



AG Beruf und Pflege vereinbaren

Positionspapier (Stand 15. Juni 2014)

Gesellschaftliche Bedeutung

Insgesamt haben 10 Millionen Menschen in Deutschland einen zu pflegenden Angehörigen in der Familie und die Tendenz ist steigend – bis 2050 werden sich die Zahlen nahezu verdoppeln (IfD-1Allensbach 2012, 2; Statist. Ämter des Bundes und der Länder 2010, 26ff.). Andere Studien gehen von ca. 4,25 Mio. Personen aus, die an der häuslichen Pflege beteiligt sind. Diese Zahl ist aber nicht mit der Gesamtzahl pflegender Angehöriger gleichzusetzen, da die Familien sich auch in erheblichem Maße weiter an der Hilfe für Pflegebedürftige beteiligen, wenn sie in ein Heim gewechselt sind. 2/3 der Pflegenden sind Frauen und zu 1/3 pflegen Männer (Barmer GEK 2013, 87). Männer pflegen in der Regel im höheren Lebensalter und sind damit eher in der Partnerpflege engagiert (Langehennig 2012, 5).

Seit 1998 ist die Anzahl der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen deutlich gestiegen. Besonders bei den Vollzeitbeschäftigten ist eine Zunahme von 12 % zu verzeichnen. Hier ist ein Blick auf das Geschlechterverhältnis sehr interessant. Von den erwerbstätigen männlichen pflegenden Angehörigen zwischen 15 und 64 Jahren sind 72 % Vollzeit, also 30 Std. und mehr erwerbstätig. Im Gegensatz dazu sind von den weiblichen pflegenden Angehörigen in der gleichen Situation nur 40 % Vollzeit erwerbstätig (BM für Gesundheit 2011, 30).

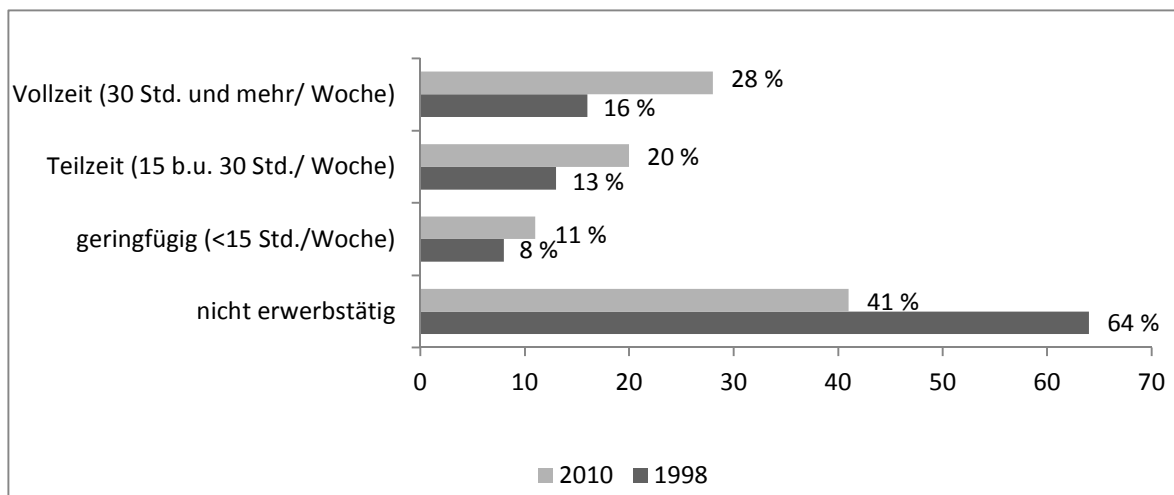


Abbildung 1: Erwerbstätigkeit der Hauptpflegepersonen 1998 und 2010 (%) (BMG 2011, 31)



Nur 51 % der pflegenden Angehörigen, die zu Beginn der Pflege erwerbstätig waren, haben diese Erwerbstätigkeit auch unverändert fortgesetzt (BM für Gesundheit 2011, 30). Von den berufstätigen Frauen, die mindestens 3 Std. täglich pflegen, reduzieren 39 % ihre Arbeitszeit (IfD-Allensbach 2012, 9).

