



Unter Druck: MitarbeiterInnen zwischen Beruf und Angehörigenpflege

Dr. Hanneli Döhner

Vorstandsvorsitzende und Mitglied der AG BPv im Verein wir pflegen



Gliederung

1. Wer sind die erwerbstätigen pflegenden Angehörigen?
2. Welches sind die Auswirkungen der Doppelbelastung?
3. Welche spezifischen gesetzlichen Rahmenbedingungen gibt es?
4. Welche Erfahrungen machen sie, welche Wünsche haben sie?
5. Was bieten Unternehmen?
6. Wer ist, was will **wir pflegen**?

Menschen mit Unterstützungsbedarf

Pflegebedürftige 2009 nach Versorgungsart



Angehörige

Hinzu kommen
Angehörige von
ca. 3 Millionen
Hilfsbedürftigen
(weniger als 14h
Pflege und
Betreuungsbedarf
pro Woche)

Also:
**ca. 5,34 Millionen
Menschen mit
Unterstützungs-
bedarf durch
Angehörige**

¹ Einschl. teilstationäre Pflegeheime.

Belastungen: Lebensqualität

„Ich habe **kein eigenes Leben** mehr“

Abstriche vor allem bei Freizeit und „Zeit für sich selbst“

(Quelle: carers@work)



Belastungen: Gesundheit

- **1/3** aller pflegenden Angehörigen erkrankt selbst
- Mit Blick auf die Zahl der chronischen und schwerwiegenden **Krankheiten** pro Person:
 - pflegende Angehörige deutlich kränker als der Durchschnitts-Deutsche
 - Zahl entsprechender Diagnosen liegt um bis zu **51 % höher!**
- **Gesamte Leistungsausgaben** für pflegende Angehörige: **18 %** über dem Durchschnitt der Versicherten
- Aufwendungen für **stationäre** Krankenhausbehandlungen: **kaum** Unterschiede.

(Quelle: SBK Studie 2011)



Wer sind die Erwerbstätigen, die pflegen?

- Geschlecht: $\frac{3}{4}$ aller Hauptpflegepersonen sind weiblich (Männer holen v. a. in Partnerinnenpflege auf)
- Alter: über 45
- Qualifikationsniveau: eher höher qualifiziert – geringer qualifizierte Mitarbeiter tendieren eher zur Berufsaufgabe
- Pflegeumfang:
 - Angehörige allgemein: im Durchschnitt **37 h** pro Woche
 - Erwerbstätige Angehörige: im Durchschnitt **28 h** pro Woche / 3 - 4 Stunden am Tag

Quelle: Schneekloth & Wahl 2005; Schneider et al. 2006, Schupp & Kühnemund 2006, Franke und Reichert 2010



Pflegende Angehörige: Beschäftigungsstruktur

- Frauen im Vergleich zu Männern:
 - eher geringfügig beschäftigt
 - eher Teilzeit arbeitend
 - eher in Kleinstbetrieben beschäftigt
 - verdienen 24 - 27% weniger, selbst wenn in VZ tätig

