

Gerontopsychiatrisches Symposium
16.11.2011 im Leibnizhaus

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Birgit Wolff

Lebensphase Pflege



- Immer mehr Menschen übernehmen Aufgaben für nahestehende pflegebedürftige Menschen (Pflegestatistik 2009).
- Zweidrittel aller Pflegebedürftigen werden in der Häuslichkeit versorgt (steigende Zahlen Pflegegeld, Pflegesach- und Kombinationsleistungen).
- Häufig wird eine hilfebedürftige Person vor einsetzender Pflegebedürftigkeit von Angehörigen bereits kontinuierlich unterstützt.
- Nicht alle sind in der Pflegestatistik erfasst.

Pflegende Angehörige übernehmen in unterschiedlichem Umfang verschiedene soziale, rechtliche, finanzielle, betreuende und/oder pflegerische Aufgaben, die die pflegebedürftige Person nicht mehr selber leisten kann.

Pflegeaufgaben werden
sehr unterschiedlich wahrgenommen.

Von der Organisation der Pflege bis zur
Übernahme von pflegerischen Aufgaben gibt es
verschiedene Formen.

Eine Entscheidung über eine Unterbringung im
Pflegeheim wird – wenn überhaupt –
überwiegend nach einem längeren
Pflegeprozess zu Hause getroffen.

Zunahme erwerbstätiger Pflegepersonen

- o Abnahme der jüngeren Generation potentiell Pflegender
- o Wachsende Zahl Pflegebedürftiger
- o Steigende Erwerbstätigkeitsquote von Frauen (branchenspezifisch)
- o Steigende Lebensarbeitszeit
- o Aufweichen des traditionellen, geschlechterspezifischen Rollenverständnisses

Anzahl der erwerbstätigen Pflegerpersonen

- 51% nicht erwerbstätige Hauptpflegerpersonen
- 10% Aufgabe der Erwerbstätigkeit
- 11% Einschränkung der Erwerbstätigkeit
- 26% Fortsetzung der Erwerbstätigkeit

TNS Infratest Repräsentativerhebung 2002

In Betrieben

- o Kaum Kenntnis über die Verbreitung des Vereinbarkeitsthemas bei Beschäftigten
- o Zahl der Inanspruchnahme PflegeZG gering (2008: **33**, 2009: **59**, 06/2010: **41**; Landespflegebericht 2010, AOK N)
- o Keine systematische Erfassung der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (PflegeZG)

In der Mitte des Berufslebens: Frau S.

... pflegt ihren Ehemann, der seit 7 Jahren nach einem schweren Schlaganfall umfassend von ihrer Unterstützung abhängig ist. Der gemeinsame Sohn ist inzwischen volljährig. Frau S. ist in Vollzeit tätig und Hauptverdienerin. Ihre Aufgaben kann sie nur mit einem Mix aus verschiedenen Pflegeangeboten bewältigen.

Partnerpflege – Elternpflege



Überwiegend pflegen sich Partner/-innen gegenseitig. Wenn die Pflege nicht von der (Ehe)Partnerin bzw. dem –Partner übernommen werden kann, pflegen die (Schwieger)Kinder.

- o 28 % (Ehe)Partnerpflege
- o 26 % Tochter pflegt
- o 10 % Sohn pflegt
- o 6 % Schwiegertochter pflegt

Lebenslange Pflegebedürftigkeit: Frau E.

... Pflegt ihren mehrfach behinderten Sohn seit seiner Geburt. Der 15-Jährige besucht tagsüber die Schule und wird in einer Einrichtung betreut.

Frau E. hat zwei weitere Kinder und geht einer Berufstätigkeit in Teilzeit nach. Neben der Schulbetreuung gibt es für den Sohn eine stundenweise Betreuung zu Hause.

Pflegekarrieren - Erst die Mutter, dann den Vater: Herr L. ...