Gleichzeitig steigt die Erwerbsquote von Frauen, insbesondere bei den 50- bis 67-Jährigen (IfD-Allensbach 2012, 9). Dies bedeutet, dass vorwiegend Frauen einen hohen Bedarf an guten Möglichkeiten zur Verbesserung von Beruf und Pflege haben. Gleichzeitig geben 55% der pflegenden Frauen an, dass die Vereinbarkeit eher schwer bis sehr schwer umzusetzen ist (IfD-Allensbach 2012, 9).

Neben der körperlichen Belastung durch die Pflege fühlen sich 2/3 der Frauen seelisch stark oder sehr stark belastet (IfD-Allensbach 2012, 4). „Die Herausforderungen, die die Befragten als besonders belastend empfinden, sind folgende:

- Die psychische Belastung, weil ein geliebter Mensch pflegebedürftig ist: 76%.
- Die körperliche Belastung durch die Pfl egetätigkeit: 68%.
- Die finanzielle Belastung, die durch die Pflegebedürftigkeit eines Familienmitglieds entsteht: 57%.“ (Amiravita 2011, online im Internet)
- 17% der pflegenden Angehörigen leiden an Depressionen, bei Demenzerkrankungen von Angehörigen sind bis zu 35% der Pflegenden von Depressionen betroffen (Amiravita 2011, online im Internet).
- Die Zahl chronischer und schwerwiegender Krankheiten bei pflegenden Angehörigen ist 51% höher als bei einer Vergleichsgruppe (Siemens BKK 2011).

Bedingungen für Berufstätige mit Pflegeverantwortung

Berufstätig zu sein bedeutet heute, am Arbeitsplatz Hochleistungen zu erbringen unter härter werdenden Bedingungen:

- zunehmende Arbeitsverdichtung
- steigender Leistungs- und Konkurrenzdruck
- prekäre Arbeitsverhältnisse

Jeden Berufstätigen erwarten am Feierabend Tätigkeiten rund um Haushalt und Lebensführung. Viele müssen sich zusätzlich um Kinder kümmern. Da ist kaum denkbar, dass sie zusätzlich auch noch die Pflege eines Familienmitglieds übernehmen. Tatsächlich aber gibt es immer mehr Berufstätige, die sich trotzdem dafür entscheiden. Die Ursachen



sind vielfältig, neben persönlichen Gründen spielen bei der Entscheidung häufig auch finanzielle eine wesentliche Rolle. Aus der Doppelbelastung zwischen Pflege und Beruf können erhöhte Fehlzeiten, Krankschreibungen sowie (vorübergehende) Berufsaufgabe entstehen. Dies bedeutet Kosten für die Unternehmen. Wichtigster Faktor für die hohen Folgekosten ist der „Präsentismus“, d.h. Arbeitnehmende sind trotz pflegebedingter Erschöpfung und/oder Krankheit am Arbeitsplatz präsent, aber vermindert leistungsfähig. Arbeitgebern entstehen dadurch pro Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben im Durchschnitt vermeidbare Mehrkosten von rund 14.000 Euro im Jahr (Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik 2011, 3).

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Um Erwerbstätigen die Vereinbarung von Pflege und Beruf zu erleichtern, wurden bereits politische Weichen gestellt:

Pflegezeitgesetz

Das Gesetz wurde als Artikel 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes vom 28.5.2008 vom Bundestag beschlossen. Arbeitnehmer können für einen Zeitraum von bis zu 10 Arbeitstagen fernbleiben, um sich um einen pflegebedürftigen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation zu kümmern (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Es besteht Rechtsanspruch auf Freistellung bis zu 6 Monaten zur Pflege eines nahen Angehörigen. Der Freistellungsanspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten. Durch die Pflegeversicherung werden Beiträge bzw. Zuschüsse zur Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt. Für beide Möglichkeiten der Freistellung besteht ein Rechtsanspruch, aber bisher ohne Lohnersatzleistungen