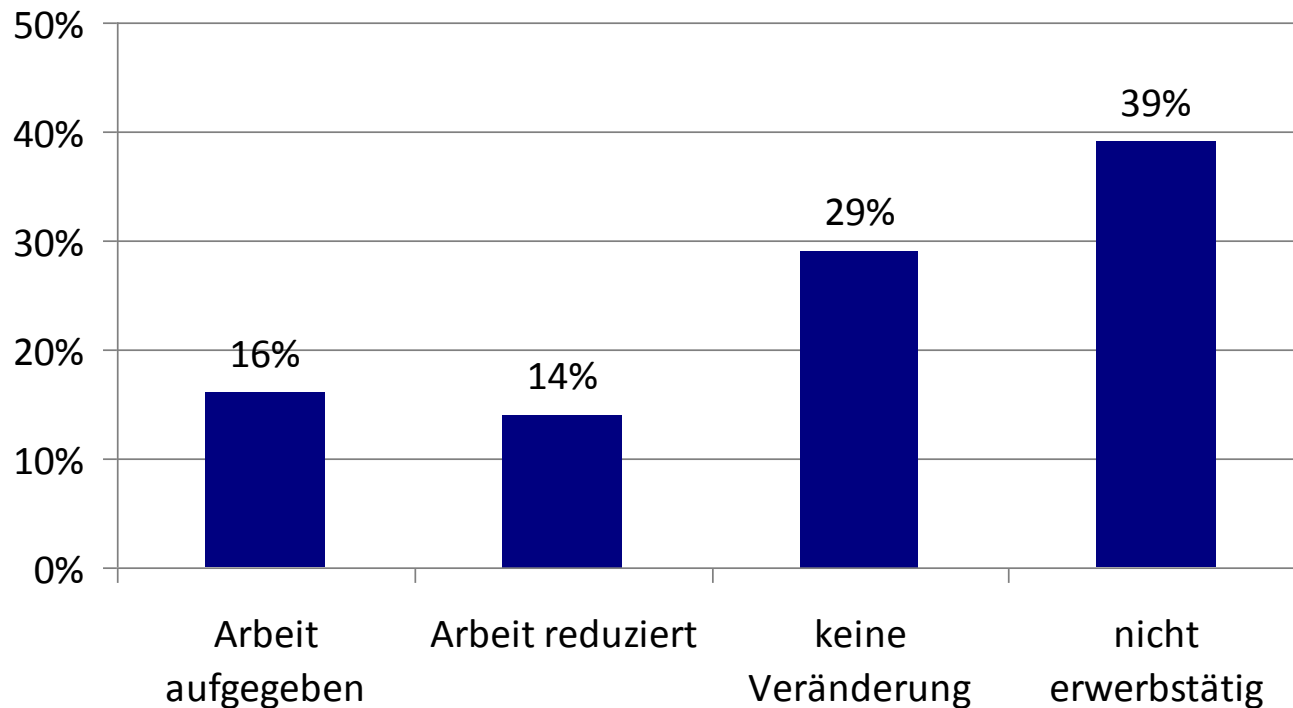
Konsequenz:

- Nicht nur aus Tradition (Frauenbild) sondern auch aus **Kostenerwägungen** geben Frauen eher die Arbeit auf bzw. reduzieren als Männer

Quellen: Stiegler, Engelmann 2011, WISO direkt;
BMFSFJ 2005, Gender Daten Report



Auswirkungen der Pflegeverantwortung auf den Umfang der Erwerbstätigkeit (2005)



Quelle:
Schneekloth &
Wahl 2005



Einfluss der Doppelbelastung auf die Erwerbsarbeit

Negativer Einfluss

- Konzentrationsschwierigkeiten und geringere Leistungsfähigkeit
 - Erschöpfung / Anspannung / Schlaflosigkeit
 - Abgelenktheit durch Sorgen um den Pflegebedürftigen
 - „Burn out“ / Zusammenbruch (11 = 18%!)
- Fehlzeiten – Krankschreibungen
- „Kariereknick“



Positiver Einfluss

- Arbeit als „Auszeit“
- Neue Erfahrungen, von Nutzen für den eigenen Beruf
- Hoch motivierte Arbeitnehmerinnen

Quelle: carers@work



Gesetzliche Rahmenbedingungen: Pflegerweiterentwicklungsgesetz 2008 (1)

- **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: bis 10 Tage**
 - mind. Pflegestufe 1
 - akute Pflegesituation
 - unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber über voraussichtliche Dauer
 - ärztliche Bescheinigung bei Nachfrage
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Einzelfall prüfen



Gesetzliche Rahmenbedingungen: Pflegerweiterentwicklungsgesetz 2008 (2)

- **Pflegezeit: bis 6 Monate unbezahlt**
 - mehr als 15 Beschäftigte
 - kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, aber sozialversichert
 - schriftliche Information mind. 10 Tage vor Beginn über Zeitraum und Umfang (ggf. Teilzeit)
 - unaufgeforderter Nachweis
- Kündigungsschutz in beiden Fällen

