

Spagat zwischen Beruf und Familie

Neues aus der Pflegereform 2008



PROF. DR. MARTINA ROES
HOCHSCHULE BREMEN
INSTITUT FÜR QUALITÄT
UND CASE MANAGEMENT

Aufbau



- Zielgruppe: Familie – Pflegebedürftige – pflegende Angehörige
- Alltag und Lebenswirklichkeit - zwischen Pflegebereitschaft und -fähigkeit
- Pflegezeitgesetz (PflEG)
- Informations- und Beratungsbedarfe
- Unterstützung vom Land bzw. Arbeitgeber

Zielgruppe – Familie - Pflegebedürftige



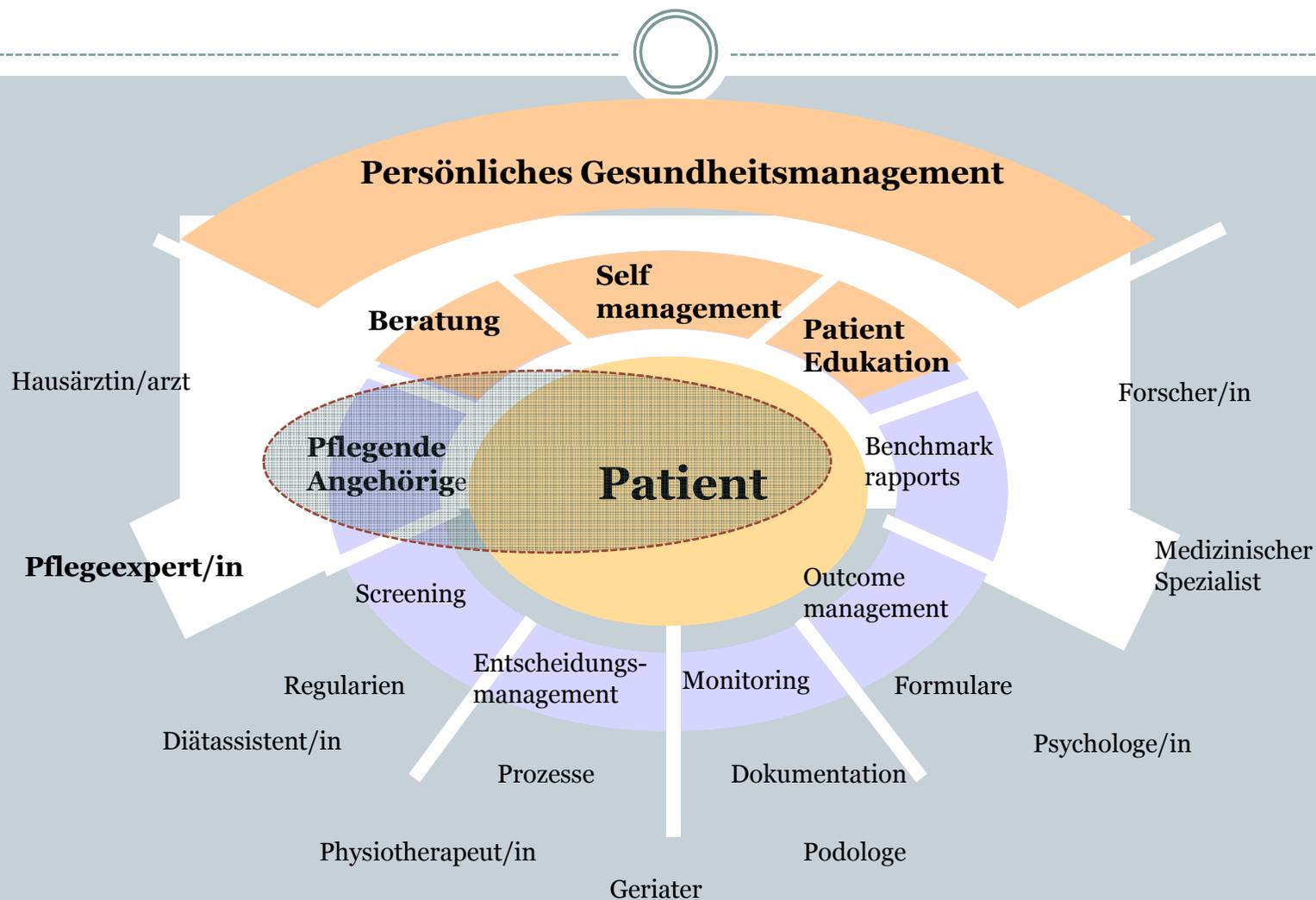
Roes (27. Nov. 2008)

