



Das Konzept „Pflegesensible Arbeitszeiten“

LANCEO

**Forum II „Wenn die Arbeitswelt den Takt
vorgibt“**

15. November 2012

Stefan Reuyß



PFLEGESENSIBLE ARBEITSZEITGESTALTUNG



Ein Forschungsprojekt von

- *SowiTra*, dem Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (Berlin) in Kooperation mit dem
- *Institut für Ethik und angrenzende Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster*
- gefördert durch die *Hans-Böckler-Stiftung*



1. Pflege & Beruf – ein kurzer Überblick

Pflegebedürftige in Deutschland



2,34 Millionen Pflegebedürftige insgesamt

zu Hause versorgt:
1,62 Millionen (69%)

in Heimen vollstationär versorgt:
717 000 (31%)

durch Angehörige:
1,07 Millionen
Pflegebedürftige

zusammen mit/
durch ambulante
Pflegedienste:
555 000
Pflegebedürftige

Plus ca. 3 Millionen **hauswirtschaftlich Hilfsbedürftige**, die weniger als 14h Pflege/ Betreuung pro Woche benötigen (und daher bisher keine Pflegestufe haben)

- Brauchen Hilfe:
- 46% täglich
 - 36% wöchentlich
 - 19% selten

durch
12 000 ambulante
Pflegedienste mit
269 000 Beschäftigten

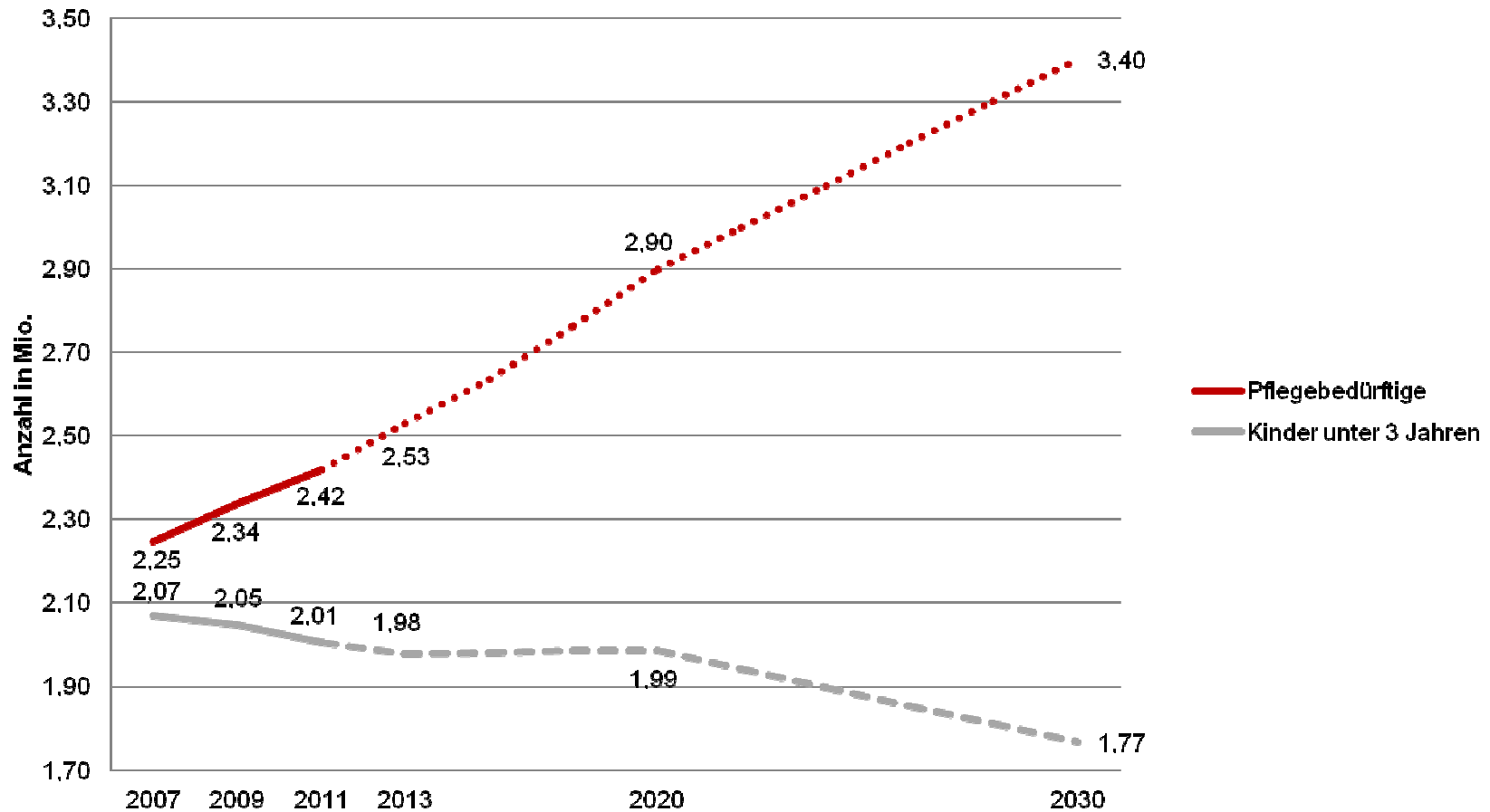
in
11 600 Pflegeheimen¹
mit
621 000 Beschäftigten

