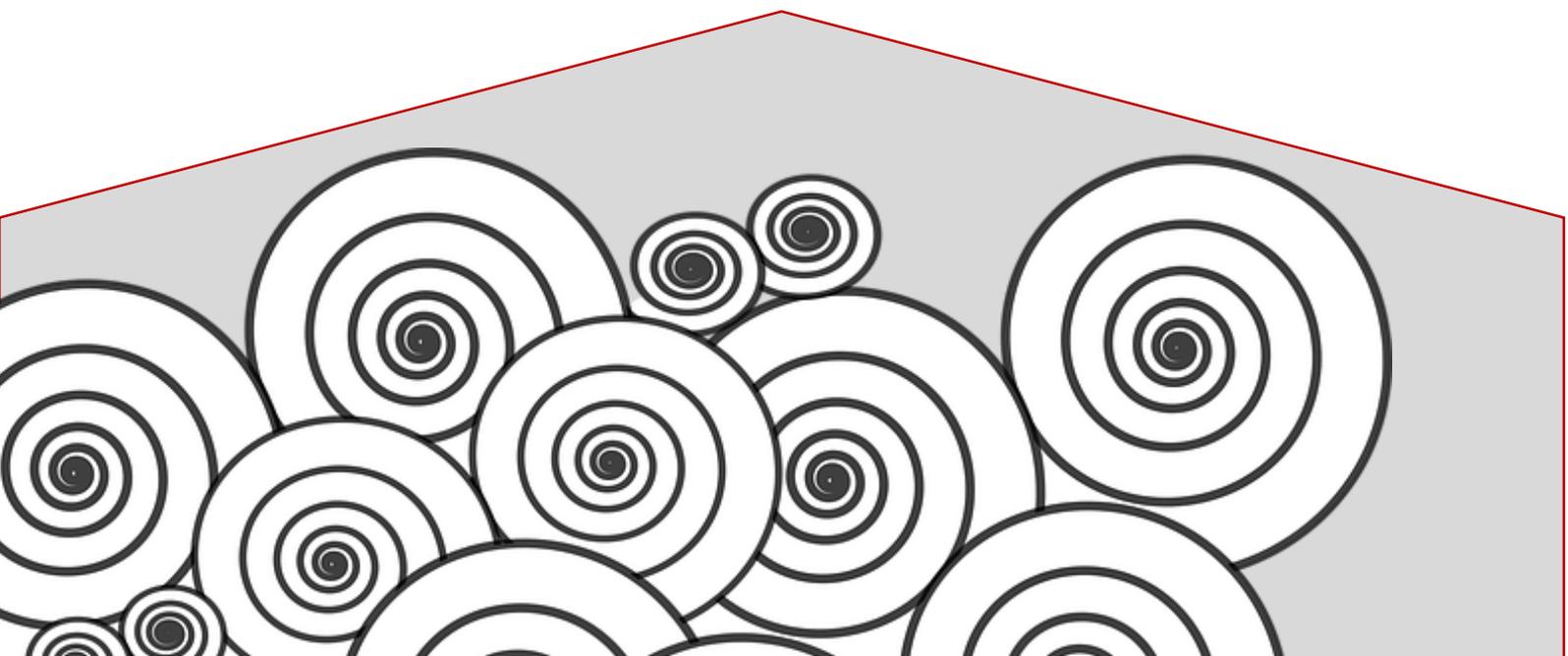


wir pflegen

Interessenvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V.

„Vereinbarkeit von Pflege und Beruf!“

Forderungen und Lösungen
pflegender Angehöriger



Positionspapier

VEREINBARKEIT VON PFLEGE UND BERUF

Januar 2019

Inhalt

Einordnung	2
1. Die Bedeutung der häuslichen Pflege für unsere Gesellschaft	3
Pflegebedürftigkeit in Deutschland	3
Die tragende Säule der Pflege	3
2. Die Bedeutung von Beruf und Pflege für pflegende Angehörige	5
Pflege und Beruf: (un-)vereinbar?	5
Erlebte Belastungen	6
3. Zur Verantwortung aller Arbeitgeber*innen	7
4. Zur Verantwortung der Politik	9
Aktuelle Regelungen	9
Leistungen der Pflegeversicherung	11
Wirkung	11
...und Ursache	11
Vereinbarkeit wirklich fördern	12
Unsere Idee: Das Vereinbarkeitsbudget!..	13
Der Weg zu mehr Vereinbarkeit	14

Einordnung

Wir stehen vor der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, den pflegebedürftigen Menschen ein würdevolles und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und den vielen pflegenden Angehörigen, Nachbar*innen und Freund*innen eine hohe Lebensqualität zu sichern. Sie sollen wegen der Pflege nicht unter massiven physischen, psychischen und finanziellen Folgen leiden müssen. Die Frage nach der Würde im Alter und der Anerkennung von Sorgearbeit ist existenziell für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

Arbeit ist ein Menschenrecht. Sie erfüllt für viele Menschen nicht nur den Zweck des Lohnerwerbs, sondern kann unter guten Rahmenbedingungen ein erfüllender Lebensbereich sein.

Der Beruf ermöglicht ...

- Selbstverwirklichung
- soziale Kontakte mit Kolleg*innen und Freund*innen sowie
- finanzielle Sicherheit und Absicherung im Alter.

Der gleiche Zugang zu sowie die gleiche Entlohnung von Arbeit ist ein zentraler Schlüssel für die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Umso problematischer gestaltet sich die Situation für pflegende Angehörige, da viele Pflege und Beruf nicht miteinander vereinbaren können. Negativ ist eine mangelnde Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht nur für die Angehörigen, sondern auch für die Unternehmen und das Sozialsystem. Es ist daher an der Zeit, gemeinsam die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mit innovativen Konzepten neu zu denken und zu gestalten.