Familienpflegezeitgesetz

Das Familienpflegezeitgesetz trat am 1. Januar 2012 in Kraft. Arbeitnehmer können ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu Hause versorgen und dafür ihre Arbeitszeit reduzieren bis zu einer Untergrenze von 15 Wochenstunden - über einen Zeitraum von bis zu 2 Jahren. Die Finanzierung erfolgt über Zeitwertkonten: Wird die Arbeitszeit in der Pflegephase z.B. 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. Wer Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, muss auf eigene Kosten eine Ausfallversicherung abschließen. Ein Rechtsanspruch, wie man ihn von der Elternzeit kennt, besteht nicht.



Folgen

Beide gesetzlichen Regelungen sind nicht praxisgerecht, was sich an den bisherigen Nutzungsdaten ablesen lässt - die Adressaten haben offensichtlich mit den Füßen abgestimmt:

- Nur **18.000** Personen haben seit 2008 von der Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung bis 6 Monate Gebrauch gemacht (Bundesministerium für Gesundheit 2011, 32 ff.).
- Lediglich **260** Berufstätige haben im ersten Jahr die „Pflegezeit in Teilzeit“ genutzt, wie sie die Familienpflegezeit bietet (Deutscher Bundestag 2013, 2f.).

Der Grund liegt auf der Hand: Zur Entlastung wird berufstätigen pflegenden Angehörigen zwar die Möglichkeit einer Auszeit oder einer zeitweisen Reduzierung der Arbeitszeit ermöglicht. Aber sie tragen die finanzielle Last allein. Für Familien mit mittleren und unteren Einkommen sind die damit verbundenen Einbußen so hoch, dass sie sich kaum solche Angebote wie Pflegezeit und Familienpflegezeit leisten können. Gleichzeitig legen sich Beschäftigte fest, den Vorschuss nach 2 Jahren wieder abzuleisten. Auf dieses Wagnis einer verbindlichen Verpflichtung, bei völliger Unklarheit, wie sich die Arbeits-, Pflege- und Lebenssituation in den 2 Jahren ändert, lässt sich kaum jemand ein.

Auch scheint eine Auszeit von bis zu 6 Monaten (Pflegezeit) oder eine Teilzeitregelung über einen Zeitraum von maximal 2 Jahren nicht dem zu entsprechen, was tatsächlich notwendig ist: Eine Pflegetätigkeit dauert durchschnittlich 8,2 Jahre.

Leistungen der Pflegeversicherungen

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege spielen die Entlastungsangebote der Pflegeversicherung eine besonders wichtige Rolle. In der Tat gibt es aus den verschiedenen Leistungstöpfen entsprechende Mittel. Mit dem Inkrafttreten des Pflegeneuausrichtungsgesetzes (PNG) sollten die Belange von Menschen mit Demenz besonders berücksichtigt werden.

Mit dem sogenannten „Pflegestärkungsgesetz“, welches zum 1.1.2015 in Kraft treten wird, werden die finanziellen Leistungen ausgeweitet und flexibilisiert. Dies bedeutet eine Verbesserung für die Pflegenden und ihre Angehörigen, die gleichzeitig aber noch lange nicht ausreichend ist. So unübersichtlich und so undurchschaubar, wie die Leistungen bislang präsentiert werden, gefährden sie die Vereinbarung von Beruf und Pflege und führen im schlimmsten Fall dazu, dass die Betroffenen ihre Erwerbstätigkeit schließlich aufgeben – mit fatalen persönlichen Folgen (Armut und Altersarmut) sowie Folgen für die Wirtschaft (Fachkräftemangel).