Akzeptanz der „Kurzzeitigen Arbeitsverhinderung“ und “Pflegezeit“

- Geringes Wissen über die Rahmenbedingungen
 - 6 Monate unbezahlte Freistellung meist aus finanziellen Gründen nicht vorstellbar (nur bei anderweitiger Kompensationsmöglichkeit)
 - Möglichkeit der Inanspruchnahme im Notfall eine Beruhigung
 - Angst vor beruflicher Benachteiligung bei Inanspruchnahme, finanzielle Einbußen, Befristung auf sechs Monat
 - Forderung nach einer Gleichbehandlung mit Elternzeit
- **In ihrer derzeitigen Ausgestaltung ist Pflegezeit nur für eine bestimmte Zielgruppe eine Option**



Inanspruchnahme der „Kurzzeitigen Arbeitsverhinderung“ und “Pflegezeit“

- Kurzzeitige Freistellung bis zu 10 Arbeitstage:
 - 6 % der Hauptpflegepersonen
- 6-monatige Pflegezeit ohne Lohnausgleich:
 - 4 % der Hauptpflegepersonen

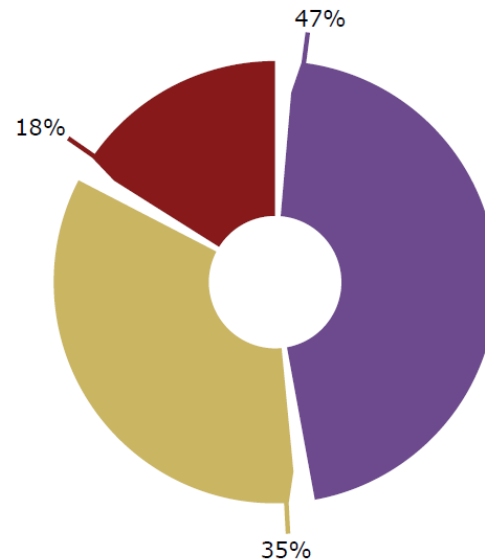
Quelle: BMG-Studie, Mitte 2010

➤ **Keine aktuellen Zahlen verfügbar** (Antwort auf Kleine Anfrage der Grünen, 14.2.2013)



„Haben Sie schon einmal von der sogenannten ‚Pflegeauszeit‘ gehört, also von der Möglichkeit, sich für 6 Monate von der Arbeit freustellen zu lassen, um Angehörige zu pflegen?“

Befragung
der
volljährigen
Bevölkerung



- Nein, ich habe von der „Pflegeauszeit“ noch nie gehört.
- Ich habe den Begriff „Pflegeauszeit“ schon einmal gehört, könnte ihn aber nicht erklären.
- Ja, ich kenne das Konzept „Pflegeauszeit“ sehr genau.

Quelle: ZQP, Juni 2010. Online-Befragung (Toluna GmbH) der volljährigen Bevölkerung in Deutschland zum Bekanntheitsgrad der 6-monatigen Pflegeauszeit.

© ZQP 2011



Familienpflegezeitgesetz: Kritik und Konsequenz

- Regelungen gehen zu Lasten der pflegenden Angehörigen, sollten in Anlehnung an des Elterngeld geregelt werden
- Keinen Rechtsanspruch auf Freistellung vom Arbeitsplatz
- Keine Lohnersatzleistungen
- Dazu bedarf es keines neuen Gesetzes, viele Unternehmen haben schon freiwillige Leistungen eingeführt

➤ **Inanspruchnahme nach gut einem Jahr: zwischen 130 – 160**
(Antwort auf Kleine Anfrage der Grünen, 14.2.2013)





Quelle: <http://www.familienaudit.unikonstanz.de/veranstaltungen/>



Befragung von Unternehmen

(Aug. 2010, repräsentativ mittelst. Unternehmen, Entscheider Personalbereich)

- „Kind ist wichtiger als Oma“
 - V von Kindererziehung und Beruf:
87% (sehr) wichtig
 - V von Pflege und Beruf:
53% (sehr) wichtig
- „Noch zu wenig betriebsinterne Maßnahmen“
 - Knapp 70%: keine betriebsinternen Maßnahmen, kein Bedarf
- „Pflegezeitgesetz wird noch wenig genutzt“
 - Knapp 90%: keine Inanspruchnahme
- „Pflegezeitgesetz in den Unternehmen überwiegend unbekannt“
 - Nur 20% kennen die genauen Inhalte



