

Fachtagung *Gesundes Arbeiten in der  
Altenpflege*

**Vereinbarkeit familiärer und  
beruflicher Pflege –  
Gesetzgebung und Ansätze**

Birgit Wolff

# Warum beschäftigen wir uns mit dem Thema?



- o Bindung von Mitarbeitenden
- o Niedrige Fluktuation
- o Niedrige Fehlzeitenrate
- o Motivation von Mitarbeitenden
- o Produktivität erhöhen
- o Rückkehrquote erhöhen
- o Familienbewusstes Betriebsimage

# Lebensphase familiäre Pflege



Immer mehr Menschen übernehmen Aufgaben für nahestehende pflegebedürftige Menschen. Zweidrittel aller Pflegebedürftigen werden in der Häuslichkeit versorgt. Häufig wird eine hilfebedürftige Person vor einsetzender Pflegebedürftigkeit von Angehörigen kontinuierlich unterstützt.

# Pflegestatistik 2007 - 2009

o **242.196**

Pflegebedürftige

o 107.210

Pflegegeldempfänger

o 55.764

Pflegebedürftige in  
Pflegediensten

o 75.557 in stationärer  
Dauerpflege

LSKN – Pflegestatistik 2007

o **256.085**

Pflegebedürftige

o 111.441

Pflegegeldempfänger

o 62.918

Pflegebedürftige in  
Pflegediensten

o 85.074 in stationärer  
Dauerpflege

LSKN – Pflegestatistik 2009

# Pflegende Angehörige

- o 19 % (Ehe)Partnerin, 15 % (Ehe)Partner, **26 % Töchter**, 10 % Söhne, 8 % Schwiegertöchter, 1 % Schwiegersöhne, Mutter 10 %, Vater 1 %
- o 72 % weibliche Angehörige
- o 8 % im Alter zwischen 20-39, **33 % zwischen 40-54** und 26 % zwischen 55-64 Jahren
- o Durchschnittlicher Zeitaufwand: 37,5 Stunden (Abhängig von der Pflegestufe, der Anzahl der Pflegepersonen und der Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten)

BMG, Juni 2011 - Infratest Sozialforschung München

# Motive für die Pflegeübernahme

„In guten wie in schlechten Tagen“ - Eheversprechen

Familiäre Verbundenheit

Dankbarkeit

Erwartungen zwischen den Generationen

Verpflichtung

Mitgefühl – Menschenwürde

Finanzielle Erwägungen

Mangelnde Alternativen

„Wer erbt, der pflegt“

***Berufliche Vorerfahrungen***

# Erwerbstätigkeit der Hauptpflegeperson

- o 41 % sind nicht erwerbstätig
- o 11 % sind geringfügig beschäftigt
- o 20 % in Teilzeit
- o 28 % in Vollzeit (39 Std. und mehr)

BMG, Juni 2011 - Infratest Sozialforschung München

# Fortsetzung der Erwerbstätigkeit bei Pflegebeginn

- o 15 % haben die Erwerbstätigkeit aufgeben
- o 34 % mussten sie einschränken
- o 51 % haben ihre Erwerbstätigkeit unverändert fortgesetzt

BMG, Juni 2011 - Infratest Sozialforschung München



# Lebensphase Pflege

Unterschiede zur Kindererziehung

# Unbestimmte Pflegedauer

- o Häufig plötzlicher Eintritt
- o Oder schleichender Übergang zwischen Hilfe- und Pflegebedürftigkeit
- o Pflegedauer bleibt immer unbestimmt
- o Unkalkulierbarer Verlauf
- o Erschwerte Planbarkeit (kurz- und mittelfristig)
- o Keine langfristige Planung möglich

# Vereinbarkeit Beruf-Familie-Pflege



Es entstehen Probleme damit, die verschiedenen Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren.

Und: sie voneinander abzugrenzen. Pflegende Berufstätige tragen mehrfache und hohe Verantwortung.

Durch die hinzukommende Pflege entsteht ein enormer Zeitdruck.

Das tägliche Leben muss genau organisiert werden und ist in einem hohem Maße zeitlich durchstrukturiert.

# Positive Aspekte

- o Die eigene Berufstätigkeit wird von familiär Pflegenden als Gegenpol zu den Pflegeaufgaben gesehen. Die Berufstätigkeit bietet einen Ausgleich, andere Themen, Herausforderungen und ein Herauskommen aus dem Pflegehaushalt.
- o Die Pflege eines nahen Angehörigen wird von Pflegenden selber vielfach positiv bewertet. Sie erleben sich in neuen Aufgaben und von einer anderen Seite.
- o *Jedoch: Gilt das auch für beruflich Pflegende?*

# Familiäre Pflegeübernahme ein Gesundheitsrisiko ?

- o Hohe körperliche und psychische Beanspruchung
- o Pflegebedingte Belastungen sind groß
- o Z.T. erhebliche Belastungsmomente, insbesondere bei der Dementenpflege
- o Erschöpfung, Schlafstörungen, Depressionen

# Zwei Gesetze

1. Pflegezeitgesetz (PflegeZG) seit 2009,  
Pflege-Weiterentwicklungsgesetz, BMG
2. Familienpflegegesetz (FamPflegeZG)  
seit 01.01.2012, BMFSFJ

# Pflegezeitgesetz

- o Geltungsbereich für alle angestellten Beschäftigten
- o Rechtsanspruch für die Beschäftigten
- o Zwei betriebliche Freistellungsansprüche mit Sonderkündigungsschutz
- o Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von 10 Tagen
- o Freistellung bis zu 6 Monaten (Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten)

# Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung

- o In einer akut auftretenden Pflegesituation
- o Sofortige Mitteilung an den Betrieb, auch über die Dauer der Arbeitsverhinderung (ist auch mündlich möglich)
- o Betrieb kann ärztliche Bescheinigung verlangen
- o kurzfristiger, unvorhergesehener Personalausfall im Betrieb



# Inanspruchnahme der Pflegezeit

- o Vollständige oder teilweise Freistellung bis zu 6 Monaten
- o Vorlage einer Bescheinigung von der Pflegekasse oder des MDK
- o Ankündigung mindestens 10 Tage im Voraus
- o Dauer und Umfang
- o Soll die Pflegezeit länger als angegeben dauern, muss der Betrieb zustimmen.

# PflegeZG ist nicht bekannt

- o 64 % kurzzeitige Freistellung, 52 % Pflegezeit
- o Gründe für fehlende Inanspruchnahme:
  - 53 % / 51 % nicht erforderlich,
  - 9 % / 37 % finanzielle Gründe,
  - 12 % / 32 % berufliche Nachteile
  - 9 % / 27 % besondere Umstände am Arbeitsplatz

BMG, Juni 2011 - Infratest Sozialforschung München

# Familienpflegezeitgesetz



Pflegezeit Höchstdauer zwei Jahre

- o Beispiel: Arbeitszeit auf 50 % reduzieren, Gehalt von 75 % erhalten
- o Reduzieren bis max. 15 Wochenstunden
- o Nachpflegezeit 100 % arbeiten, Gehalt weiter 75 % bis Arbeitszeitkonto ausgeglichen
- o Kein Rechtsanspruch

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/073/1707387.pdf>

# Familienpflegezeit

- o Orientiert sich am Modell der Altersteilzeit
- o Betrieb und Beschäftigte schließen eine Vereinbarung ab
- o Der Betrieb kann ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen. Das Darlehen kann in der Nachpflegezeit zurückgezahlt werden.

# Familienbewusste Arbeitszeiten

Das größte Fachkräftepotenzial liegt in einer adäquaten Erwerbsintegration von Frauen.

Voraussetzungen: Arbeitszeitmodelle der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

BMFSFJ: Charta für familienbewusste Arbeitszeiten

# Faktor Schichtarbeit

- o 16 % aller Arbeitnehmer und –nehmerinnen sind in Schichtarbeit tätig – 13 % Frauen
- o Im Dienstleistungs- und Gesundheitsbereich sind Arbeitszeiten weniger planbar
- o Kurzfristig, schwankendes Arbeitsaufkommen (Fehlzeiten von Mitarbeitenden)
- o Hohe Krankenstände im Pflegebereich
- o „Ungeliebte“ Arbeitszeiten (Spätschicht, Wochenende, Feiertage)

# Bedarf pflegender Beschäftigter

- o Entgegenkommen des Arbeitgebers
- o Kriterien: Verlässlichkeit, Kontinuität, Flexibilität
- o Erarbeitung individueller Lösungen
- o Reduzierung und Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit

# Gesprächskultur

- o Sensibilität und Offenheit für lebensphasenbezogene Bedarfe von Mitarbeitenden
- o Suche nach individuellen Lösungen
- o Akzeptanz von besonderen Lebenslagen in Arbeitsteams



# Dienstplangestaltung

- o Mehr Mitspracherecht der Beschäftigten bei der Dienstplangestaltung
- o Temporäre Dienstpläne für besondere Lebenslagen, z.B. Dauerfrühschicht
- o Kurzfristige Tauschwünsche

# Beschäftigungsmodelle

- o Springerpool
- o Teilzeitmodelle: Freischichten, verkürzte Schichten, geteilte Schichten
- o Auszeiten
- o Job-Sharing
- o Beschäftigungsmöglichkeiten für vorübergehend Ausgeschiedene
- o Alternative Beschäftigungsangebote
- o Einrichtung von Tauschbörsen (Schichttausch unter Kolleginnen und Kollegen)

# Teamentwicklung

- o Altersgemischte Teams
- o Stations- bereichsübergreifende Teams
- o Bewohnerbezogene Zuständigkeiten
- o Kompensation von fehlenden Übergabezeiten (geteilte oder verkürzte Schichten) durch neue Kommunikationsstrukturen

# Konkrete Angebote

Beratung und Unterstützung der  
häuslichen Pflegearrangements

# Information und Beratung

- o Informationsveranstaltung für Beschäftigte
- o Infomappe, - broschüre
- o Professionelle Beratung für Beschäftigte über Pflegeangebote und SGB XI – Leistungen

# Leistungsspektrum des Trägers oder in Kooperationen

- o Ambulante Pflege / Verhinderungspflege
- o Stationäre Pflege / Kurzzeitpflege
- o Beratung / Angehörigen-Gesprächskreis / Selbsthilfeangebote
- o Tagespflege / Nachtpflege
- o Betreuungsangebote / stundenweise Betreuung
- o Essen auf Rädern
- o Notrufsystem

Für Mitarbeitende öffnen und Nutzung erleichtern

# Vereinbarkeit von familiärer und beruflicher Pflege

- o Welche Auswirkungen für den Betrieb und die Mitarbeitenden?
- o Welche Grenzen gibt es?
- o Welche Anforderungen werden an die Gesundheitsförderung pflegender Angehöriger gestellt?

**Vielen Dank**  
für Ihr Interesse!