Das vorliegende Positionspapier will dazu einen Beitrag leisten. Es ist das Resultat der langjährigen Arbeit und Diskussionen zum Thema in und durch wir pflegen e. V. Es fasst die Quintessenz dieser Diskussionen zusammen und zeigt Wege zur Lösung der aktuellen Probleme auf. Als Stimme der pflegenden Angehörigen sind wir davon überzeugt, dass die Sichtweisen und Bedarfe der pflegenden Angehörigen den Ausgangspunkt für neue betriebliche und politische Konzepte bilden müssen.

Das übergeordnete Ziel der Vereinbarkeitspolitik muss in der Förderung der Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung aller Menschen liegen – trotz Pflege! Dafür braucht es ein breites Bündnis aus pflegenden Angehörigen, Pflegekräften, politischen Entscheidungsträger*innen, Arbeitgeber*innen, Wissenschaftler*innen und weiteren Akteuren.

Eine gegenseitige Unterstützung der Verbände der Pflegeberufe, der Gewerkschaften und der Verbände und Initiativen pflegender Angehöriger ist dringend notwendig. Das Ziel einer für alle Beteiligten und Betroffenen menschenwürdigen und bedarfsgerechten Gestaltung des Pflegesystems verbindet uns ideell und erfordert daher auch verbindende Aktionen. Denn pflegende Angehörige und pflegebedürftige Menschen profitieren von Verbesserungen für Pflegekräfte und umgekehrt. In gemeinsamer Anstrengung können wir daher viel bewegen!

Wir freuen uns auf zahlreiche Diskussionen mit allen Akteuren und Interessierten, die sich für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einsetzen wollen!

*Initiativkreis Vereinbarkeit
wir pflegen e. V.*

1. Die Bedeutung der häuslichen Pflege für unsere Gesellschaft

Pflegebedürftigkeit in Deutschland

Die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland ist nach wie vor durch Schrumpfung und Alterung geprägt. Die quantitativ kleinste Gruppe der in Deutschland lebenden Menschen ist unter 20 Jahre alt. Ihr Anteil macht aktuell 21 % aus. Die zweitstärkste Gruppe sind mit 21 % die 65-jährigen und Älteren. Mit 61 % sind die Menschen in einer Altersspanne zwischen 20 und 64 Jahren am stärksten vertreten. Hier wird sich zukünftig ein Wandel vollziehen. Statistischen Prognosen nach soll die Gruppe der über 65-Jährigen bis 2060 einen Zuwachs um 12% erfahren. Jede dritte Person in unserem Land wäre dann älter als 65 Jahre. Zudem wäre jeder achte in Deutschland 80 Jahre und älter (BIB, 2015).

Die fortschreitende Alterung geht mit zwei Entwicklungen einher. Zum einen können sich immer mehr Menschen an mehr Lebensjahren erfreuen, zum anderen birgt ein Leben bis ins hohe Alter gleichfalls das Risiko, auf Unterstützungsleistungen zurückgreifen zu müssen. Statistiken zeigen, dass sich die Pflegequote proportional zum Lebensalter verhält. Das heißt, dass der Anteil der Pflegebedürftigen in den höheren Alterskohorten ebenfalls hoch ist. Bei den 70- bis unter 75-Jährigen liegt der Unterstützungsbedarf bei rund 6 %, während sie bei den 90-Jährigen und Älteren bei 71 % liegt (Stat. Bundesamt, 2018). Der Teil jener, die besonders im (hohen) Alter Pflege bedürfen, wird auch in Zukunft aufgrund der fortschreitenden Alterung qualitativ wie quantitativ zunehmen. Der Trend ist seit 1999 eindeutig. In diesem Jahr lag die Anzahl der Männer und Frauen in Deutschland, die pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) waren,

bei 2,02 Millionen. Diese Zahl stieg im Jahr 2011 auf 2,5 und im Jahr 2017 auf 3,4 Millionen Pflegebedürftige an (Stat. Bundesamt, 2018).

Die tragende Säule der Pflege

Die Versorgung pflegebedürftiger Menschen findet überwiegend in deren Häuslichkeit statt. Zwischen den Jahren 2015 und 2017 ist in der häuslichen Pflege ein Zuwachs von rund 25 Prozent zu verzeichnen. Insgesamt werden rund 76 Prozent (2,6 Mio.) der Pflegebedürftigen zu Hause versorgt. Davon erhalten 1,77 Mio. Pflegebedürftige ausschließlich Pflegegeld, was auf die alleinige Versorgung durch pflegende Angehörige hinweist (Stat. Bundesamt, 2018).

Diese Zahlen finden ihre Begründung in der gesetzlichen Bestimmung nach § 3 Abs. 1 SGB XI, wo eine Ausschöpfung aller Möglichkeiten der ambulanten Versorgung verlangt wird. Der Vorrang der häuslichen Pflege ist zum einen durch das Ziel der Kosteneinsparung motiviert, zum anderen entspricht die Regelung dem vielfachen Wunsch älterer Menschen, auch im hohen Alter in der Häuslichkeit zu verbleiben. Schätzungen nach sind dadurch mindestens 3,7 bis 5 Millionen Menschen in die Pflege ihrer Familienmitglieder eingebunden (SOEP, 2013; Robert-Koch-Institut, 2015; Schumann & Kather-Skibbe, 2016). Wie viele Menschen in Deutschland tatsächlich einen Pflegefall in ihrer Familie haben, kann bis zum heutigen Zeitpunkt nicht mit Sicherheit bestimmt werden, da die Zahl davon abhängt, ob eine Erfassung über die gesetzliche Pflegeversicherung erfolgt. Dadurch bleiben Menschen ohne Anspruch auf Leistungen aber mit Pflegebedarf unberücksichtigt. Entsprechend unklar ist auch die Gesamtzahl der pflegenden Angehörigen in Deutschland.