Zielgruppe – Familie - Pflegebedürftige

von 100 waren:	65 - 69 Jahre		70 - 74 Jahre		75 - 79 Jahre		80 Jahre u.m.	
	2002	2030	2002	2030	2002	2030	2002	2030
	Männer							
Ledig	4,4	15,6	3,1	11,5	2,3	8,0	2,3	5,7
Geschieden	3,5	6,3	2,4	6,6	1,7	6,3	1,4	5,2
Verwitwet	6,1	5,8	10,1	9,7	16,3	15,9	29,1	30,7
Verheiratet	83,1	64,4	81,9	66,0	77,0	65,1	65,1	54,9
NEL*	2,9	7,8	2,6	6,2	2,8	4,7	2,1	3,5
:	Frauen							
Ledig	4,4	8,7	6,0	6,6	7,6	4,9	6,7	4,0
Geschieden	5,7	8,4	5,1	8,8	4,6	9,0	4,1	7,0
Verwitwet	23,5	23,5	37,5	37,5	51,6	51,6	73,8	76,0
Verheiratet	64,1	52,1	49,7	41,8	35,0	30,3	14,6	9,6
NEL*	2,3	7,3	1,8	5,3	1,1	4,2	0,7	2,7

* NEL = Nicht-eheliche Lebensgemeinschaften.

Zielgruppe – Familie - Pflegebedürftige



In Anlehnung an (leicht modifiziert):

Cor Spreeuwenberg (2008) The Chronic Care Model as a vehicle for the development of disease management in Europe

Roes (27. Nov. 2008)

Alltag und Lebenswirklichkeit - zwischen Pflegebereitschaft und -fähigkeit



Familie hat eine
zentrale gesellschaftliche
Bedeutung.

Nach wie vor ist die Familie eine
fundamentale Institution
↙ neue Aufgaben in Pflege und Betreuung
alter Familienmitglieder übernommen

Zahlenmäßige
Zunahme
älterer Eltern
und
Großeltern

Abnahme
der Zahl der
Kinder in
unserer
Gesellschaft

(Hill & Kopp 2002).

Alltag und Lebenswirklichkeit - zwischen Pflegebereitschaft und -fähigkeit



Angehörige

... ist eine Person in einem besonderen rechtlichen oder soziologischem Verhältnis stehende Person, wenn dieses Verhältnis besonders betont werden soll

pflegende Angehörige

2/3 aller Pflegebedürftigen werden in und von ihren Familien (Verwandtschaft) betreut
- vorwiegend Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter

Alltag und Lebenswirklichkeit - zwischen Pflegebereitschaft und -fähigkeit



Die Angehörigenarbeit wird als Grundbestandteil
in der häuslichen Betreuung angesehen.

durchschnittliche Pflegezeit
ca. 86,8% der Pflegepersonen
bieten täglich
im Mittel 8,9 Stunden



Alltag und Lebenswirklichkeit - zwischen Pflegebereitschaft und -fähigkeit



Untersuchungen zeigen,

- dass im europäischen Vergleich die **Bereitschaft zur intergenerationalen Unterstützung** in Deutschland **sehr hoch** ist

(Daatland & Herlofson 2003)•

Dennoch Sorge bzw. Vermutung, dass



- die Bindungs- und Solidaritätsfähigkeit der gesellschaftlichen Institution „Familie“ **sinken** könnte.
- auf Grund geringerer Kinderzahlen und höherer Mobilität der jüngeren Generation – **die Unterstützung älterer Menschen durch die Familie in Zukunft weniger sicher** sein wird.