Quelle: ZQP 2011



Formelle Unterstützung in Unternehmen

- Home Office
- Flexibilität der Arbeitszeit
- Arbeitszeitkonten
- Wiedereingliederung
- Sabbatical (Langzeitbeurlaubung)
- Auszeit wegen Krankenhausaufenthalt Angehöriger
- Altersteilzeit als Teilzeitmodell
- Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegezeit

Quelle: carers@work



Informelle Unterstützung in Unternehmen

- Jahresurlaub auf 60 halbe Tage im Jahr = freie Nachmittage
- 10 Tage „Arbeitsverhinderung“ tageweise über mehrere Wochen verteilt (4 Tage Woche)
- 10 Tage Arbeitsverhinderung + Jahresurlaub erlaubte 2 Monate Auszeit
- Spontane Auszeiten (tageweise) möglich
- Weihnachtsgeld als Urlaubstage gewährt
- Erlaubnis mehrmals täglich mit dem Pflegebedürftigen zu telefonieren
- Vorübergehende Niederlegung einer Führungsposition

Quelle: carers@work



Unterstützungswünsche an Unternehmen (1)

- Unternehmen schafft generelle **familienfreundliche Rahmenbedingungen**, die auch Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung nutzen können - Angehörige müssen sich nicht „outen“
- Arbeitgeber (Unternehmen und Vorgesetzte) schaffen **vertrauensvolle Atmosphäre** – positives Betriebsklima
- Unternehmen **beendet Tabuisierung** durch Benennung der Thematik

Quelle: carers@work



Unterstützungswünsche an Unternehmen (2)

- Regelmäßige **Bekanntmachung** aller relevanten gesetzlichen, tariflichen und firmeninternen Regelungen zur besseren Vereinbarkeit
- Informelle Regelungen als **rechtliche Ansprüche**
- **Keine zusätzliche Bürokratisierung**
- **Finanzielle Kompensation** von Gehaltseinbußen
- Stärke **Flexibilität, spontane Auszeiten**
- **Keine negativen Konsequenzen** der Inanspruchnahme

Quelle: carers@work



Neuere Entwicklungen in Unternehmen z.B.

- **Beratungsstelle** im Unternehmen oder Kooperation mit externer Beratungsstelle
- **Informationsveranstaltungen** in Unternehmen
- Informationen durch firmeneigenes **Intranet**
- Informationen **präventiv** verfügbar machen
 - Checkliste für Krankenhausaufnahme und -entlassung der Landesstelle Pflegende Angehörige NRW: www.lpfa-nrw.de
 - LOGBUCH Demenz des Kuratoriums Deutsche Altershilfe: www.kda.de = Zielgruppenspezifischer Patientenpass zur Koordination der Hilfen

Unterstützungswünsche an andere

- Professionelle Unterstützung in der Pflege, die auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist (qualitativ, zeitlich, räumlich)
- Reduktion des bürokratischen Aufwands
- Zentrale Anlaufstellen zur Deckung des Informationsbedarfs
- Umgang der Krankenhäuser mit demenzkranken Patienten
- Terminvergabe in Arztpraxen
- Kompensation finanzieller Ausfälle: Gehalt für Pflegeleistung (entsprechend Sachleistung Pflegestufe III) oder Erhöhung des Pflegegeldes

Quelle: carers@work



Wünsche / Forderungen einer seit 7 J. in VZ erwerbstätigen pflegenden Angehörigen (1)

1. Vereinbarkeit ist ein gesamtgesellschaftliche Thema und muss **enttabuisiert** werden!
2. Für notwendige Auszeiten zur Erhaltung der Gesundheit und Erwerbsfähigkeit (z.B. Vermeidung von Frühberentung, Vermeidung des Armutsrisikos) müssen **Lohnersatzleistungen** gezahlt werden!
3. Familienpflegezeit muss **Rechtsanspruch** sein!
4. Mehrtägiger gesetzlicher **Zusatzurlaub** (vgl. Schwerbehinderte) für Neuorientierung des Pflegesettings und Aufarbeitung Liegengebliebenes