Aktuell werden Pflegeleistungen zu 67 % von weiblichen Familienangehörigen für überwiegend weibliche Pflegebedürftige erbracht (Rothgang & Müller, 2018). Das Thema Pflege betrifft damit überwiegend Frauen, wobei in den letzten Jahren auch ein Anstieg bei den pflegenden Männern zu verzeichnen ist. Angehörige, die Pflege und Beruf vereinbaren, pflegen zu 39 % ihre Kinder, 27 % ihre Eltern und 25 % eine/n Partner*in (ZQP, 2016). Pflegesituationen treten zumeist ohne Vorwarnung auf, sodass sich die Angehörigen auf die neue Situation organisatorisch aber auch psychosozial in sehr kurzer Zeit einstellen müssen. 86 % der Angehörigen verspüren dabei eine Verpflichtung gegenüber ihren Familienmitgliedern zur Übernahme der Pflege. Doch fehlt es nicht selten auch, aufgrund defizitärer regionaler Versorgungsstrukturen und/oder hohen finanziellen Anforderungen, an Wahlmöglichkeiten. Dies betrifft nicht zuletzt auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

dem Mindestlohn verrechnet, so beläuft sich die Wertschöpfung in der häuslichen Pflege auf 37 Milliarden Euro jährlich (damaliger Bezugswert: 8,50 Euro) (WIdO, 2016). Diese Zahlen machen sehr deutlich, dass pflegende Angehörige die tragende Säule unseres Pflegesystems sind und ihr Einsatz sowohl die Pflegeversicherung als auch die Steuerzahler*innen enorm entlastet. Zugleich verfügen 44 % der pflegenden Angehörigen über ein Haushaltseinkommen von unter 1.000 € und sind damit von Armut betroffen oder bedroht (Rothgang & Müller, 2018).

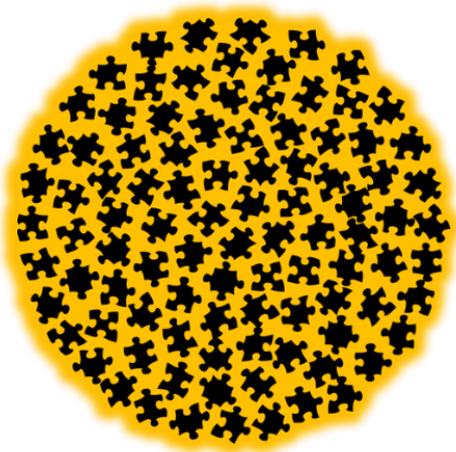


Der ökonomische Wert der informellen Hilfen summierte sich bereits im Jahr 2006 auf eine Jahresarbeitsleistung von 3,2 Millionen Vollzeitarbeitskräften (Schneider, 2006). Wird der Stundenaufwand in der häuslichen Pflege mit

2. Die Bedeutung von Beruf und Pflege für pflegende Angehörige

Pflege und Beruf: (un-)vereinbar?

Berufstätig zu sein bedeutet heute, am Arbeitsplatz Hochleistung zu bringen und zwar unter härter werdenden Bedingungen: zunehmende Arbeitsverdichtung, steigender Leistungsdruck, wachsender Konkurrenzdruck und prekäre Arbeitsverhältnisse (befristete Stellen mit geringer Bezahlung). Jeden Berufstätigen erwarten am Feierabend Tätigkeiten rund um Haushalt und Lebensführung. Viele kümmern sich zusätzlich um pflegebedürftige Familienmitglieder und/oder Kinder. Dies erfordert einen hohen Einsatz und geht häufig mit erheblichen Belastungen einher. Aktuell sind 56 Prozent der pflegenden Angehörigen im erwerbsfähigen Alter auch erwerbstätig. Je nach Pflegegrad der/des Angehörigen leisten sie neben ihrer beruflichen Verpflichtung bis zu 36,7 Stunden in der Woche hauswirtschaftliche Versorgung, Pflege und Betreuung (Schneekloth, 2006; ZQP, 2016). Hinzu kommt, dass viele Angehörige heute nicht mehr am Wohnort des zu Pflegenden leben und so für die Versorgung größere Distanzen überwinden und zusätzlich Zeit aufwenden müssen.



„Vereinbarkeit ist ein Märchen aus 1001 Nacht. Verdienstaussfall, weniger Rente, Hartz-IV und Zwangsverrentung mit 63.“

(Zitat einer pflegenden Angehörigen)

Die Lebensbereiche „Beruf“ und „Pflege“ sind eng miteinander verwoben. Meist sinkt entweder das Pflegevolumen durch die Erwerbsarbeit oder das Arbeitsvolumen durch die Pflege. Viele können diesen Spagat jedoch dauerhaft nur über eine Einschränkung oder Aufgabe ihrer Erwerbstätigkeit stemmen. So ist zu beobachten, dass ab dem 48. Lebensjahr viele berufstätige Frauen ihre Erwerbsbeteiligung besonders stark einschränken, während die Pflegequote in der Familie zum selben Zeitpunkt steigt (WSI, 2014). Beispielsweise muss etwa ein Drittel der Angehörigen von Menschen mit Demenz die Berufstätigkeit aufgrund der Pflege einschränken oder ganz aufgeben (Schäufele et al., 2016).

Das Aufgeben der Erwerbsarbeit hat für den Einzelnen/die Einzelne gravierende Folgen. So steigt das Risiko von sozialer Isolation und (Alters-)Armut betroffen zu sein mit einer Berufsaufgabe deutlich an (Hielscher, Kirchen-Peters & Nock, 2017). Vor diesem Hintergrund entscheiden sich immer mehr pflegende Angehörige dafür, neben der Pflege im Beruf zu bleiben: Nicht wegen, sondern trotz der rechtlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist ein Wunsch den fast alle Erwerbstätigen miteinander teilen. 94 Prozent der aktuell Erwerbstätigen wollen auch bei einem Pflegefall in der Familie erwerbstätig bleiben (Naumann, Teubner & Eggert, 2016). Doch auch bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit müssen Pflegepersonen heute mit deutlichen Gehaltseinbußen rechnen. Im Schnitt erzielen sie lediglich bis zu 75 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens in Deutschland (Geyer, 2016).

