

Situation Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen nach den Pflegestärkungsgesetzen: Fortschritte und Handlungsbedarf



Quelle: berufundfamilie GgmbH

Prof. Dr. Simone Leiber,
FH Düsseldorf

GEW Seniorinnen- und Seniorentag,
Leipzig, 23.3.2015

1. Gesellschaftspolitische Herausforderungen in der Pflege
2. Zentrale Kritikpunkte am deutschen Pflegesystem
3. Handlungsfeld Politik: Pflegestärkungsgesetze
 - Situation Pflegebedürftiger
 - Situation pflegende Angehörige
4. Handlungsfeld Betriebe/Dienststellen: Ergebnisse aus dem Projekt „MÄNNEP“
5. Ausblick

2,63 Millionen Pflegebedürftige

Zu Hause versorgt:
1,86 Millionen (71%)

In Heimen
vollstationär
versorgt:
764 000 (29 %)

Durch Angehörige:
1,25 Millionen
Pflegebedürftige

Zusammen mit/durch
ambulante
Pflegedienste:
616 000
Pflegebedürftige

Quelle: Stat. Bundesamt 2015

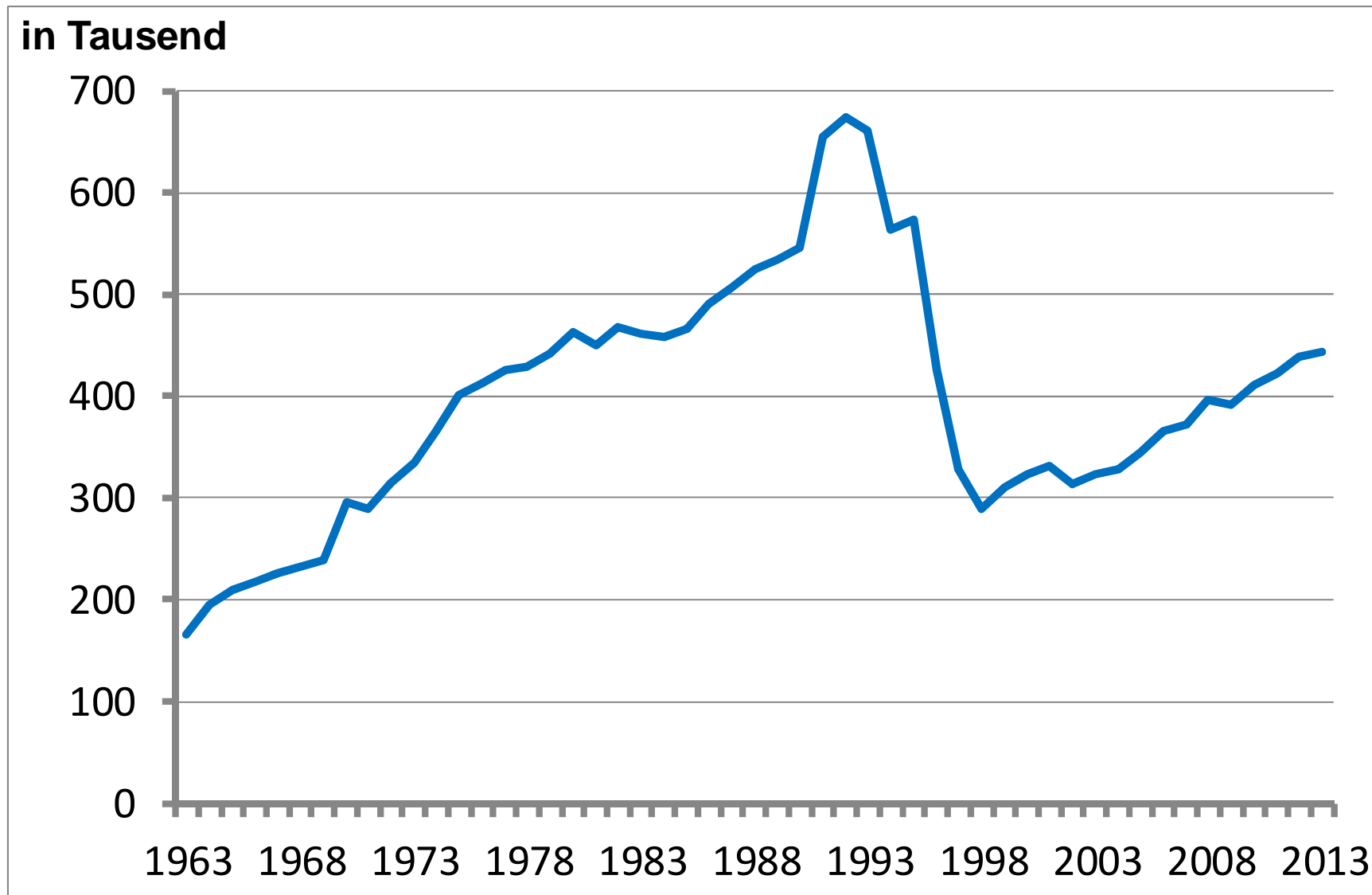
- ▶ Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen sowie demenzieller Erkrankungen
- ▶ Erhalt des familialen Pflegepotenzials (in gemischten Pflegearrangements)
- ▶ Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben ermöglichen
- ▶ Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Versorgung der Pflegebedürftigen
- ▶ Schaffung „guter Arbeit“ in der Pflege
- ▶ nachhaltige Finanzierung sichern