Folgen

Das derzeitige „Konzept“ nimmt in Kauf, dass die vorhandenen Möglichkeiten nur partiell genutzt werden können. Viele Pflegebedürftige lehnen z.B. die **Kurzzeitpflege** in einem Pflegeheim ab. Oder es sind, vor allem in ländlichen Gebieten, keine oder nicht genügend Kurzzeitplätze vorhanden. Damit fällt dieses Angebot für die Angehörigen dann komplett weg. Gleichzeitig müssen die Familien eine Eigenleistung (Kosten für Unterkunft und Verpflegung) zusätzlich selbst tragen, was für viele eine zu große finanzielle Belastung ist und damit ein weiterer Grund zur Nichtinanspruchnahme. Die **Tagespflege** – wenn es denn eine Einrichtung in der Nähe gibt - können nur transportfähige, relativ mobile Pflegebedürftige nutzen. Somit entfällt diese Option für eine große Gruppe ebenfalls. Für diejenigen, für die die Tagespflege eine hilfreiche Lösung ist, werden erfreulicherweise die Leistungen ab Januar 2015 auf den vollen Höchstbetrag (Pflegesachleistung) erhöht.

Sowohl Kurzzeitpflege als auch Tagespflege bedeuten, dass die Betroffenen den gewohnten häuslichen Bereich verlassen müssen, und hierdurch meist Störungen bzw. zusätzliche Belastungen in Kauf nehmen müssen. In der Folge verzichten pflegende Angehörige lieber auf diese Angebote.

Die **zusätzlichen Betreuungsleistungen** können bisher nur Demenzkranke, geistig Behinderte oder psychiatrisch Erkrankte nutzen. Am flexibelsten ist noch die **Verhinderungspflege**, die man z.B. auch in der eigenen Häuslichkeit zur stundenweisen Entlastung nutzen kann¹.

Eine Verbesserung, die mit dem Pflegestärkungsgesetz zum 1. Januar 2015 in Kraft treten wird, ist die Umwidmung der Hälfte der Leistungen der Kurzzeitpflege für die Verhinderungspflege. In der Umkehr können zukünftig Leistungen der Verhinderungspflege in Kurzzeitpflege umgewidmet werden. Es bleibt aber die Frage offen, warum nicht der gesamte Anspruch auf Kurzzeitpflege auf die Verhinderungspflege übertragen werden kann? Hier wird weiter auf Kosten der Pflegebedürftigen und der Angehörigen gespart.

¹ Nach aktuellem Stand müssen Einkünfte aus der Verhinderungspflege versteuert werden. Das bedeutet konkret, dass Nachbarinnen oder Nachbarn, die gerne gegen eine geringe Aufwandsentschädigung helfen würden, davor zurückschrecken. Angehörige könnten die Helferinnen/Helfer als Mini-Jobber anmelden. Dies bedeutet aber zusätzliche Kosten. Den bürokratischen Aufwand und die zusätzlichen Kosten scheuen viele Angehörige. Nur das Pflegegeld ist steuerfrei.



Wer alle Möglichkeiten zur Entlastung ausschöpfen möchte, benötigt gewissermaßen als „idealen Pflegebedürftigen“ eine Person, die bereit ist

- hin und wieder für ein paar Wochen in ein Pflegeheim zu gehen
- die so mobil ist, dass sie in die Tagespflege abgeholt werden kann (und dies akzeptiert)
- die sich gerne von zusätzlichen Personen betreuen lässt
- die zudem an Demenz, einer psychiatrischen Erkrankung oder einer geistigen Behinderung leidet

Weitere Faktoren, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege verhindern

Kaum Bewusstsein in der Wirtschaft

Die Wirtschaft wird im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege vom Gesetzgeber weitgehend aus der finanziellen Verantwortung entlassen. Angesichts eines wachsenden Fachkräftemangels ziehen Firmen jedoch einen messbaren wirtschaftlichen Nutzen daraus, wenn es gelingt, Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung ans Unternehmen zu binden und ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten. Deshalb liegt es in ihrem eigenen Interesse, von sich aus Angebote für betroffene Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung zu machen, bevor diese ihren Beruf für die Pflege eines Angehörigen aufgeben.

Noch erkennen die Entscheider in den meisten Unternehmen nicht, wie schwer die Folgen wiegen, wenn sie jetzt nicht reagieren. Soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern zu entwickeln, zahlt sich am Ende nämlich aus.