Dabei ist natürlich zu berücksichtigen, dass Frauen noch immer gesamtgesellschaftlich deutlich weniger verdienen als Männer.

Erlebte Belastungen

Die Angehörigenpflege ist in den meisten Fällen ein zeitlich langer Prozess der häufig mit psychischen, körperlichen und sozialen Folgen einhergeht. Berufstätige pflegende Angehörige befinden sich zudem in einem Rollenkonflikt zwischen der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit (Kesselring et al. 2001; Döhner et al. 2007). Erwerbstätige berichten zum Beispiel von konstanten Schuldgefühlen keine adäquate Sorgearbeit leisten zu können oder vom ständigen (Nach-)Denken an die pflegebedürftige Person (Franke & Reichert 2010; Keck 2012). Besonders häufig wird die Pflegesituation im Betrieb nicht offen angesprochen, was zusätzlich sehr belastend sein kann. Das folgende Zitat einer pflegenden Angehörigen macht deutlich warum:

„Ich hatte nicht den Mut, in der Firma darüber zu reden. Ich hatte Angst, dass mich niemand versteht, vor allem auf der Chefetage.“

(Zitat einer pflegenden Angehörigen)

Pflegende Angehörige fühlen sich häufig zwischen allen Anforderungen zerrissen. Vor allem fehlt Zeit. Zeit für die Pflege und emotionale Begleitung, für die Begleitung bei Arzt- und Therapeutenbesuchen, für das Einholen von Informationen zum Krankheitsbild und zu Leistungsansprüchen oder für die Übernahme von „Verwaltungsaufgaben“ (Anträge stellen, Widersprüche schreiben, ...). Für viele Menschen sind daher Pflege und Beruf kaum oder nur schwer vereinbar. Es besteht daher ein dringender Handlungsbedarf auf betrieblicher und politischer Ebene, um die Situation für die Betroffenen zu verbessern.



3. Zur Verantwortung aller Arbeitgeber*innen

Mitarbeiter*innen mit Pflegeverantwortung sind unverzichtbar

Wie bereits aufgezeigt werden konnte, wollen und können die meisten pflegenden Angehörigen trotz zeitintensiver Pflege ihre berufliche Tätigkeit nicht aufgeben. Dies sollte auch das Ziel von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sein.

Für Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein Gewinn. Denn angesichts des Fachkräftemangels sind pflegende Angehörige in allen Branchen als Beschäftigtengruppe ein wichtiges Element für den Unternehmenserfolg. Die betrieblichen Folgekosten einer mangelnden Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind zudem hoch. Nach Berechnungen entstehen jährlich Kosten von rund 19 Milliarden Euro aufgrund von Fehlzeiten, Krankheitsausfall oder geringerer Leistungsfähigkeit (Schneider, Heinze & Hering, 2011).

Je nach Durchschnittsalter und Frauenquote sind bis zu 30% der Mitarbeiter*innen in Pflegeaufgaben eingebunden, auch wenn dies Arbeitgeber*innen oft nicht bewusst ist. Diese Mitarbeiter*innen verfügen über unverzichtbares Erfahrungswissen und hohes Verantwortungsbewusstsein, was nicht zuletzt aus der Übernahme von Pflegeverantwortung resultiert. Dies gilt auch für die aktuell erwerbslosen pflegenden Angehörigen, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten, zumeist aufgrund der Rahmenbedingungen, nicht mehr beruflich einbringen können.

Dies kann angesichts der demografischen Entwicklung auch aus wirtschaftlicher Sicht nicht gewollt sein. Arbeitgeber*innen sollten großes Interesse am Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und der Bindung von Arbeitnehmer*innen

mit Pflegeverantwortung haben. Aktuelle Umfragen zeigen jedoch, dass die Sensibilisierung der Arbeitgeber*innen in diesem Bereich deutlich ausbaufähig ist. Rund 58 Prozent der Unternehmen haben keine Angebote für pflegende Angehörige etabliert und planen dies auch nicht (ZQP, 2018).

Fürsorgepflicht der Arbeitgeber*innen

Die häufige Tabuisierung der Pflege im beruflichen Umfeld muss überwunden werden. Es braucht einen offenen Umgang mit dem Thema „Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen“ für die Erarbeitung von betrieblichen Unterstützungsangeboten. Die bisherige Bereitschaft von Arbeitgeber*innen, auf die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aktiv und lösungsorientiert zu reagieren, wird auch von den Pflegenden selbst als zu gering eingeschätzt. Für 72% der Erwerbstätigen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eher schlecht beziehungsweise sogar sehr schlecht zu realisieren (ZQP, 2016).

Ein Pflegesetting ist nur bedingt und zeitlich begrenzt planbar. So kann sich der Gesundheitszustand des Pflegebedürftigen kurzfristig verändern. Entsprechend verändern sich zugleich die Anforderungen an die Pflege und Betreuung. Dies stellt Beschäftigte vor große und oftmals sehr belastende Herausforderungen. Daher müssen Arbeitgeber*innen die im Rahmen der erweiterten Fürsorgepflicht bestehende Verantwortung gegenüber ihren Arbeitnehmer*innen wahrnehmen und deren physische und psychische Gesundheit schützen. Zwar gibt es bereits eine Vielzahl von guten punktuellen betrieblichen Angeboten bei familienfreundlichen Arbeitgeber*innen und Modelle die aus der Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft auf die Pflegesituation übertragen

werden. Doch das kann erst der Anfang sein und muss zu einer flächendeckenden Unterstützung durch alle Unternehmen weiterentwickelt werden.

Viele moderne Soft Skills wie Lernbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Engagement, Fähigkeit zur Kooperation und Flexibilität werden im Rahmen der Pflege erlernt bzw. weiterentwickelt.

Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Berufstätige pflegende Angehörige benötigen dringend pflegesensible innerbetriebliche Rahmenbedingungen, bei denen bereits entwickelte Lösungsansätze wie die Bereitstellung von Informationen, pflegesensible Arbeitszeitregelungen, Sensibilisierung von Führungskräften, Freistellungen über den gesetzlichen Rahmen hinaus, Belegplätze in der Tagespflege und andere Kooperationen mit lokalen Angeboten zur Selbstverständlichkeit einer pflegesensiblen Personalpolitik werden. Zudem sollte die innerbetriebliche Beratung ausgebaut werden (z.B. durch Pflegelotsen).

Dies alles wirkt einer Verarmung von pflegenden Angehörigen entgegen und sichert gleichzeitig das dringend benötigte Fachkräftepotential. Zudem sollte Angehörigenpflege nicht als Zeit des Kompetenzverlustes, sondern des Kompetenzerwerbs betrachtet werden:

Unsere Forderungen an alle Arbeitgeber*innen

- Wahrnehmung der sozialen Verantwortung und Fürsorgepflichten durch eine pflegesensible Unternehmenskultur;
- Sensibilisierung von Führungskräften und Teams für pflegebedingte Belastungen;
- Pflegesensible flexible Arbeitszeitregelungen, die sich den wandelnden Aufgaben im Pflegeverlauf anpassen;
- Bereitstellung moderner technischer Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort;
- (teilweiser) finanzieller Ausgleich bei pflegebedingter Arbeitszeitreduzierung;
- Kooperation mit und Unterstützung von lokalen Angeboten zur Entlastung pflegender Angehöriger;
- Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Pflege

Arbeitgeber*innen müssen auch von Seiten der Politik bei der Einführung von betrieblichen Angeboten unterstützt werden.

4. Zur Verantwortung der Politik

Für eine wirkliche Vereinbarkeit von Pflege und Beruf braucht es neben engagierten Arbeitgeber*innen einen politischen Kurswechsel. Die politischen Entscheidungsträger*innen sind aufgefordert, die aktuellen Leistungsansprüche im Rahmen der Pflegezeit und Familienpflegezeit deutlich auszuweiten. Allerdings werden spürbare Verbesserungen im Alltag der Menschen nur dann möglich sein, wenn im Mittelpunkt der zukünftigen Reformen die konkreten Bedarfe der pflegenden Angehörigen stehen. Zugleich erkennen wir an, dass die Regelungen auch für kleine und mittlere Betriebe umsetzbar sein müssen. Aus Sicht von wir pflegen e. V. erfüllt die aktuelle Gesetzeslage keine der beiden Kriterien.



Aktuelle Regelungen

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist eine politische Querschnittsaufgabe. Eine Fülle von politischen Maßnahmen ist notwendig, um die Lebensbereiche Pflege und Beruf besser koordinieren zu können. Daher braucht es Veränderungen in der Familien-, Pflege- und Arbeitsmarktpolitik. Neben der Bundesebene sind auch die Bundesländer und Kommunen in der Verantwortung, vor Ort konkrete Unterstützung für Unternehmen und pflegende Angehörige zu organisieren. Ein gutes Beispiel ist die

Landesinitiative „Beruf und Pflege vereinbaren“ in Hessen.¹

Das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) hat in den Jahren 2008 und 2012 das Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz eingeführt. Beide Gesetze wurden im Jahr 2015 nochmals reformiert. Die Regelungen bilden den Kern der Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige und sollen daher kurz skizziert werden:

Pflegezeitgesetz

Das Gesetz wurde als Artikel 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes im Mai 2008 vom Bundestag beschlossen. Danach können Arbeitnehmer*innen pro Jahr in akuten Pflegesituationen kurzfristig für bis zu 10 Arbeitstage freigestellt werden (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Seit 2015 haben pflegende Angehörige hier einen Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld (90 Prozent des Netto-Arbeitsentgelts), das jedoch nur für die erste Inanspruchnahme gezahlt wird. Zudem ist der Aufwand in der Antragsstellung hoch, sodass eine Krankschreibung für viele Betroffene noch immer die einfachere Lösung ist.

Daneben beinhaltet das Pflegezeitgesetz die Möglichkeit zu einer maximal sechsmonatigen Freistellung (Pflegezeit). Der Freistellungsanspruch besteht jedoch nicht gegenüber Arbeitgeber*innen mit 15 oder weniger Beschäftigten. Zudem sieht die Regelung keine Lohnersatzleistung zur Einkommenssicherung vor. Stattdessen kann ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden. Das Darlehen ist im Anschluss an die Pflegezeit zurückzuzahlen.

Familienpflegezeitgesetz

Die Familienpflegezeit bietet Arbeitnehmer*innen mit Pflegeverantwortung die Möglichkeit,

¹ Im Internet unter: www.berufundpflege.hessen.de



die Arbeitszeit bis zu einer Untergrenze von 15 Wochenstunden zu reduzieren. Dies gilt für maximal 2 Jahre. In dem Modell wird mit sogenannten Zeitwertkonten gearbeitet: Wird beispielsweise die Arbeitszeit in der Pflegephase von 100 auf 50 % reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 % des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später den gleichen Zeitraum wieder voll arbeiten, bekommen aber in dieser Zeit weiterhin nur 75 % des Gehalts. Zum aufstocken des Einkommens kann auch hier ein zinsloses Darlehen beantragt werden. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick zu den aktuellen Regelungen:

	Pflegezeitgesetz			Familienpflegezeitgesetz
	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Pflegezeit	Sterbebegleitung	Familienpflegezeit
Rechtsanspruch	ja	ja (ab 16 Beschäftigten)	ja (ab 16 Beschäftigten)	ja (ab 26 Beschäftigten)
Voraussetzung	Ärztliche Bescheinigung	Pflegegrad	Ärztliche Bescheinigung	Pflegegrad
Dauer	max. 10 Tage	max. 6 Monate	max. 3 Monate	max. 24 Monate
Lohnersatz (-optionen)	Pflegeunterstützungsgeld (Pflegekasse)	zinsloses Darlehen (BAFzA)	zinsloses Darlehen (BAFzA)	zinsloses Darlehen (BAFzA)
Ankündigungsfrist	keine	10 Tage	10 Tage	8 Wochen
Kündigungsschutz	ja	ja	ja	ja
Mindestarbeitszeit	nein	nein	nein	15 Stunden