(Höpflinger 1999 , Wingen 1997) (Klie 2004a; Blinkert & Klie 2004.

Pflegezeitgesetz (PflegZG)



- Artikel 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes
- Zum 01. Juli 2008 in Kraft getreten
- **Ziel ist (§1 PflegZG)**
 - Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige Personen in häuslicher Umgebung zu pflegen
 - Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu ermöglichen
- **Arbeitsrechtliche Bestimmungen mit Konsequenzen für**
 - Personalplanung
 - Kündigungsschutz
 - Möglichkeit der Befristigung

Gilt für Angestellte, nicht für Beamte (beamtenrechtliche Vorschriften)

Pflegezeitgesetz (PflEG)



Zwei Freistellungsanlässe

- 1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflEG)**
- 2. Pflegezeit (§ 3 PflEG)**

Pflegezeitgesetz (PflEG)



1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflEG)

Beschäftigte haben das Recht, **kurzfristig** der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 Abs. 1).

Pflegezeitgesetz (PflegZG)



1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

○ Anspruch

- ✦ max. 10 Tage, nicht auf Kalenderjahr begrenzt
- ✦ Pro zu pflegende Angehörige beanspruchbar
- ✦ d.h. neu gewordene zu pflegende Angehörige löst Anspruch neu aus

Pflegezeitgesetz (PflEGZG)



1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflEGZG)

○ Voraussetzung

- ✦ unabhängig von Anzahl der Beschäftigten
- ✦ Freistellung muss erforderlich sein, um einen nahen Angehörigen zu pflegen oder dessen Pflege zu organisieren
- ✦ *Zustimmung zum Antrag*: wenn die Pflege oder Versorgung **nicht** kurzfristig anderweitig organisiert bzw. sichergestellt werden kann
- ✦ gilt nur für ein kurzfristiges, ungeplantes, überraschendes Ereignis
- ✦ Darf nicht schon lange vorsehbar sein



Pflegezeitgesetz (PflegZG)



1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

○ Voraussetzung

- ✦ nahe Verwandte (7 Abs. 3), d.h. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft, Geschwister, leibliche Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwieger- und Enkelkinder
- ✦ Zu pflegende Person muss pflegebedürftig sein (7 Abs. 4), d.h. wer die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI erfüllt (Satz 1). Das sind Personen, bei denen **mindestens die Pflegestufe I** (erhebliche Pflegebedürftige) festgestellt ist (§ 15 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI).
- ✦ Die Pflegebedürftigkeit ist auch dann gegeben, wenn die Personen die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI **voraussichtlich erfüllen** (§ 7 Abs. 4 Satz 2).

Pflegezeitgesetz (PflEG)



1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflEG)

○ Voraussetzung

- ✦ Bedarf keiner besonderen Vorankündigungsfrist
- ✦ Tage können kurzfristig genommen werden
- ✦ Aber nicht ohne Zustimmung des Arbeitgebers
- ✦ Arbeitgeber sofort informieren (§ 2 Abs 2 Satz 1)
- ✦ Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der Freistellung verlangen (§ 2 Abs. 2 Satz 2). Die Kosten der Bescheinigung sind vom Beschäftigten zu tragen

Pflegezeitgesetz (PflegZG)



1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

- **Entgeltfortzahlung**

- **keine** Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung
- Verpflichtung des Arbeitgebers kann sich aus **anderen** gesetzlichen Vorschriften (z.B. § 616 BGB, § 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG) oder aufgrund einer Vereinbarung ergeben (§ 2 Abs. 3).
- Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis besteht unverändert und ununterbrochen fort, d.h. Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt bestehen.

