

## DGGG/SGG Kongress

### „Hoffnung Alter“

Berlin, 17. September 2010

## **Zwischen Beruf und Pflege: Sozialpolitische Rahmenbedingungen und aktuelle Diskussionen**

Annette Franke, TU Dortmund

## Generelle Informationen (Schneekloth, 2005):

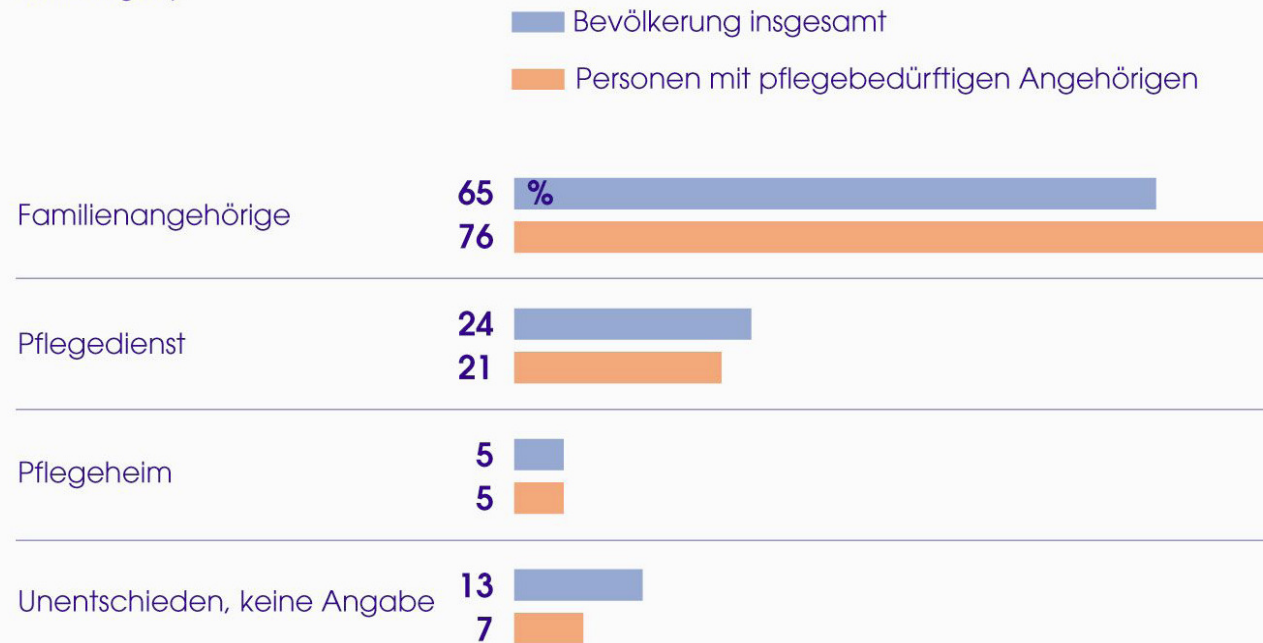
- Anzahl an Langzeitpflegebedürftigen in Anlehnung an das Pflegeversicherungsgesetz
  - **2,2 Millionen**
- Von diesen 2,2 Millionen Personen werden
  - **1,5 Mill. (68%)** zu Hause gepflegt
- 73% der informellen Pflegenden sind weiblich
- 40% der informellen Pflegepersonen (zwischen 16-64 Jahren) sind erwerbstätig:
  - **Vollzeit: 19%**
  - **Teilzeit (weniger als 30 Stunden/Woche): 15%**
  - **Geringfügig beschäftigt (weniger als 15 Stunden/ Woche): 6%**
- Die meisten informellen Pflegenden sind zwischen 50 und 64 Jahre alt.

## Generelle Information II (Schneekloth, 2004)

- Für **21%** der Pflegenden ergeben sich durch ihre Pflegeaufgaben Konsequenzen für die Erwerbstätigkeit:
  - 11% haben ihre Arbeitszeit reduziert
  - 10% haben ihren Job gekündigt
  - 26% konnten ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen,
  - 51% waren zu Beginn der Pflege nicht erwerbstätig
  - (2% keine Angaben)

# Carers@Work

Frage: "Was ist Ihrer Meinung nach am besten: Wenn Pflegebedürftige soweit wie möglich von Familienangehörigen gepflegt werden, oder wenn ihre Pflege von einem Pflegedienst übernommen wird, oder wenn sie in einem Pflegeheim gepflegt werden?" (Mehrfachnennungen)



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Bevölkerung ab 16 Jahre  
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach: Monitor Familienleben 2010