Quelle: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik²

² Im Internet unter: https://issuu.com/stefan-cofala/docs/ffp_magazin

Leistungen der Pflegeversicherung

Für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind die im Rahmen der Pflegeversicherung genannten Entlastungsangebote von großer Bedeutung. Dabei geht es vor allem um die Tages-, Kurzzeit- und Verhinderungspflege. Seit vielen Jahren gibt es Berichte über defizitäre Versorgungsstrukturen, was sich unter anderem in einem flächendeckenden Mangel an Tages- und Kurzzeitpflegeplätzen niederschlägt. Beispielsweise kommen in Nordrhein-Westfalen auf einen Kurzzeitpflegeplatz im Durchschnitt 31 häuslich versorgte Pflegebedürftige (Braeseke et al., 2017). Die Konsequenzen sind lange Wartezeiten bis hin zu fehlender Entlastung und Auszeiten von der Pflege. Diese Engpässe in der Versorgung sind in allen Regionen Deutschlands zu beobachten. Wenn die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Zukunft leichter möglich sein soll, muss die Versorgungsstruktur in der Pflege deutlich ausgebaut werden.

Mit den ab 2015 eingeführten Pflegestärkungsgesetzen sollten Pflegebedürftige und Angehörige umfassender unterstützt werden. Diese Zielmarke erreichen die Gesetze nur teilweise. Insbesondere gibt es eine Besserstellung von demenziell erkrankten Menschen. Viele Pflegebedürftige – jedoch nicht alle (!) – erhalten höhere Leistungssätze. Für eine flexiblere Entlastung pflegender Angehöriger wurde eine einfachere Kombination von Kurzzeit- und Verhinderungspflege geschaffen und ein Entlastungsbetrag eingeführt. Aufgrund der defizitären Versorgungsstrukturen wird das Einlösen dieser Ansprüche jedoch erschwert. Auch erwerben zwar mehr pflegende Angehörige als vorher Rentenansprüche durch die Pflege. Das Niveau dieser Rentenzahlungen bleibt jedoch viel zu niedrig (Born, 2018).

Die Pflegestärkungsgesetze haben somit die häufig sehr prekären Lebenslagen der pflegenden Angehörigen nicht grundlegend verändern können. Auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist kaum einfacher worden.

Wirkung ...

Ein wichtiger Indikator, um die Wirksamkeit politischer Konzepte zu erfassen, ist die Nutzung der durch sie geschaffenen Leistungsansprüche. Die Bilanz der aktuellen Regelungen zur Vereinbarkeit ist vor diesem Hintergrund eindeutig:

- *Pflegezeitgesetz*: Im Jahr 2016 nutzten nur sechs Prozent der pflegenden Arbeitnehmer*innen die Pflegezeit und 1 Prozent die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Hielscher et al., 2017).
- *Familienpflegezeitgesetz*: Im Jahr 2013 beantragten bundesweit 260 Berufstätige das zinslose Darlehen der Familienpflegezeit. Im Jahr 2017 waren es 181 Menschen.³

Anhand dieser Zahlen wird klar, dass die Pflegezeit und Familienpflegezeit an den konkreten Bedarfen der pflegenden Angehörigen vorbeilaufen.

...und Ursache

Als Ursachen für die geringe Inanspruchnahme der Pflegezeit und Familienpflegezeit lassen sich insbesondere folgende Punkte anführen:

- a. Um die geschaffenen Voll- oder Teilfreistellungsoptionen nutzen zu können, müssen pflegende Angehörige ein hohes finanzielles Risiko in Kauf nehmen. Entweder sie beziehen kein oder deutlich weniger Einkommen oder sie verschulden sich über ein zinsloses Darlehen.
- b. Wird kein zinsloses Darlehen bei der Familienpflegezeit genutzt, so müssen die pflegenden Angehörigen für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren mit 75 Prozent des Bruttogehalts auskommen. Aufgrund der auch kostenintensiven Pflege ist dieser Lohnausfall für viele nicht zu verkraften.

³ Im Internet unter: <https://www.presseportal.de/pm/30621/3884552>

Das Pflegegeld kann zudem den Lohnausfall nur begrenzt ausgleichen. Zum einen richtet sich der Anspruch des Pflegegeldes an den Pflegbedürftigen und zum anderen wird es meistens zur Deckung der anfallenden Pflegekosten benötigt (vgl. Hielscher et a., 2017).

- c. Die bestehenden Regelungen bieten Langzeitpflegenden eine nur zeitlich begrenzte Lösung. Werden sowohl Pflegezeit als auch Familienpflegezeit genutzt, liegt die Gesamtanspruchszeit bei 24 Monaten. Bei einer zusätzlichen Nutzung der Freistellung in der Sterbebegleitung sind es maximal 27 Monate. Im Barmer Pflegereport 2018 gab die Hälfte der Befragten eine Pflegedauer von über 4 Jahren an (davon 28 Prozent bereits mehr als 8 Jahre) (Rothgang & Müller, 2018).
- d. Die Rechtsansprüche gelten erst ab 16 (Pflegezeit) bzw. 26 Beschäftigten (Familienpflegezeit). Damit wird ein Großteil der pflegenden Angehörigen von den Regelungen ausgeschlossen, da Frauen häufig auch in kleineren Betrieben arbeiten. Rund 37 Prozent der pflegenden Angehörigen arbeiten in einem Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten. Bei Beschäftigten ohne Pflegeaufgaben sind es dagegen nur 26 Prozent (Suhr & Naumann, 2016).
- e. Das aktuelle System setzt zudem keine Anreize zur partnerschaftlichen Aufteilung von Pflegeaufgaben und verfestigt damit die zwischen den Geschlechtern noch immer ungleiche Verteilung der Sorgearbeit. Häufig geht dies zu Lasten von Frauen, da ihre Einbußen beim Einkommen zumeist geringer ausfallen.