Pflegestatistik 2011

Schon heute mehr Pflegebedürftige als Kinder unter 3 Jahren



Anzahl der Kinder unter 3 Jahren und Pflegebedürftige



Quelle: Statistisches Bundesamt: Demographischer Wandel in Deutschland, Heft 2, Wiesbaden 2010; Statistisches Bundesamt: Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Modellrechnungen für das Jahr 2013, Wiesbaden 2009, Statistisches Bundesamt: Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2009, (Variante 1-W1); eigene Berechnungen

Demenz: Stand und Entwicklung

Aktuell leben
in Deutschland
1,2 Mio.
Menschen mit
einer Demenz.

2030 sind es
vermutlich **1,7 Mio.**
Menschen



Wer pflegt?

- Pflege ist (noch) **weiblich**: Hauptpflegende sind zu 3/4 Frauen
- Männeranteil nimmt zu: Jede/r 3. Pflegende ist männlich
- Pflegende sind meist zwischen **40 und 64 J.** alt
- Pflegende gehören häufig zur „**Sandwich**“ **Generation**, haben also gleichzeitig Kinder & pflegende Angehörige & Beruf



Anzahl pflegender Beschäftigter



- Keine amtlichen Daten
- Umfragen: 5% - 10% der Bevölkerung aktiv beteiligt
- Im Jahr 2030 mehr Pflegende als Betreuende von unter 6-Jährigen
- Mehr als 2/3 aller Pflegenden stehen vor der Herausforderung, die Pflegeaufgaben mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren

Pflege-Alltag: Keine Kleinigkeit!



- Eine Pflegetätigkeit in Deutschland
 - dauert im Durchschnitt **8,2 Jahre** &
 - umfasst im Durchschnitt **37 Std./Wo.**

➔ **Hohe Anforderungen an die Vereinbarkeit!**



Pflegende Angehörige sind häufiger krank (SBK 2011)



- Die Zahl der chronischen/ schwerwiegenden Krankheiten liegt um bis zu 51 % höher!
- Gesamte Leistungsausgaben für pflegende Angehörige liegen 18 % über dem Durchschnitt!
- Psych. Probleme nehmen massiv zu:
u.a. Burn-Out, Depressionen,
Konflikte in der Partnerschaft.



Berufstätigkeit & Pflege: Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit



Gesamtkosten Deutschland:

18,94 Mrd. € / Jahr

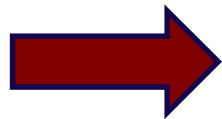
→ 14.154,20 € pro Beschäftigtem

Expertise: Schneider/Heinze/Hering, Uni Münster, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, 2011

Demographischer Wandel bedeutet



- Zunahme der Pflegebedürftigen,
- Abnahme der Geburtenrate,
- Immer weniger Junge kümmern sich um immer mehr Alte



**Abschied vom fürsorgefreien
Beschäftigten**

2. Gesetzliche Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Pflegezeitgesetz (2008)

- Kurzfristige Arbeitsverhinderung – Regelung für akute Pflegesituationen:
 - (unbezahlt) bis zu **10 Tage** der Arbeit fern bleiben

- Längerfristige Freistellungen – Anspruch auf (unbezahlte) Freistellung von der Arbeit bzw. auf Arbeitszeitreduktion:
 - bis zu **6 Monate**, auch in Teilzeit

Familienpflegezeitgesetz (2012)



Das Gesetz sieht eine **Reduzierung der Arbeitszeit** für pflegenden Angehörige für **bis zu 2 Jahre** vor.