.... organisiert seit 4 Jahren die umfassende Pflege seines Vaters. Nach dem Tod seiner Ehefrau konnte der 89-jährige den Alltag nicht alleine bewältigen. Herr L. und seine Frau übernachteten ein- bis zweimal wöchentlich im väterlichen Haushalt. Beide sind in Vollzeit berufstätig.

Pflege und Demenz – ein Tabu in Betrieben?

- o Über Pflegeaufgaben wird häufig nicht offen gesprochen.
- o Pflegenden fällt es häufig schwer Unterstützung in Anspruch zu nehmen.
- o Pflege wird als eine Familienangelegenheit gesehen.
- o Eine Demenzerkrankung ist von Schamgefühlen begleitet.
- o Es werden eher berufliche Nachteile als Unterstützung von Vorgesetzten/ Personalverantwortlichen erwartet.
- o Auch Kolleginnen/ Kollegen haben nicht immer Verständnis.
- o Fortbildungs- und Karriereplanungen können gefährdet sein.



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

Unterschiedliche Phasen in der Angehörigenpflege

- Eintrittsphase
- Übergangsphase
- Kontinuierliche Pflegephase
- Krisenphase
- Abschiedsphase

Vereinbarkeitsprobleme

Beruf-Familie-Pflege



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

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

Sowohl Erwerbstätigkeit als auch Pflegeverantwortung stellen Anforderungen: einerseits Verlässlichkeit und Kontinuität und andererseits Flexibilität.

Durch die hinzukommende Pflege entsteht überwiegend ein enormer Zeitdruck.

Das tägliche Leben muss genau organisiert werden.

Dennoch: Pflegende wünschen sich ein Stück eigenes Leben zu bewahren.

Andererseits

- o Die eigene Berufstätigkeit wird von 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.

Auswirkungen auf Betriebe

- o Inanspruchnahme des PflegeZG
- o Inanspruchnahme des FamPflZG
- o Reduzierung der Arbeitszeit oder Kündigung
- o Kurzfristige Arbeitsausfälle, kurzfristige Urlaubstage
- o Einschränkung flexibler Arbeitszeit
- o Vermehrte Fehlzeiten
- o Konzentrations- und Leistungseinbußen
- o Stresssituationen
- o Verschärfter Mangel an Fachkräften in verschiedenen Branchen

Pflegeangebote

**häusliche, ambulante, teilstationäre
Angebote im Bereich Pflege, Betreuung
und Haushalt**

Überblick

- o Pflegedienste/ Sozialstationen
- o Tagespflege
- o Kurzzeitpflege
- o Verhinderungspflege
- o Betreuungsangebote
- o Private Pflegepersonen
- o Haushaltshilfen

Pflegezeiten und Freistellungsangebote

Pflegezeitgesetz

- o 2008 im Rahmen des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes eingeführt
- o Geltungsbereich für alle angestellten Beschäftigten
- o Betriebsvereinbarungen
- o Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von 10 Tagen
- o Freistellung bis zu 6 Monaten (Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten)
- o Keine Lohnersatzleistungen

Familienpflegezeitgesetz



- o Tritt ab 01.01.2012 in Kraft
- o 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>

To-Do-Liste der ArbeitnehmerInnen



- o Antrag auf Leistungen der Pflegeversicherung
- o Verteilung von Aufgaben innerhalb der Familie klären
- o Rechtliche Vertretung
- o Informationen über regionale Angebote
- o Pflege organisieren
- o Betriebliche Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung klären
- o Individuelle Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung klären

Maßnahmen der Unternehmen

- o Gesprächsangebote von Vorgesetzten und Personalverantwortlichen
- o Beratungsangebote für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung
- o Informationsmappe, Infoplattform
- o Informationsveranstaltungen
- o Betriebliche Vereinbarungen und Regelungen
- o Betriebliche Netzwerke
- o Kooperation mit Anbietern von Pflegeleistungen

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**