Pflegezeitgesetz (PflegZG)



1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

- **Entgeltfortzahlung** (TVöD, TV-L und TVAöD wie folgt geregelt)
 - *Beschäftigte*: Entgeltfortzahlung für einen Tag im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung (hierzu zählt auch eine akute Pflegebedürftigkeit) eines in demselben Haushalt lebenden Angehörigen beansprucht werden darf
 - *Auszubildende*: Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung, wenn sie aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen. Anlass hier: die akute Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen

Pflegezeitgesetz (PflEG)



2. Pflegezeit (§ 3 PflEG)

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise (Verringerung und/oder Verteilung der Arbeitszeit) freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen

Pflegezeitgesetz (PflEG)



2. Pflegezeit (§ 3 PflEG)

○ Anspruch

- ✦ Max. sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1) = Höchstdauer.
- ✦ Diese Höchstdauer kann der Beschäftigte für jeden einzelnen nahen Angehörigen in Anspruch nehmen
- ✦ Kann bei Beantragung weniger als sechs Monate betragen,
- ✦ darf aber **nicht auf mehrere Zeiträume** verteilt werden, sondern muss an einem Stück genommen werden.

- ✦ Hat der Beschäftigte zunächst für weniger als sechs Monate eine Pflegezeit beantragt, kann er sie später noch bis zur Höchstdauer **verlängern**.
- ✦ Arbeitgeber muss der Verlängerung zustimmen
- ✦ Ausbildungszeit verlängert sich um die in Anspruch genommenen Monate

Pflegezeitgesetz (PflEGZG)



2. Pflegezeit (§ 3 PflEGZG)

○ Voraussetzung

- ✦ Pflege eines nahen Angehörigen
- ✦ Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen (mind. Stufe I)
- ✦ Der nahe Angehörige muss in häuslicher Umgebung gepflegt werden
- ✦ **Nachweis:** Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse. Gilt auch für Privatversicherte

Pflegezeitgesetz (PflEG)



2. Pflegezeit (§ 3 PflEG)

○ Geltendmachung

- ✦ Spätestens **10 Arbeitstage vor Antritt** der Pflegezeit dem Arbeitgeber mitteilen
- ✦ Angabe zum Umfang und Zeitpunkt der geplanten Pflegezeit
- ✦ Schriftliche Vereinbarung treffen
- ✦ Pflegezeit bedarf **nicht** der Zustimmung des Arbeitgebers
- ✦ Arbeitgeber kann, bei nur teilweiser Inanspruchnahme der Pflegezeit dringende betriebliche Gründe entgegenhalten

Pflegezeitgesetz (PflegZG)



2. Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

○ Sozialversicherungsschutz

- ✦ Bei Pflege von *mindestens 14 Stunden wöchentlich* weiterhin in der *Rentenversicherung* versichert. Voraussetzung: Pflegebedürftiger hat Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung
- ✦ Die pflegende Person ist zudem *arbeitslosenversicherungspflichtig*, d.h. ein ununterbrochener Schutz in der Arbeitslosenversicherung ist gegeben. Die Beiträge übernimmt die Pflegeversicherung
- ✦ Bei Familienversicherung bleibt auch der *Kranken- und Pflegeversicherungsschutz* erhalten. Freiwillig Krankenversichern, falls Familienversicherung nicht in Frage kommt. Dann wäre auch die Pflegeversicherung abgesichert. Anspruch auf Beitragszuschuss bei vollständiger Freistellung.

Pflegezeitgesetz (PflEGZG)



2. Pflegezeit (§ 3 PflEGZG)

○ Vorzeitige Beendigung der Pflegezeit (§ 4)

- ✦ Wenn häusliche Pflege nicht mehr zumutbar ist *Oder* keine Pflegebedürftigkeit mehr vorliegt *Oder* die zu pflegende Person gestorben ist
- ✦ Pflegezeit endet *4 Wochen nach* Eintritt der veränderten Umstände
- ✦ Verpflichtung zur sofortigen Information des Arbeitgebers
- ✦ Vorzeitige Beendigung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen

Pflegezeitgesetz (PflegZG)



Kündigungsschutz (§ 5 PflegZG)

Von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitszeitverhinderung (§ 2) oder der Pflegezeit (§ 3) besteht absoluter Kündigungsschutz.