- ▶ Förderung einer geschlechtergerechten Verteilung von Pflegeverantwortung
- ▶ Berücksichtigung des „Rechts zu Pflegen“ sowie des „Rechtes, nicht zu pflegen“ (Orloff 1993)

- ▶ Vernachlässigung von kognitiven Beeinträchtigungen (z.B. Demenz)
 - ▶ **Diskussion Pflegebedürftigkeitsbegriff**
- ▶ Demografisch bedingt steigende Ausgaben machen Beitragserhöhungen erforderlich
 - ▶ **Diskussion Finanzierungsreform**
- ▶ Unzureichende Höhe und Inflexibilität der Pflegeversicherungsleistungen
 - ▶ **Diskussion Leistungen der Pflegeversicherung**
 - ▶ **Diskussion Umgang mit „grauem Markt“ migrantischer Pflegearbeiter/innen**
- ▶ Mangelnde Berücksichtigung der Angehörigenperspektive
 - ▶ **Diskussion Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Körperpflege	Waschen, Duschen, Baden, Zahnpflege, Kämmen, Rasieren, Darm- oder Blasenentleerung
Ernährung	mundgerechtes Zubereiten oder Aufnahme der Nahrung
Mobilität	selbstständiges Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung
hauswirtschaftliche Versorgung	Einkaufen, Kochen, Wohnungsreinigung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung oder Wohnungsreinigung

Quelle: Gerlinger & Röber 2009, S. 28 *ab 2013 auch in Grenzen
„häusliche Betreuung“ wie Vorlesen oder Spazierengehen



Seit Juli 2008:

- ▶ Rechtsanspruch für Beschäftigte auf vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen
- ▶ Dauer: max. 6 Monate
- ▶ Kurzzeitige Freistellung: Anspruch auf max. 10 Tage Arbeitsfreistellung, um die Pflege in einer akut aufgetretenen Pflegesituation sicherzustellen
- ▶ Keine Einkommensersatzleistung
- ▶ Keine spezielle Regelung, die Anreize für Männer setzt, Pflege zu übernehmen
- ▶ Gilt nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten

- ▶ Arbeitszeitverkürzung (auf bis zu 15 Stunden) mit Gehaltsvorschuss
- ▶ Schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- ▶ Dauer: bis zu 2 Jahren
- ▶ Ausfallrisiko: Familienpflegezeitversicherung für Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit (ca. 10-12 € im Monat)
- ▶ Zinsloses Darlehen für Arbeitgeber

- ▶ **Zunächst kein Rechtsanspruch**
- ▶ **Deutsche Vereinbarkeitspolitik = „Zeit ohne Geld“ (Leitner/Vukoman 2015)**

Verbesserungen für Pflegebedürftige, u.a.

- ▶ Anhebung der Pflegesachleistungen (um 2,7 bis 4 Prozent) und des Pflegegeldes um bis zu 4 Prozent
- ▶ Mehr Geld für Pflegehilfsmittel
- ▶ Bessere Unterstützung neuer Wohnformen
- ▶ Zusätzliche Betreuungsleistungen für alle Pflegestufen
- ▶ Bessere und flexiblere Kombination der Leistungsansprüche
- ▶ Verbesserung des Leistungszugangs für Demenzerkrankte
- ▶ Verbesserung der Betreuungsrelationen in der stationären Pflege (1:20 statt 1:24)
- ▶ **Umfassend neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff (Zweites Pflegestärkungsgesetz) befindet sich noch in der Erprobung**

- ▶ Aufgabe: Konkrete fachliche, rechtliche und organisatorische Fragen zur Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs
- ▶ 83 Expertinnen / Experten aus 37 Fachorganisationen in 9 Gremien insgesamt 67 Sitzungen in 15 Monaten
- ▶ Übergabe des Berichts an BMG am 27. Juni 2013
- ▶ Empfehlung zur Einführung von 5 Pflegegraden, die kognitive und psychische Beeinträchtigungen bei den Leistungsbeträgen gleichstellt
- ▶ Häusliche Betreuung wird zur gleichwertigen Säule der Leistungen der Pflegeversicherung
- ▶ Neues Begutachtungsassessment (NBA), bei dem scheingenaue Zeitmessung entfällt

Verbesserungen für pflegende Angehörige

- ▶ Zusätzliche Betreuungs- und Entlastungsleistungen (z.B. für Kurzzeit- oder Verhinderungspflege)
- ▶ Rechtsverbindliche Familienpflegezeit
- ▶ Kurzfreistellung von 10 Tagen bezahlt