In der Pflegezeit reduziert der pflegende Angehörige seine Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden. Das Gehalt wird jedoch nur um die Hälfte der Arbeitszeitreduzierung gekürzt.

Beispiel:

Herr Meissner reduziert seine **Arbeitszeit von 100% auf 50%**. Trotzdem erhält er **75% seines Gehaltes**.

Zum Ausgleich muss er **nach** der Pflegephase **wieder voll arbeiten**, bekommt aber weiterhin nur 75% des Gehalts. So lange, bis alles wieder ausgeglichen ist.

In der Regel dauert das bei einer zweijährigen Pflegezeit **wiederum zwei Jahre**. **Insgesamt** dauert diese Regelung also **maximal vier Jahre**.

Endet die Pflegezeit früher, etwa weil der Angehörige ins Heim verlegt wird oder stirbt, dann kann der Pflegende **sofort** wieder **auf 100 Prozent Arbeitszeit aufstocken**.

Familienpflegezeitgesetz (2012)



Voraussetzungen

Das Gesetz gilt **für alle Menschen**, die einen nahen Angehörigen pflegen.

- Der Beschäftigte muss allerdings einen Nachweis erbringen, dass der Angehörige tatsächlich pflegebedürftig ist.
- Eine Bescheinigung darüber stellt der **Medizinische Dienst der Krankenkasse** (MDK) aus. Privat Versicherte wenden sich an den Gutachterdienst Medicproof.

Der Arbeitgeber muss dem Modell zustimmen. Ein **Rechtsanspruch** auf Familienpflegezeit **besteht daher nicht**.

- Das Unternehmen wird dementsprechend nur zustimmen, wenn es die Familienpflegezeit auch organisatorisch leisten kann.

Der Arbeitgeber kann die Differenz (von 50% Arbeitszeit und 75% Gehalt) durch ein **zinsloses Bundesdarlehen** (§ 3 FPfzG) finanzieren.

Die Beschäftigten müssen den Kredit gegen Ausfall versichern.