Keine pflegesensible Unternehmenskultur

Unternehmen, die sich bereits länger aktiv mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen, haben oft schon viel weitergehende Lösungsansätze entwickelt und ausgehandelt als die gesetzlich gegebenen. Auch bieten fortschrittliche Unternehmen ihren Mitarbeitern, die sich mit Pflegesituationen konfrontiert sehen, schon gleich am Anfang der Übernahme von Pflegeverantwortung intensive Beratung über Hilfs- und Entlastungsmöglichkeiten sowie kundige Begleitung durch Experten.

Aber noch bilden solche Firmen die Ausnahme. Aufklärung und ein grundsätzliches Umdenken sind also dringend notwendig, um eine offene Haltung bei Arbeitgebern bzw. Vorgesetzten mit Personalverantwortung und im kollegialen Umfeld zu fördern.

Die Pflege eines Angehörigen muss den gleichen gesellschaftlichen Stellenwert erhalten wie die Erziehung eines Kindes. Denn schon heute leben in Deutschland mehr pflegebedürftige



Menschen als Kinder unter 3 Jahren. Ziel einer stärkeren Aufklärung sollte also unbedingt sein, eine pflegesensible Kultur in den Unternehmen zu etablieren.

Politische Akteure, Gewerkschaften, Sozialverbände und gesellschaftliche Kräfte - wie die Interessenvertretung **wir pflegen** e.V. - müssen hier entsprechend aufklären. Darüber hinaus kann der Gesetzgeber ein Umdenken und die Änderung der Haltung in der Wirtschaft fördern und zumindest Rechtsansprüche für Freistellungen festlegen.

Empfehlungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die von **wir pflegen** entwickelten Empfehlungen richten sich gleichermaßen an die Akteure aus Politik, Wirtschaft, an die Kostenträger und Pflegedienstleister. Um in Systemen etwas zu verändern, genügt oft schon, dass man unterschiedliche Stellschrauben justiert. Die Empfehlungen, die **wir pflegen** dazu erarbeitet hat, sind darauf angelegt, pragmatische, also innerhalb des bestehenden Systems tatsächlich umsetzbare Lösungen im Sinne der Berufstätigen mit Pflegeverantwortung zu entwickeln.

1. Politik

Die Gesetzgeber sind aufgerufen, die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Pflegezeit und zur Familienpflegezeit zu reformieren - mit direkter Einbindung von pflegenden Angehörigen und ihren Interessensvertretungen, damit Gesetze nicht an der Realität vorbei erlassen werden (Leitlinien **wir pflegen**, online im Internet: <http://www.wir-pflegen.net/wir-ueber-uns/leitlinien-des-vereins/>).

- Bessere Orientierung an der Realität, z.B. geht 2-Jahreslösung an der Wirklichkeit vorbei
- Kein Gehaltsverzicht oder Gehaltseinbußen
- Rechtsanspruch vergleichbar mit Elternzeit
- 10 Tage bezahlte Freistellung **pro Jahr** in Krisensituationen (= Krankmeldung der Eltern bei kranken Kindern)

In der aktuellen Koalitionsvereinbarung werden minimale Verbesserungen angekündigt: „Wer einen anderen Menschen pflegt, braucht dafür Zeit und muss die Pflege mit dem Beruf vereinbaren können. Wir werden die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln, um



die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen“ (Deutsche Bundesregierung 2013, 84)

Die 10-tägige Auszeit soll zukünftig mit einer Lohnersatzleistung analog zum Kinderkrankengeld gekoppelt werden: „Die zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, werden wir aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld koppeln“ (Deutsche Bundesregierung 2013, 84.). Offen bleibt im Koalitionsvertrag, ob diese Leistung weiterhin nur einmal pro Pflegefall gewährt werden wird oder als eine jährlich nutzbare Leistung weiterentwickelt wird. Mit dem Pflegestärkungsgesetz (Stand 28.05.2014) sind mit der Erhöhung der Beiträge für die Pflegeversicherung Voraussetzungen für eine Lohnersatzleistung geschaffen worden. Der konkrete Gesetzesentwurf steht noch aus.