© IfD-Allensbach

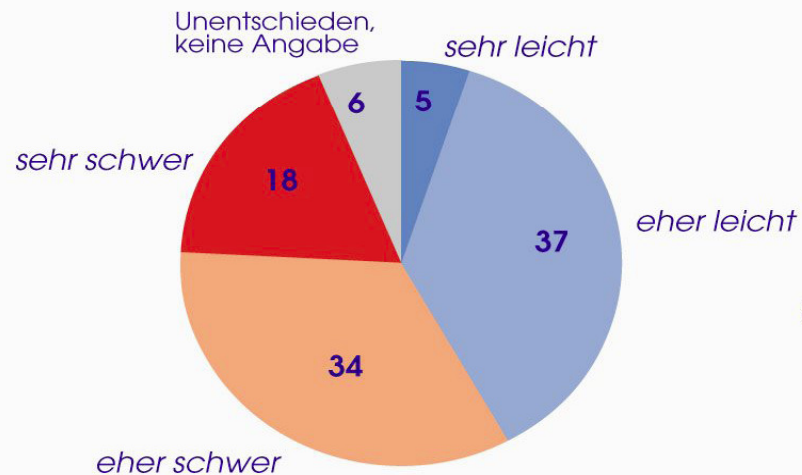
# Carers@Work

Fragen: "Wie leicht oder schwer fällt es Ihnen alles in allem, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren?"

"Wie leicht oder schwer würde es Ihnen alles in allem fallen, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren, also neben dem Beruf einen Angehörigen zu pflegen?"

## Berufstätige, die Angehörige pflegen

Vereinbarkeit ist ...



## Berufstätige, die einen Pflegefall in der Familie erwarten und dann auch selbst Pflegeaufgaben übernehmen würden

Vereinbarkeit wäre ...



Basis: Bundesrepublik Deutschland; Berufstätige, die Angehörige pflegen bzw. einen Pflegefall in der Familie erwarten  
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach; Monitor Familienleben 2010

© IfD-Allensbach

## Generelle Information II (Schneekloth, 2004)

- Für **21%** der Pflegenden ergeben sich durch ihre Pflegeaufgaben Konsequenzen für die Erwerbstätigkeit:
  - 11% haben ihre Arbeitszeit reduziert
  - 10% haben ihren Job gekündigt
  - 26% konnten ihre Erwerbstätigkeit fortsetzen,
  - 51% waren zu Beginn der Pflege nicht erwerbstätig
  - (2% keine Angaben)

## Sozialpolitische Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

## Bisheriges Pflegezeitgesetz

- Seit seiner Einführung im Juli 2008 gibt das „Pflegezeitgesetz“ haben Arbeitnehmer/innen den Anspruch auf eine unbezahlte, sozialversicherte Freistellung von der Erwerbstätigkeit, wenn sie sich um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (mindestens Pflegestufe 1) kümmern möchten.
- Es besteht ein Sonderkündigungsschutz.
- Anspruch besteht gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten (damit ausgenommen sind 85% aller Betriebe bzw. 26% aller Beschäftigten).
- Kurzzeitige Freistellung (einmalig) bis zu zehn Tage pro Jahr

**Soll die Arbeitnehmer/innen insbesondere in unvorhergesehenen Krisensituationen unterstützen, um bspw. bei plötzlichem Eintritt eines Pflegefalls die Hilfe zu organisieren.**

- Längerfristige Freistellung bis zu sechs Monaten, wenn man sich um einen nahen Angehörigen mit Pflegebedarf gemäß § 15 SGB XI kümmern möchte.
- Gilt nicht für Beamte (andere Freistellungsoptionen von bis zu 12 Jahren).



## -Familienpflegezeit-

## Der neue Vorschlag des BMFSFJ



# Carers@Work

## Der neue Vorschlag

- Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für **zwei Jahre** zu reduzieren, um so mehr Zeit für die Versorgung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen zu haben.
- Innerhalb dieser zwei Jahre arbeiten die Pflegenden statt zu **100%** nur zu **50%**, erhalten aber **75%** ihres ursprünglichen Gehalts.
- Nach den zwei Jahren müssen die Arbeitnehmer/innen wieder in Vollzeit arbeiten (**100%**), erhalten aber weiterhin **nur 75%** des ursprünglichen Gehalts, bis das „Konto“ quasi ausgeglichen ist (Arbeitnehmer/in haftet für Rückzahlung).

## Weitere Modifizierungen im Mai 2010

- Die Arbeitnehmer/innen können Freistellungsansprüche schon vorab ansparen, bevor es zum Pflegefall kommt.
- Wenn das Guthaben nicht ausreicht, kann der Arbeitgeber einen Lohnvorschuss gewähren, der nach der Pflegephase zurückgezahlt werden muss.
- Die Lohnvorauszahlungen können den Unternehmen in Form von zinslosen Krediten bei der KfW-Bank gewährt. Die KfW-Bank treibt auch ggf. die Leistungen bei den Arbeitnehmer/innen wieder ein.
- Zum Ausgleich gegen das Ausfallrisiko wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit des Pflegenden wird ein Versicherungsmodell erarbeitet.