Aus unserer Sicht braucht es zweierlei: mehr zeitliche und finanzielle Flexibilität! Pflegenden Angehörige sind die Expert*innen für ihre Lebenssituation und wissen daher am besten, welche zeitliche und finanzielle Flexibilität sie wann und in welchem Umfang brauchen. Erst diese Entscheidungshoheit ermöglicht soziale und berufliche Teilhabe. Starre Regelungen, wie wir sie bisher erleben, führen dazu, dass sich Menschen in ihrer Einzigartigkeit und ihren spezifischen Lebenssituationen an standardisierte Konzepte anpassen müssen. Mit einem Vereinbarkeitsbudget können diese Probleme gelöst werden.

Vereinbarkeit wirklich fördern

Seit der Einführung des Pflegezeitgesetzes sind rund zehn Jahre vergangen. Die erzielten Wirkungen sind bescheiden. Es ist daher notwendig eine Offensive für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu starten!

Unsere Idee: Das Vereinbarkeitsbudget!

Das Vereinbarkeitsbudget umfasst 36 Monate mit finanzieller Absicherung. Es kann flexibel von einer oder mehreren Personen über den gesamten Zeitraum einer Pflegesituation genutzt werden und soll so dazu beitragen, dass eine komplette Berufsaufgabe verhindert wird.



Zeitliche Flexibilität: Der zeitliche Anspruch beträgt insgesamt 36 Monate. Entscheidend ist, dass diese 36 Monate flexibel genutzt werden können. Denkbar sind sowohl einige längere als auch mehrere kürzere Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierungen (z.B. dreimonatige Auszeit zu Beginn der Pflege, 6 Monate Arbeitszeitreduzierung nach drei Jahren und 12 Monate nach sieben Jahren). Da der Pflegeverlauf meist starken Veränderungen unterliegt, kann so ein passendes Modell für die jeweilige Lebenssituation gefunden werden. Es sollen dabei maximal 12 Monate für Vollfreistellungen zur Verfügung stehen.

Zudem können jährlich 20 Tage für kurzfristige Freistellungen genutzt werden. Diese werden nicht mit dem Budget verrechnet und müssen mit einem Lohnersatz gemäß des Pflegeunterstützungsgeldes verbunden sein. Kurzfristige Auszeiten sind in akuten pflegerischen Notsituationen von großer Bedeutung.

Finanzielle Entlastung: In Anlehnung an die bestehenden Regelungen zum Elterngeld umfasst das Budget einen Lohnersatz von mindestens 65 Prozent des Nettoeinkommens für maximal 36 Monate. Die jeweilige Höhe bemisst sich an

den letzten 12 Erwerbsmonaten, wobei Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht mitgerechnet werden. Je niedriger das Einkommen, desto höher liegt der Prozentsatz (bis zu 100 Prozent). Sofern das Einkommen nicht ausreicht um Armut zu verhindern, muss eine armutsfeste Mindestsicherung greifen.

Ankündigungsfristen: Es braucht eine Ankündigungsfrist von vier Wochen gegenüber dem/r Arbeitgeber*in für Voll- und Teilfreistellungen. Dies ist bereits ein langer Zeitraum in der Pflege, der häufig nur über die Nutzung von Ansprüchen aus der Verhinderungs- und Kurzzeitpflege gedeckt werden kann. Eine Beantragung von Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierungen muss einfach und unbürokratisch möglich sein. Kurzfristige Auszeiten müssen direkt nach der Mitteilung gegenüber dem/r Arbeitgeber*in gelten.

Es bedarf eines vollumfänglichen Kündigungsschutzes sowie der Sicherstellung von gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen nach einer auszeitbedingten Rückkehr.

Anspruchsberechtigte: Der Rechtsanspruch umfasst alle Beschäftigten – unabhängig von der Betriebsgröße! Das Zeit- und Finanzbudget gilt pro Pflegefall und kann von beliebig vielen Personen genutzt werden. Damit entfällt die Bindung des Rechtsanspruchs an einen Verwandtschaftsgrad, sodass auch Freund*innen und Nachbarn von den Regelungen profitieren können. Es muss jedoch eine enge Verbindung zwischen dem pflegebedürftigen Menschen und der jeweiligen Pflegeperson bestehen.

Der Weg zu mehr Vereinbarkeit

Das Vereinbarkeitsbudget mag politisch ein langfristiges Projekt sein. Dennoch können kurzfristige politische Reformen als wichtige Zwischenschritte zum Vereinbarkeitsbudget genutzt werden:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: Die aktuell geltende zehntägige Auszeit mit Lohnersatzleistung ist nicht ausreichend zur Planung eines Pflegesettings oder zum Auffangen von Akutsituationen. Daher sollten jährlich 20 Tage für kurzfristige Freistellungen zur Verfügung stehen.

Bei Eintritt eines Pflegefalls braucht es einen einmaligen Anspruch auf eine sechswöchige Freistellung. Die aktuelle Lohnersatzleistung von 90 Prozent des Nettoeinkommens sollte auch für diese Freistellungszeiten gelten.

Pflegezeit: Die Pflegezeit muss ausgeweitet und flexibilisiert werden. Es sollten mindestens 12 Monate flexibel auf mehrere Zeiträume verteilt werden können (z. B. zweimal 6 Monate). Das zinslose Darlehen muss abgeschafft und durch eine Lohnersatzleistung wie beim Elterngeld ersetzt werden. Der Rechtsanspruch gilt für alle Beschäftigten und somit unabhängig von der Betriebsgröße. Der Kündigungsschutz bleibt bestehen.

Sterbebegleitung: Die geltende Regelung wird von drei auf bis zu sechs Monate ausgeweitet. Die Begrenzung des Rechtsanspruchs nach Betriebsgröße wird aufgehoben und eine Lohnersatzleistung gemäß der vorgeschlagenen Regelung zur Pflegezeit eingeführt.