Zur letzten Bundestagswahl in Deutschland machten die Parteien Vorschläge zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die Linke, Bündnis 90/ Die Grünen und auch die Piraten wollen sich dafür einsetzen, die Auszeiten im Rahmen einer häuslichen Pflege zu verlängern. Zur Finanzierung dieses Angebotes gab es nur von Bündnis 90/Die Grünen den Vorschlag der steuerfinanzierten Lohnersatzleistungen (Bündnis für gute Pflege 2013).

Mit dem Pflegestärkungsgesetz hat der Gesetzgeber Leistungsverbesserungen geschaffen, die ansatzweise der besonderen Leistung durch Angehörige Rechnung tragen. Die Leistungen werden erhöht und etwas flexibler. Die Regelungen im Rahmen der Pflegeversicherung werden gleichzeitig immer komplexer und verwirrender, so dass eine intensive, trägerunabhängige, leicht erreichbare und individuell nutzbare Pflegeberatung immer wichtiger wird. In der häufig sehr belastenden Situation der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege dürfen nicht zusätzliche bürokratische Hürden aufgebaut werden.

2. Wirtschaft

Im Sinne einer Kultur der sozialen Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) sind Unternehmen aufgerufen, in ihren Konzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung zu berücksichtigen. Folgende Maßnahmen sind notwendig:

- Pflegesensible Arbeitszeiten (Reuyß u.a.2012), Regelung von Präsenzzeiten, Telearbeit zu Hause
- Flexible Lösungen, die sich an der Entwicklung der Pflegesituation orientieren und sich an die wandelnden Bedürfnisse anpassen lassen
- Pflegeauszeit mit Lohnfortzahlung durch Arbeitgeber und Pflegeversicherung
- Aktive Förderung einer pflegesensiblen Kultur: Aufklärung und wertschätzender Umgang mit Kollegen, die ein pflegebedürftiges Familienmitglied versorgen



Der Prozess, vor allem auch die Wirtschaft in die Verantwortung zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung zu nehmen, muss weiter voranschreiten. Die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Bundesland Hessen ist ein vorbildlicher politischer Prozess und sollte auf das ganze Bundesgebiet ausgeweitet werden.

3. Kostenträger

Die Vertreter der gesetzlichen Krankenkassen und privaten Krankenversicherungen, Unfallversicherungen, Berufsgenossenschaften und Rentenversicherung sind aufgerufen, bestehende Regelungen zu vereinfachen und zu erweitern.

- Zusammenführung der einzelnen Leistungen aus der Pflegeversicherung: Ein Topf für Entlastungsangebote statt bislang vier Töpfe: Kurzzeitpflege, Verhinderungspflege, Tages- bzw. Nachtpflege sowie die Betreuungsleistungen für Demenzkranke
- Erhöhter Betrag in der Verhinderungspflege für Berufstätige. Sie sind generell tagsüber „verhindert“ durch die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit. Damit ließe sich ein größerer Anteil der Pflege während der Zeit der beruflichen Abwesenheit finanzieren und sicherstellen

Im Koalitionsvertrag wurde ein Schritt in diese Richtung angekündigt. Leistungen der Pflegeversicherung wie die Kurzzeit- und Verhinderungspflege, die Tages- und Nachtpflege sowie die unterschiedlichen Betreuungsformen sollen durch die Einführung von Budgets besser und flexibler aufeinander abgestimmt werden können. Leider ist die geplante Umsetzung im Pflegestärkungsgesetz nicht so umfassend wie angekündigt.

- Anspruch auf medizinische Reha-Leistungen mindestens alle 2 Jahre mit dem Ziel, die Arbeitskraft zu erhalten (weiterführende Informationen: Hertle u.a. 2014).
- Offensivere Informationspolitik für Personalverantwortliche in den Unternehmen
- Bessere und flächendeckende Beratung und Begleitung (im Sinne von Casemanagement) der Berufstätigen mit Pflegeverantwortung

4. Pflegedienstleister

Die Akteure der Pflegewirtschaft sind aufgerufen, Berufstätige als wachsende Zielgruppe wahrzunehmen und flächendeckend entsprechende bedarfsorientierte und vor allem flexible Betreuungs- und Entlastungsangebote zu entwickeln.

