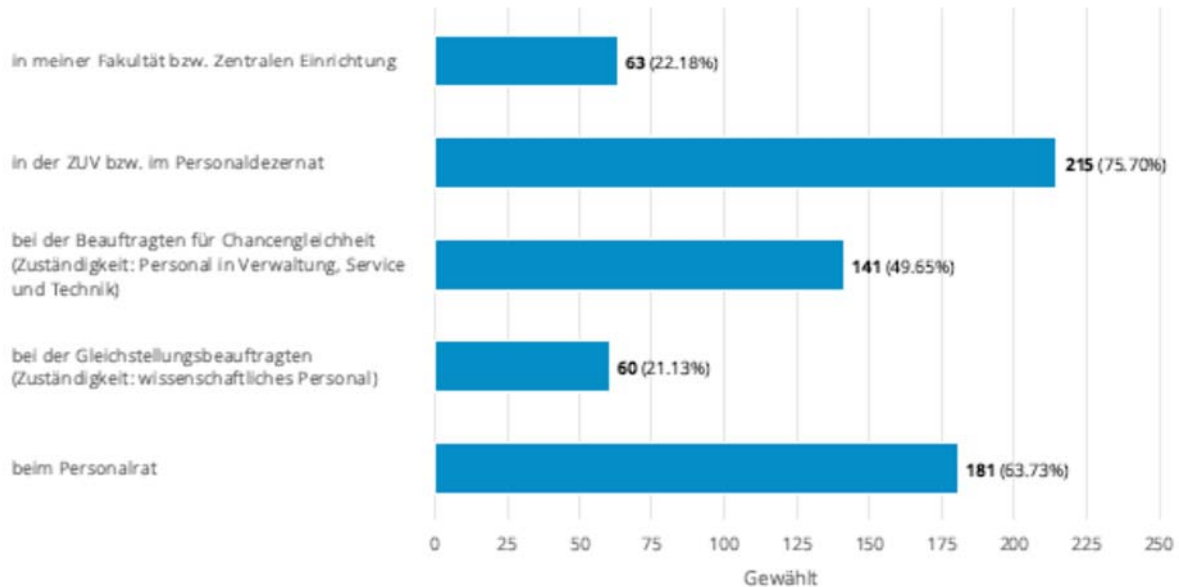
„Viele vorhandene Angebote hören sich theoretisch gut an, sind aber in der Praxis nicht weit genug gehend, oder mit finanziellen Einbußen verbunden, so dass dies kein ‚wirklicher‘ Vorteil oder Hilfe ist. Auch was die Inanspruchnahme der zehn Tage betrifft. Hierzu muss man außerdem bestimmte Nachweise vorlegen. Dies hört sich alles gut an und ist auch verständlich bzw. nachvollziehbar. NUR, in einer aufgrund des Gesamtzustandes schwierigen und zeit-aufwendigen Pflegesituation kann es [...] so sein, dass man keine ZEIT hat, sich um weiteren Papierkram zu kümmern.“

Ebenfalls mindestens als hilfreich eingeschätzt, aber etwas weniger hoch priorisiert werden aktuelle Informationen zum Thema auf den Seiten der Beauftragten für Chancengleichheit und des Personalrats. Ähnliches gilt für Angebote zur Vernetzung mit Kolleg*innen in derselben Situation sowie für die Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen. Jeweils über 80% der Teilnehmenden fanden diese Maßnahmen „hilfreich“, „sehr hilfreich“ oder „äußerst hilfreich“.

Aus den Textantworten zu dieser Fragestellung ging unter anderem hervor, dass eine große Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort, -zeit und -intensität als sehr vereinbarkeitsförderlich eingeschätzt würde. So würde es beispielsweise begrüßt, wenn mehr als 50% Homeoffice für einen definierten Zeitraum möglich wären. Individuelle, maßgeschneiderte Sonderlösungen sollten realisierbar sein. Darüber hinaus sagen einige Beschäftigte, dass im Falle einer Pflegeverantwortung mobiles Arbeiten ebenso ermöglicht werden sollte wie Homeoffice im Ausland.

8 | An welcher Stelle wünschen Sie sich kompetente Ansprechpersonen, die Sie oder betroffene Kolleg*innen in Sachen Pflege von Angehörigen informieren und beraten?

Anzahl Antworten: 284



Information und Beratung durch kompetente Ansprechpersonen

Etliche Verbesserungsvorschläge der Befragten beziehen sich darauf, dass eine oder mehrere zentrale, gut bekannte und kompetente Ansprechstellen geschaffen werden sollten, insbesondere beim Personaldezernat, beim Personalrat und / oder bei der Beauftragten für Chancengleichheit. Darüber hinaus sollten sich die Informationsangebote und Hilfestellungen, u. a. im Intranet (Service A-Z), verbessern. Allerdings – so wird in Freitextkommentaren erwähnt – seien lange Bearbeitungszeiten nicht hinnehmbar, wenn Beschäftigte, die ohnehin durch ihre Pflegeverantwortung vor großen Herausforderungen stünden, schnelle und unkomplizierte Unterstützung benötigten.

Einige Stimmen stellen fest, dass es egal sei, wo Ansprechpersonen zu finden seien, sondern dass es darauf ankomme, niederschwellige, unbürokratische, kompetente, schnelle und rechtsverbindliche Hilfestellungen zu erhalten.

„Hauptsache kompetent, vernetzt und für alle zuständig!“

Konkrete Erwartungen richten sich darüber hinaus an gute und leicht zugängliche Informationen über Freistellungsmöglichkeiten und über kompetente Anlaufstellen außerhalb der Universität wie beispielsweise das Seniorenbüro mit Pflegestützpunkt der Stadt Freiburg.