Familienpflegezeit: Die Koppelung von Pflegezeit und Familienpflegezeit mit einer Gesamtdauer von 24 Monaten wird mittelfristig aufgehoben (siehe §2 Absatz 2 FPfZG). Dadurch entsteht in Kombination beider Leistungen ein Gesamtanspruch von 36 Monate. Dieser An-

spruchszeitraum muss mit einer hohen zeitlichen Flexibilität bei der konkreten Inanspruchnahme versehen werden.

Bei allen Überlegungen und Ansätzen muss zudem sichergestellt werden, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu einem selbstverständlichen Bestandteil einer flächendeckenden und niedrigschwelligen Beratung für pflegende Angehörige wird. Denn erst dann können Rechtsansprüche von allen Anspruchsberechtigten auch verwirklicht werden.



Literaturverzeichnis

- BIB (2015). Demografieportal. Immer mehr Alte und Hochaltrige in Deutschland. Link: http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Bevoelkerung_ueber65_ueber80.html (23.09.2018)
- Blossfeld, H.-P., Drobnic, S. & Schneider, T. (2001). Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen, Zeitschrift für Soziologie (5), 362-383
- Born, Gudrun (2018). Wer bekommt Rente aus häuslicher Pflege? „Ihr Einsatz lohnt sich“ – aber für wen? Link: http://www.pflegebalance.de/Pflege-Rente/2018-Rente_aus_haeuslicher_Pflege_Okt.pdf
- Braeseke, G., Nauen, K., Pflug, C., Meyer-Rötz, S. H. & Pisarek, P. (2017). Wissenschaftliche Studie zum Stand und zu den Bedarfen der Kurzzeitpflege in NRW, IGES-Institut, Berlin.
- Döhner, H., Kofahl, C., Lüdecke, D. & Mnich, E. (2007). Services for Supporting Family Carers of Older Dependent People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage: The National Survey Report for Germany, Hamburg.
- Franke, A. & Reichert, M. (2010). Carers@Work: Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? – Ein europäischer Vergleich. Analyse der internationalen Forschungsliteratur, Dortmund.
- Geyer, J. & Schulz, E. (2014). Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. In: DIW Wochenbericht. Gesundheit, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, 294-301
- Kesselring, A., Krulik, T., Bichsel, M., Minder, C., Beck, J. C. & Stuck, A. E. (2001). Emotional and physical demands on caregivers in home care to the elderly in Switzerland and their relationship to nursing home admission, European journal of public health, 11(3), 267-273
- Naumann, D., Teubner, C. & Eggert, S. (2016). ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“, In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.), Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 87-96
- Nowossadeck, S. (2016). Pflege und Unterstützung durch Angehörige, Berlin.
- Reichert, M. (2012). Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Eine Bestandsaufnahme, In: Bispinck, R., Bosch, G., Hofemann, K., Naegele, G. (Hrsg.). Sozialpolitik und Sozialstaat, VS Verlag, Wiesbaden, 323-333
- Robert-Koch-Institut (2015). Pflegende Angehörige. Deutschlands größter Pflegedienst, Berlin.
- Rothgang, H. & Müller, R. (2018). Pflegereport 2018 – Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 12, BARMER. Berlin.
- Schäufele, M., Köhler, L., & Hendlmeier, I. (2016). Erwerbstätigkeit und Pflege von Menschen mit Demenz: Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie. In: Zentrum für Qualität in der Pflege (Hrsg.) Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Berlin, 44-59
- Schneekloth, U. (2006). Entwicklungstrends und Perspektiven in der häuslichen Pflege. Zentrale Ergebnisse der Studie Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung (MuG III), In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 39(6), 405-412
- Schneider, U. (2006). Informelle Pflege aus ökonomischer Sicht. Zeitschrift für Sozialreform, (4), 493-520
- Schneider, H., Heinze, J. & Hering, D. (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Berlin.

Schumann, F. & Kather-Skibbe, P. (2016). Sind Beruf und Pflege zeitlich vereinbar? Beratung für pflegende Angehörige. ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, (2), 56–64

Stat. Bundesamt (2018). Pflegestatistik 2017. Link: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001179004.pdf;jsessionid=40DFA132EA99D594841038A717234C0A.In-ternetLive2?__blob=publicationFile

Suhr, R. & Naumann, D. (2016). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Rahmenbedingungen und Bedarfslagen, In: Jacobs, K., Kuhlmei, A., Greß, S., Klauber, J. & Schwinger, A.: Pflege-Report 2016 – Schwerpunkt: Die Pflegenden im Fokus, Schattauer Verlag, Stuttgart.

Wissenschaftliches Institut der AOK (2016): Presseinformation des AOK-Bundesverbandes vom 07.03.2016, Berlin, Link: https://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/2016/pressemappe_pk_pflege_rep_2016_komplett.pdf

WSI Gender Daten Portal (2014). Erwerbsumfang von Frauen nach Alter, Link: https://www.boeckler.de/wsi_53491.htm

Yeandle, S., Bennett, C., Buckner, L., Fry, G. & Price, C. (2007). Managing Caring and Employment. Careers, Employment and Services Report Series, University of Leeds, Leeds.

ZQP - Zentrum für Qualität in der Pflege (2016). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQP-Themenreport, Berlin.

ZQP - Zentrum für Qualität in der Pflege (2018). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - 2018. ZQP-Analyse, Berlin.

IMPRESSUM

wir pflegen

Interessenvertretung und Selbsthilfe
pflegender Angehöriger e.V.

Alt Moabit 91, 10559 Berlin
Tel.: 030 4597 5770

Mail: pflegepolitik@wir-pflegen.net
Website: www.wir-pflegen.net

© 2018 – Alle Inhalte sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit Hinweis auf wir pflegen e.V. vielfältig, veröffentlicht oder verbreitet werden.