3. Eckpunkte für eine pflegesensible Arbeits(zeit)gestaltung

PHASE 1

PHASE 2

PHASE 3

KONZEPT PFLEGESENSIBLER ARBEITSZEITEN

Betriebliche
Beratungen

Ergänzend:
Einzelfalllösungen

Kollektiv-
regelungen

Betrieb als
„sozialer Ort“

Spezifische
Maßnahmen

Entgegenkommen
und Verständnis

KollegInnen

Vorgesetzte

Personal-
abteilung

Interessen-
vertretung

Informationen

Austausch

Eingehen auf den
„ganzen“ Menschen

„Pflegefreie
Zone“

BETRIEBSKULTUR

Tage/Wochen

/ Auszeiten

Geplant,
Monate

Selbstbestimmung

Maximalwerte

Pflegegerechte
Vollzeit

Lohnausgleich

Bedarfsgerechte Variation
von Arbeitsbeginn und -ende

Pflegephasen-
bedingt

Teilzeit

Langfristig
existenzsichernd

Planbarkeit &
Verlässlichkeit

am Arbeitsplatz

Arbeitsunterbrechungen
im Tagesverlauf

inhaltlich

zeitlich

Ergebnisorientiertes Arbeiten
- statt Anwesenheitskultur

Adäquater Aufgaben-
/ Tätigkeitszuschnitt

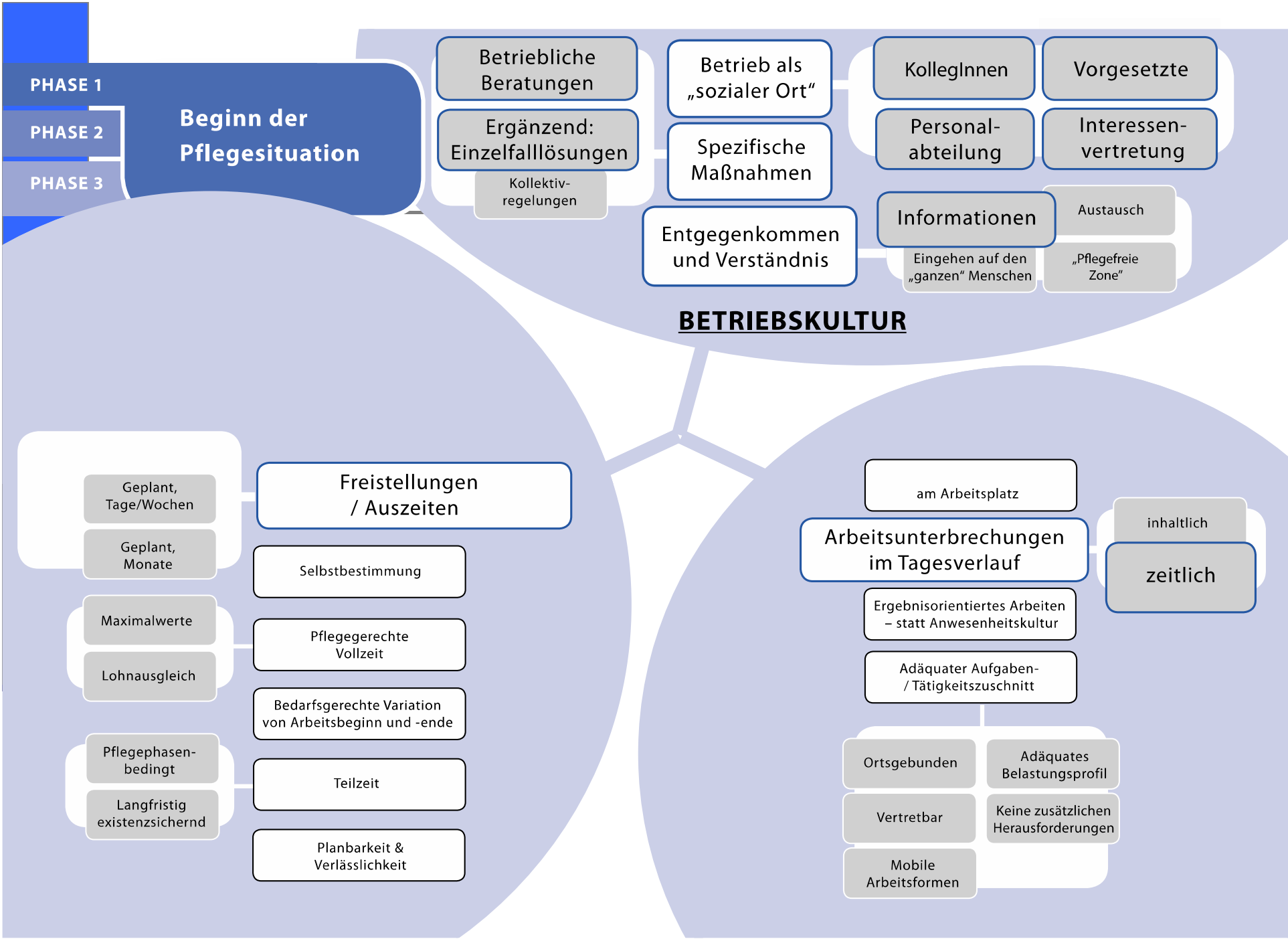
Ortsgebunden

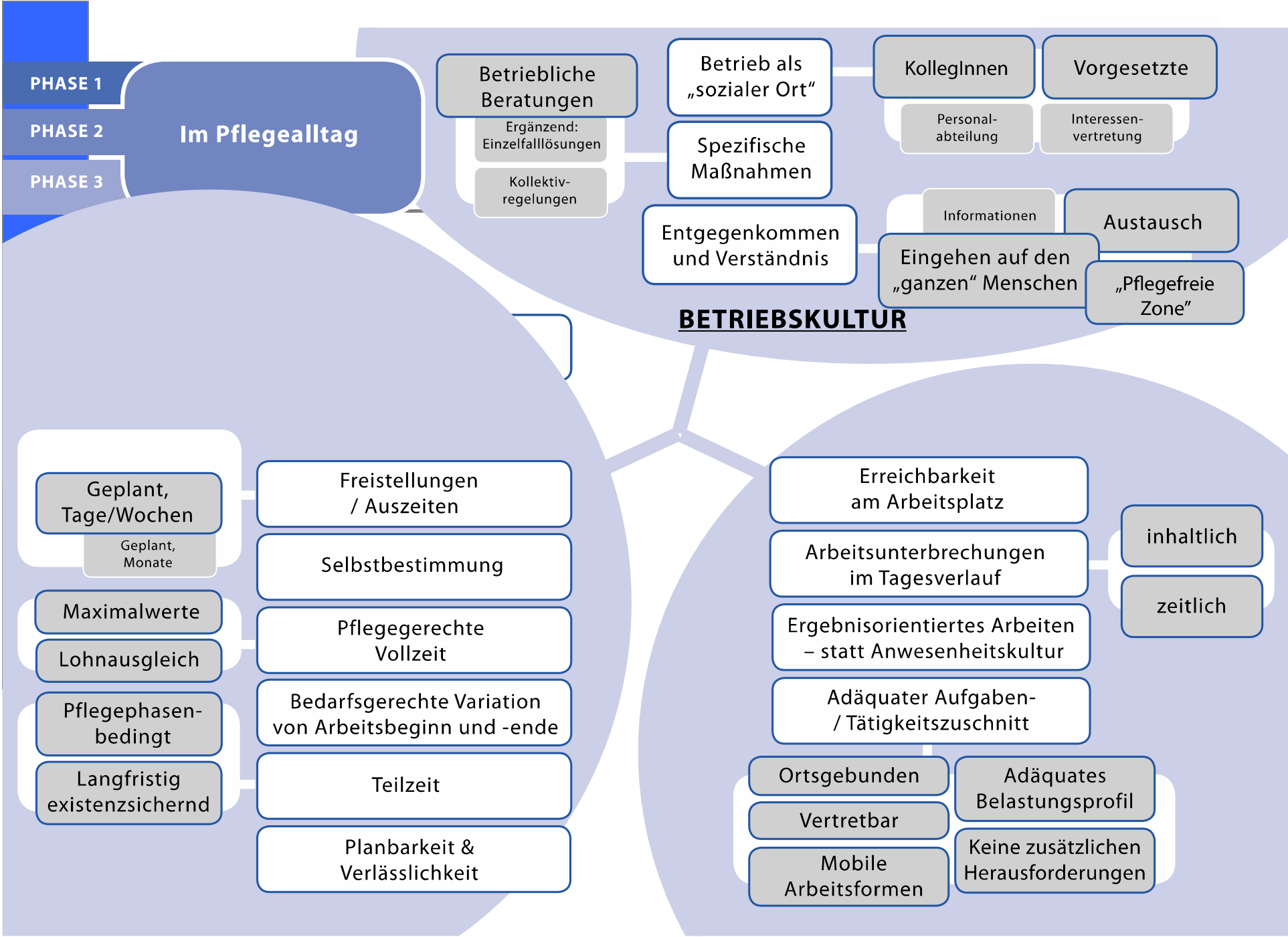
Adäquates
Belastungsprofil

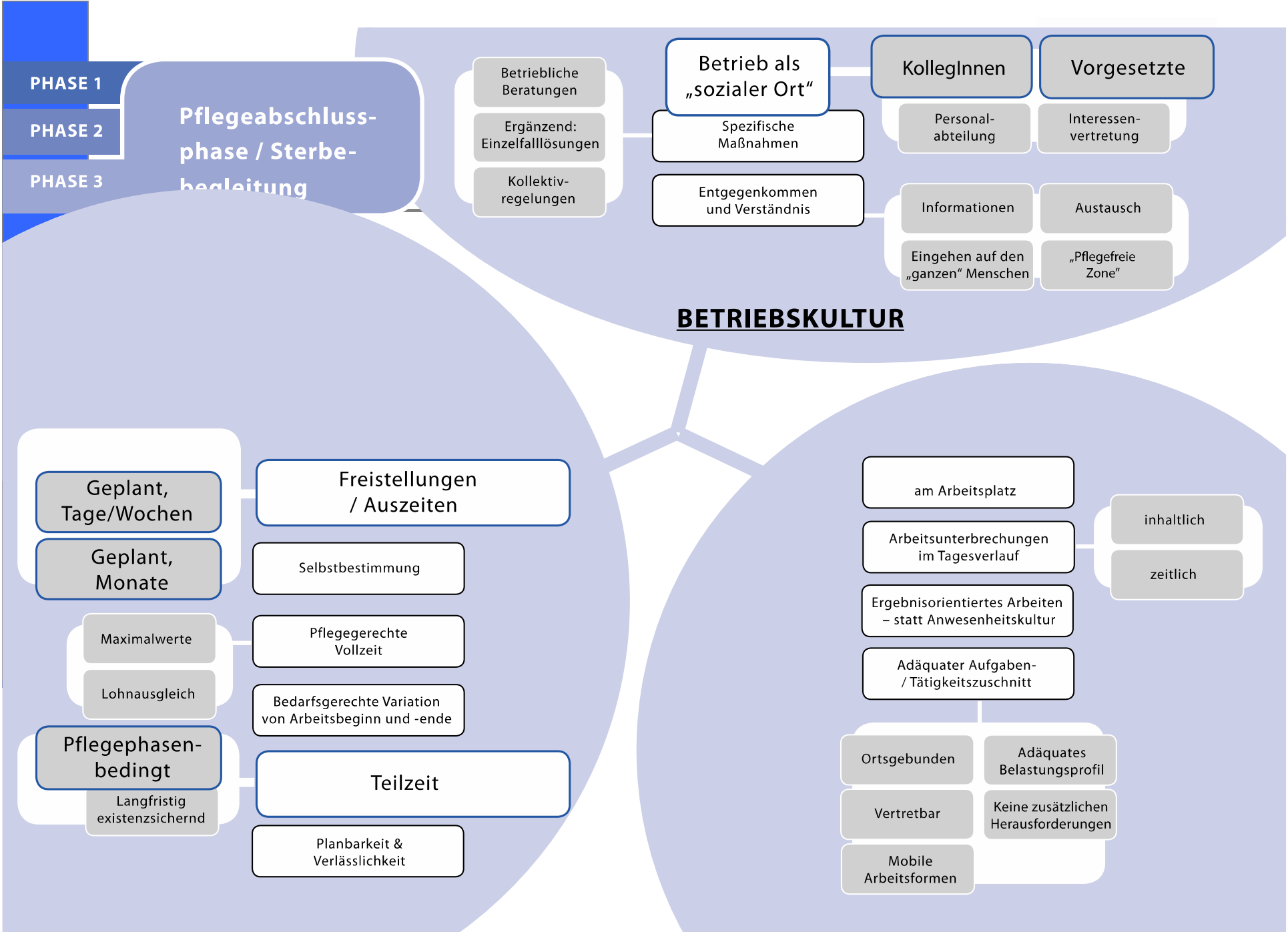
Vertretbar

Keine zusätzlichen
Herausforderungen

Mobile
Arbeitsformen







Wünsche von abhängig beschäftigten Pflegenden (n=90)



Kartenabfrage: „Was würde Ihnen helfen?“ → Persönliche TOP 3...

Arbeitszeit	Arbeitsbeginn und -ende frei wählbar (36)
	Eigener Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung (35)
	Arbeitszeitkonto (28)
Betriebs-/Arbeitskultur	Verständnis durch Vorgesetzte (41)
	Unterstützung durch Kolleg/innen (21)
Arbeitsorganisation	Unbefristetes Arbeitsverhältnis (20)
	Mobiles Arbeiten (13)
	Vertretungsmöglichkeiten (13)

Literaturtipps



Dipl.-Soz. Stefan Reuyß





**Ich bedanke mich für die
Aufmerksamkeit ...**

... und freue mich auf Ihre Nachfragen!

www.sowitra.de

info@sowitra.de