Pflegezeitgesetz (PflegZG)



Befristete Arbeitszeitverhältnisse (§ 6 PflegZG)

Muss der Arbeitgeber für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit **zur Vertretung des Beschäftigten** eine Ersatzkraft einstellen, darf er das Arbeitsverhältnis befristen.

Außerdem hat der Arbeitgeber gegenüber der Ersatzkraft ein **Sonderkündigungsrecht**, wenn der freigestellte Beschäftigte vorzeitig aus der Pflegezeit zurückkehrt. Der befristete Arbeitsvertrag kann in diesen Fällen mit einer Frist von zwei Wochen gegenüber der Ersatzkraft gekündigt werden (§ 6 Abs. 3 Satz 1).

Pflegezeitgesetz (PflEG)



2. Pflegezeit (§ 3 PflEG)

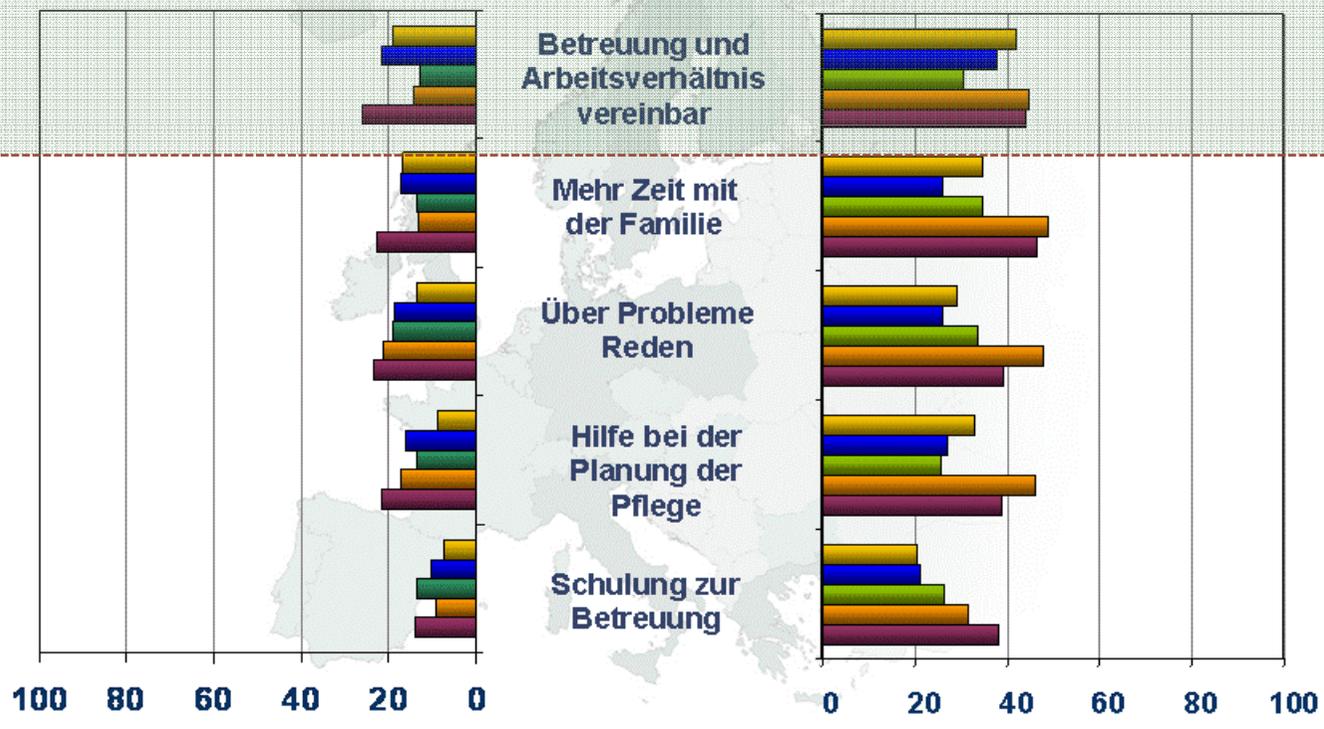
- **Entgeltfortzahlung**
 - **keine** Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung während der Pflegezeit
 - Ist wie Inanspruchnahme von Sonderurlaub **ohne** Entgeltfortzahlung