## Positive Anmerkungen

- Thematisierung der Vereinbarkeitsproblematik und Berücksichtigung der demographisch-bedingten Relevanz;
- Einbezug der Unternehmen auf die Frage nach einer besseren Vereinbarkeit;
- Unterstützung bei der Fortführung der Erwerbsarbeit;
- Unternehmen können langjährige und erfahrene Beschäftigte binden

## -Familienpflegezeit-

# Einige kritische Anmerkungen

## Kritische Auswirkungen für die Arbeitgeber

- Tragen die Kosten für die Unterbrechungen im Betriebsablauf (Anpassungskosten), für die Administration, die Vorleistungen und den Arbeitsausfall sowie den Sonderkündigungsschutz (Kosten auch abhängig vom Humankapital der Pflegeperson und Größe des Unternehmens)
- Es besteht die Gefahr, dass die (in der Regel älteren) Arbeitnehmer/innen nach zwei Jahren kündigen oder nicht in Vollzeit zurückkehren, so dass die Arbeitszeit nicht nachgeholt wird.

## Kritische Auswirkungen für die Arbeitnehmer/innen

- Müssen mit den entsprechenden Gehaltskürzungen auf 75% für vier Jahre auskommen;
- Müssen nach zwei Jahren eine neue Lösung finden, um die Pflege zu gewährleisten (dauert durchschnittlich zwischen 6-8 Jahre);
- Bei hohem Pflegebedarf (z.B. Demenz) ist die Anspruchnahme schwierig, da die Pflege einen größeren Zeitaufwand bedeutet;
- Kein Anspruch, wenn die Pflege für andere als nahe Angehörige geleistet wird;
- Genderaspekt: Verfestigung traditioneller Geschlechterrollen (niedrigere Erwerbseinkommen von Frauen; traditionelle Muster von „Pflegekarrieren“); schlechtere Chancen für ältere Bewerberinnen

## Weitere Aspekte

- Entwertung des Humankapitals;
- Derzeit ist die Vollbeschäftigungsquote unter den entsprechenden Alterskohorten vergleichsweise gering (z.B. nur ein Viertel der Frauen zwischen 55-60 Jahren); dennoch besteht kein Anreiz für männliche Erwerbstätige, sich stärker in die Pflege einzubringen;
- Die Erwerbstätigkeit kann trotz der objektiven Belastung durch die Pflegeverpflichtungen auch eine entlastende Funktion haben;
- Pflege ist kein linearer Prozess, sondern durch unvorhergesehene Krisen gekennzeichnet. Die durchschnittliche Pflegezeit beträgt ca. 6 Jahre.
- Steigende Relevanz von „long-distance caregiving“?
- Schwierigkeiten, wenn jemand rund-um-die-Uhr-Betreuung bedarf.

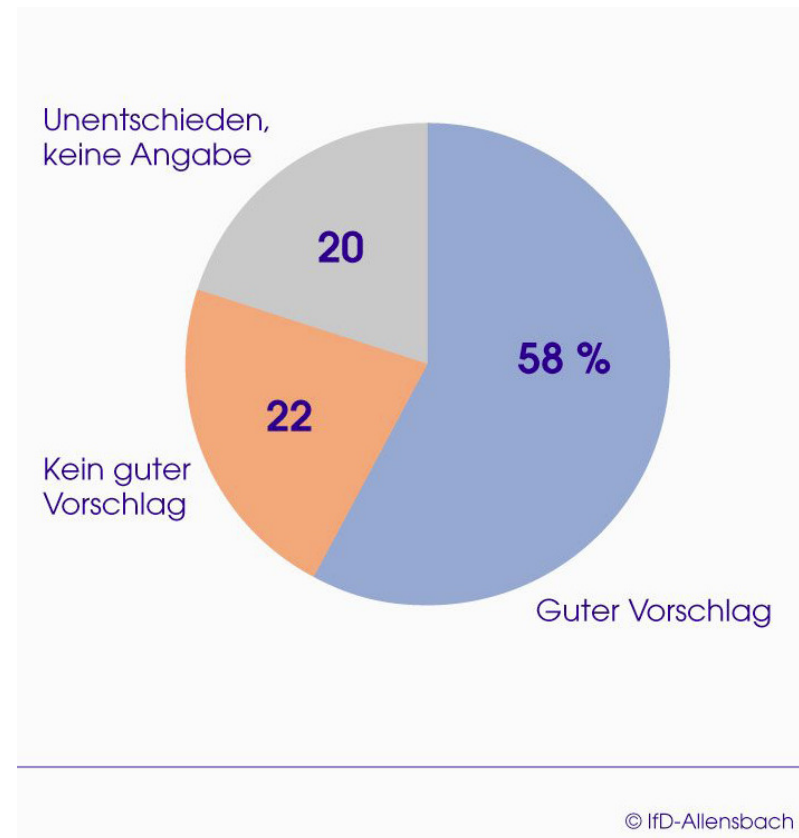




# Carers@Work

- Es darf aber nicht dazu führen, dass Arbeitgeber keine weiteren Maßnahmen zur Vereinbarkeit ergreifen (z.B. flexible Arbeitszeitregelungen);
- Eine Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege kann nur durch eine gemeinsame Strategie von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft gelingen.

## Bewertung der neuen Familienpflegezeit



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

[afranke@fk12.tu-dortmund.de](mailto:afranke@fk12.tu-dortmund.de)