- Ausbau der Nachtpflege mit für die unterschiedlichen Zielgruppen spezifische Angebote
- Tagespflege mit flexiblen Zeiten, auch am Wochenende
- Kurzzeitpflege mit flexiblen Zeiten, z.B. nur für ein Wochenende oder aber über mehrere Monate



- Entlastungsangebote für pflegende Angehörige, die ihre zu Pflegenden in der Obhut der Einrichtung wissen und gleichzeitig im selben Haus Tage der Entspannung bzw. Urlaub verleben können
- Spezifische ambulante und stationäre Rehabilitationsangebote und bei Bedarf Koordination der Versorgung für den Gepflegten (ohne Anrechnung auf das normale Kontingent), je nach Bedarf
 - am selben Ort, in dieselben Einrichtung oder
 - als Verhinderungspflege im häuslichen Bereich

Ausblick

Der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird zukünftig eine immer größere Bedeutung zukommen. Die Arbeitsgruppe stellt dieses Positionspapier zur Diskussion und wird es selbst kontinuierlich weiter anpassen. Daher sind Rückmeldungen sehr erwünscht

Kontakt zur Arbeitsgruppe über:

Silke Niewohner

s.niewohner@wir-pflegen.net

Literaturangaben

Amiravita (2011): Pflege-Studie zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Online im Internet:

<http://www.amiravita.de/ergebnisse-der-amiravita-pflege-studie-zur-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf> [Stand 13.03.2014]

Bündnis für gute Pflege (2013): Wahlprüfsteine zur Bundestagswahl. Synopse zu allen Antworten der Parteien. Online im Internet: [http://www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/\[Stand](http://www.buendnis-fuer-gute-pflege.de/[Stand) 13.03.2014]

Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (Hg.) (2011): *Abschlussbericht zur Studie "Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetz" Bericht zu den Repräsentativerhebungen im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit*. Von TNS Infratest Sozialforschung. Berlin

Deutsche Bundesregierung (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Online im Internet: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/koalitionsvertrag-inhaltsverzeichnis.html> [Stand 13.03.2014]

Deutscher Bundestag (2013): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum Stand der Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes. Drucksache 17/12330. Online im Internet: dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/123/1712330.pdf [Stand 13.03.2014]

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik der Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin.: Zusammenfassung der Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?“ online im Internet www.ffp.de/tl_files/dokumente/2011/factsheet_folgekosten-pflege.pdf [Stand: 13.03.2014]



- Hertle, Dagmar; Lüken, Felix; Trümmer, Andrea; Tewes, Christin; Rohjans, Mirja; Veit, Christof (2014): Vom Bedarf zur Reha: Bestandsaufnahme zur medizinischen Rehabilitation für pflegende Angehörige. Ein Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. Düsseldorf
- Langehennig, Manfred (2012): Genderkonstruierte Angehörigenpflege: Wenn Männer „männlich“ pflegen“ in Deutsches Zentrum für Alterfragen (Hg.): Informationsdienst Altersfragen 39 (4), 5-11
- Reuyß, Stefan; Pfahl, Stefanie; Rinderspacher, Jürgen; Menke, Katrin (2012): Pflegesensible Arbeitszeiten. Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Düsseldorf
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010): Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Online im Internet: [www.statistikportal.de/ Statistik-Portal/ demografischer_wandel_heft2.pdf](http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/demografischer_wandel_heft2.pdf) [Stand: 13.03.2014]
- Statistisches Bundesamt (Hg.)(2013): Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Wiesbaden
- Wir pflegen (2008): 11 Leitlinien. Online im Internet: <http://www.wir-pflegen.net/wir-ueber-uns/leitlinien-des-vereins/> [Stand 13.03.2014]