Informations- und Beratungsbedarfe „pflegender Angehöriger“

Wie wichtig sind Ihnen folgenden Formen der Unterstützung? II

Wird Ihnen dies im Moment
angeboten?
Antwort: „Meistens Ja“

Antwort: „sehr wichtig“

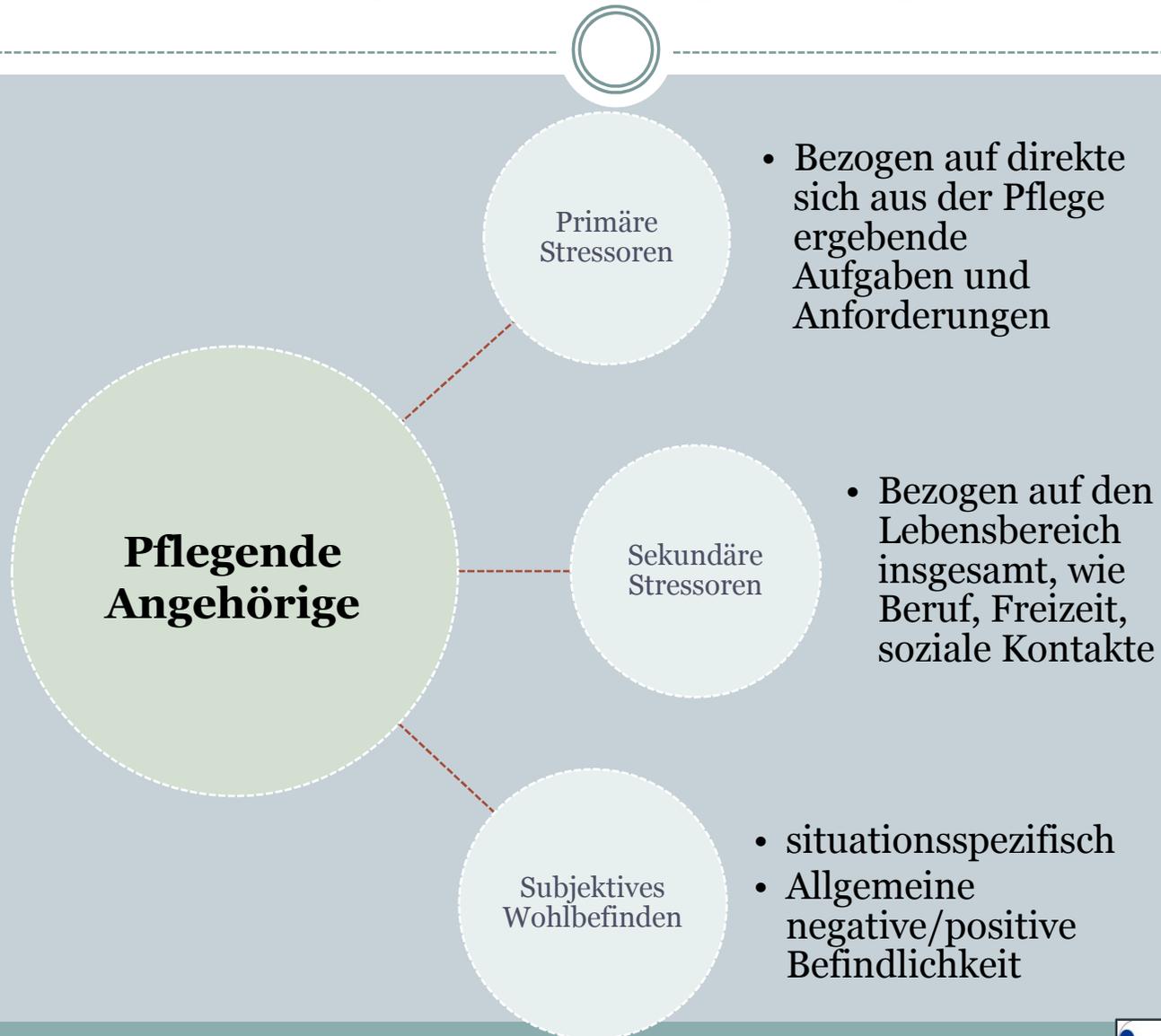


Informations- und Beratungsbedarfe „pflegender Angehöriger“

- > 3/4 der pflegenden Angehörigen haben sich alles selbst beigebracht,
- ca. 40 % informiert sich über Bücher,
- jede 3. Pflegeperson hat Tipps von Freunden oder Bekannten bekommen
- nur ungefähr jede 10. Hauptpflegeperson hat einen Pflegekurs besucht (Runde, Griese & Stierle 2003).



Informations- und Beratungsbedarfe „pflegender Angehöriger“

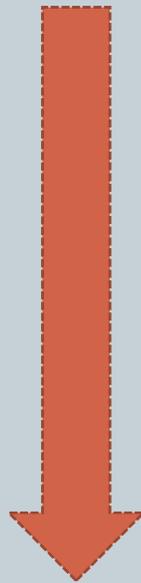


Informations- und Beratungsbedarfe „pflegender Angehöriger“



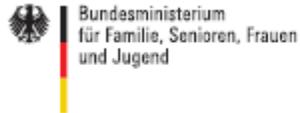
Übernahme der Pflege zu Hause wird auch davon abhängen,

- inwieweit dies zukünftig noch leistbar und
- die Pflegepersonen belastbar sind
- ob für die Betroffenen und deren Angehörige von ihnen akzeptierte Versorgungsalternativen bereitstehen
- D.h. welche anderen Alternativen gibt es zwischen häuslicher Betreuung und Pflegeheim



Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unterstützung vom Land bzw. vom Arbeitsgeber



Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

6. Akzentuierte Handlungsfelder für betriebliche Familienpolitik	112
6.1 Arbeitszeiten – individuell und flexibel	112
6.2 Die neuen Väter	114