Mitglied bei **wir pflegen**



Wünsche / Forderungen einer seit 7 J. in VZ erwerbstätigen pflegenden Angehörigen (2)

5. **Verständnisvolle** Arbeitgeber müssen angemessene Angebote machen!
6. Kurzzeit- und Tagespflegeeinrichtungen müssen **flexibler** sein, an den Bedürfnissen der Pflegenden orientiert (z.B. Wochenende)!
7. Anspruch auf Tages-, Kurzzeit- und Verhinderungspflege muss **erhöht** werden!
8. Rentenversicherung muss **med. Reha** entsprechend der individuellen Belastung / Beeinträchtigung gewähren!

Mitglied bei **wir pflegen**



Ausblick

- Fast **jeder** von uns wird im Laufe seines Lebens irgendwann mal selbst pflegen (müssen) oder gepflegt werden.
 - Sich für die Interessen und Rechte pflegender Angehöriger einsetzen
 - Rechtzeitig für sich selbst planen
 - Z.B. Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht erstellen

- Also: eine **zentrale gesellschaftliche Herausforderung**, bei der alle Gruppen ihre Aufgaben zu erfüllen haben:
 - Politik (Bund, Länder, Kommunen), **Unternehmen**, Gewerkschaften, Kranken- und Pflegekassen, Sozial-, Pflege- sowie Gesundheitsdienste (ambulant, teilstationär und stationär), Forschungseinrichtungen und Selbsthilfeorganisationen gemeinsam



wir pflegen

Interessenvertretung begleitender Angehöriger und Freunde in Deutschland e.V.

- EU-Projekt: EUROFAMCARE
- EUROCARERS – Association Working for Carers
- Okt. 2007: Initiative zur Gründung des Bundesverbands in HH
- www.wir-pflegen.net



Interessenvertretung: für wen?

Viele Selbsthilfeorganisationen, die sich auf einzelne **Krankheitsbilder** beziehen und die Interessen der Erkrankten und pflegenden Angehörigen vertreten

Aber:

wir pflegen richtet sich an **alle** Personen

- betreuende und pflegende Angehörige sowie „Zugehörige“ wie Freunde, Nachbarn, Bekannte -, die ihnen nahe stehende Menschen unentgeltlich pflegen (im Sinne von sorgen, betreuen, begleiten und unterstützen) oder gepflegt haben.

Aktuelle Themenschwerpunkte

Armut durch Pflege

- Im Zentrum: **Schicksalsberichte Betroffener**

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

- Positionspapier in Arbeit
(**EU-Jahr** zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für 2014 beantragt)

Gesundheitsförderung

- Mehr Auszeiten von der Pflege / eigene Erholung beachten

Junge erwachsene pflegende Angehörige

- EU-Projekt zum Austausch zwischen 5 Ländern

wir pflegen braucht viele MitstreiterInnen

- Unterstützen Sie die Anliegen (potenziell) pflegender Angehöriger – im gesamtgesellschaftlichen Interesse (Kooperation mit „Bündnis für gute Pflege“)
- Werden Sie Mitglied
 - aktiv mitarbeitend oder
 - symbolisch durch Ihren Mitgliedsbeitrag, wenn Ihnen die Zeit fehlt
- Zeigen Sie Ihre Wertschätzung für die Leistungen der pflegenden Angehörigen durch eine Spende

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Literaturempfehlungen:

W. Keck: Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf. Bern: Verlag Hans Huber, 2012

S. Reuyß, S. Pfahl, J. Rinderspacher, K. Menke: Pflegesensible Arbeitszeiten. Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin: edition sigma 2012

Links:

- <http://www.familien-pflege-zeit.de/>
- http://www.familien-pflege-zeit.de/fileadmin/familienpflegezeit/redaktion/publikationen/405-901_Merkblatt_Arbeitgeber_FPfZG.pdf
- <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>
- <http://www.kwb.de/worklife.html>
- <http://www.angehoerigenschule.de/angebote-und-leistungen/eldercare/>
- www.wir-pflegen.net
- <http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/>