6.3 Wachsende Aufgabe Pflege und Beruf – eine Herausforderung für Betriebe	116
6.4 Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs	117
6.5 Förderung von Vereinbarkeit für Alleinerziehende	118

Unterstützung vom Land bzw. vom Arbeitsgeber

Menschen pflegen

Eine Initiative von Malu Dreyer,
Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Familie und Frauen
des Landes Rheinland-Pfalz



3.Auflage

Familienpflegeratgeber



Eine praktische Alltagshilfe für Angehörige
von pflegebedürftigen älteren Menschen

22 Fragen zum Thema Häusliche Pflege



14. Kann ich die Pflege mit meinem Beruf vereinbaren?
Ist die Pflegezeit eine Alternative für mich? 43

Unterstützung vom Land bzw. vom Arbeitsgeber



Checkliste zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmen

	Nicht interessant / nicht umsetzbar	Bereits eingeführt bzw. kann schon in Anspruch genommen werden	Umsetzung einfach / kurzfristig möglich	Umsetzung nicht ganz einfach / mittelfristig möglich	Umsetzung schwierig / langfristig möglich	Umsetzbarkeit ist zu prüfen
Zugang zu Telefon, Internet ... ermöglichen						
Aufbau von Freiwilligen-Pool						
Zusammenarbeit mit Pflege-/Beratungsanbietern vor Ort						
Gesprächskreise aufbauen / fördern						
Kontakt zu MitarbeiterInnen halten – auch während Freistellung						
Bildung von Teams						
Bei Mitarbeitergesprächen regelmäßig thematisieren						
Feste Ansprechpartner im Unternehmen benennen						
Info-Material bereitstellen						

Netzwerktreffen der audit-Akademie
 Vereinbarkeit von Beruf und Familie -Pflege von Angehörigen
 Hannover, den 24. Januar 2008

Roes (27. Nov. 2008)



Unterstützung vom Land bzw. vom Arbeitgeber

Gute Praxis zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege

Bremer Handreichung (Stand April 2008)



1. Sensibilisierung und Aufklärung über das Thema Beruf und Pflege

Die Pflege von Angehörigen ist am Arbeitsplatz selten ein Thema. Um die Auseinandersetzung damit in den Betrieben zu fördern, sind Informationen und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung geeignet, z.B. zum demografischen Wandel im Betrieb. Wichtig sind konkrete Unternehmens-

2. Arbeitszeiten und Organisation, Arbeitsort

Arbeitnehmer/innen mit Pflegeaufgaben sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt. Besonders relevant sind der große Zeitdruck und der organisatorische Aufwand, dem sie sich gegenübersehen. Der Tag ist straff durchorganisiert und lässt wenig Raum für Zeitpuffer. Unvorhergesehene Zwischenfälle im Privatbereich können sich in Form von Arbeitsunterbrechungen oder

3. Information, Beratung, Schulung, Vermittlung

Trotz existierender Informationsangebote wird die Beschaffung von Information von den Beschäftigten als großes Problem erlebt. Gerade zu Beginn der Pflgetätigkeit wird Unterstützung benötigt. Ausreichend Zeit für die Informationssuche und die intensive Auseinandersetzung mit den Materialien haben viele Betroffene nicht.

Unterstützung vom Land bzw. vom Arbeitgeber



Gemeinsam, nicht einsam



Pflegende Angehörige

**Eine Informationsbroschüre
für Studierende und
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Hochschule Bremen**

2. vollständig überarbeitete Auflage Nov. 2008



Unterstützung vom Land bzw. vom Arbeitgeber

HOCHSCHULE BREMEN
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kontakt | Anfahrt | Presse

Top-Themen
Auswahl: ▾

Hochschule Bremen | Studium | Forschung | Weiterbildung | Internationalität | Kultur | Einrichtungen

Startseite | Hochschule Bremen | Projekte | Audit Familiengerechte Hochschule | Pflege | Möglichkeiten zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen

Möglichkeiten zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen

- Checkliste Pflegende Angehörige
- Informationen
- Weiterführende Links
- Veranstaltungen

Möglichkeiten zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen

Folgende Unterstützungsangebote können pflegende Beschäftigte zur besseren Vereinbarkeit nutzen:

Arbeitszeit/Organisation

- Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten)
- Reduzierung der Arbeitszeit
- zeitweises Arbeiten von zu Hause aus im Falle familiärer Belange
- kurzfristige Freistellung/Sonderurlaub
- Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Prävention/Gesundheitsförderung

- Unterstützung bei der eigenen Gesundheitsförderung
- Berücksichtigung der Bedarfe von pflegenden Beschäftigten bei der Ausarbeitung von Präventions-, und Gesundheitsförderungsmaßnahmen (Zeitmanagement, Stressbewältigung)

Information/Beratung

Volltext-Suche ▶

Personen-Suche ▶

- Erweiterte Suche

Informationen für:

- Absolventen
- Journalisten
- Mitarbeiter
- Studienbewerber
- Studierende
- Unternehmen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
Martina.roes@hs-bremen.de