- ▶ Keine Lohnersatzleistung analog zur Kinderbetreuung

Finanzierung

- ▶ Staatliche geförderte, private Zusatzversicherung seit Pflege-Neuausrichtungsgesetz (500.000 Abschlüsse bis Ende 2014)
- ▶ Anhebung des Beitragssatzes seit 1. Januar 2015 um + 0,3 Prozentpunkte
- ▶ Bildung eines Pflegevorsorgefonds, dafür: 0,1 Prozentpunkte, Anlage bei der Bundesbank
- ▶ Keine Aufhebung der Trennung zwischen Gesetzlicher und Privater Pflegeversicherung



Quelle: berufundfamilie GgmbH



Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

www.maennep.web.fh-koeln.de

Auswahl der Betriebe

- ▶ Auswahl 11 pflegesensibler Betriebe verschiedener Größe und aus unterschiedlichen Branchen

Methode: Qualitative Befragung

- ▶ Befragt wurden 44 Männer und 25 Expert/innen aus Unternehmensleitungen/Personalabteilungen sowie Betriebs-/Personalräten

TNS Infratest Sozialforschung 2011

- Im Jahr 2010 sind **28 %** der **Hauptpflegepersonen** männlich
- Seit 1998 hat sich der Anteil der pflegenden Söhne verdoppelt

Rothgang et al. 2012

- Männer über 16 Jahre, **die mindestens 1 Stunde pro Tag pflegen**: 1.471.525 Männer (**35 %**) im Jahr 2010

Erwerbstätige pflegende Männer

- ▶ entsprechen überwiegend nicht dem Bild von „emotional distanzierteren Care-Managern“
- ▶ sollten in ihrem Beitrag zur Unterstützung Pflegebedürftiger nicht unterschätzt werden
- ▶ wollen generell Vollzeit arbeiten und maximal befristet ihre Arbeitszeit reduzieren oder Pflegeauszeit nehmen
- ▶ organisieren die Pflege rund um ihre Erwerbstätigkeit
- ▶ greifen in Pflegesituationen fast durchweg auf gemischte Pflegearrangements zurück
- ▶ **der Zugang zu professionellen Pflege- und haushaltsnahen Dienstleistungen ist zentral, um die Pflegebereitschaft männlicher Angehöriger zu erhöhen**

- ▶ Hintergrund: 72 Prozent der Betriebe bieten ihren Beschäftigten keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an und wollen dies auch künftig nicht tun (ZQP 2015)
- ▶ Pflege ist im Gegensatz zu Kinderbetreuung häufiger ein Tabuthema
- ▶ Gesetzliche Maßnahmen wie Pflegezeit und Familienpflegezeit spielen in der betrieblichen Praxis eine sehr geringe Rolle
- ▶ Entscheidender Faktor für funktionierende Vereinbarkeit - sowohl für Großbetriebe sowie KMU - ist eine pflegesensible Unternehmenskultur

Selbst in nach außen „pflegesensiblen“ (Groß-)Unternehmen mit umfangreichen Maßnahmenangeboten:

- ▶ Hohe Leistungsorientierung
- ▶ Teilzeit / Heimarbeit / längere Auszeit nicht erwünscht/karrierehinderlich
- ▶ Fehlendes Vertrauen in die Mitarbeiter (z.B. bei Vertrauensarbeitszeit)
- ▶ Konkurrenzsituation zwischen Mitarbeitern/ Restrukturierungsprozesse
- ▶ Mangelndes Verständnis von Führungskräften

Geschlechterrollenbilder, Zitat Herr Banning*:

„Wenn ich mir jetzt das Ganze vorstelle auf jemanden, (.) der einen Antrag auf Teilzeit stellt, aufgrund einer Pflegesituation und dann männlicher Mitarbeiter ist, meinerwegen auch noch in einer, nicht mehr der reine Sachbearbeiter, sondern schon in einer etwas gehobeneren Position, (..) dann glaube ich, dass unsere Führungsstrukturen und der Altersquerschnitt (.) der Führungscrew (.) heute noch nicht so ist, ich sage aufgrund der Erfahrung aus anderen Diskussionen, dass man so locker sagt: Ja, kann man auch in Teilzeit machen den Job.“

* Name geändert

- ▶ Die Auseinandersetzung mit dem Thema erfolgt v.a. in Reaktion auf auftretende Schwierigkeit zwischen betroffenen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen
- ▶ Initiativen im Betrieb/der Dienststelle häufiger von Seiten der Personalabteilungen/Unternehmensleitung
- ▶ Von persönlicher Betroffenheit geprägtes Engagement
- ▶ Pflegespezifische Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind selten

- ▶ Neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff rasch umsetzen
- ▶ Bürgerversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung
- ▶ Zeit: Flexible Freistellungsmöglichkeiten (z.B. „1000-Stunden-Modell“ Stiegler/Engelmann 2011)
- ▶ Geld: Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige
- ▶ Infrastruktur: Niedrigschwelliger Zugang zu professionellen Pflege- und haushaltsnahen Dienstleistungen
- ▶ „Grauer Markt“ migrantischer Pflegearbeiter/innen: nicht die Augen verschließen (Modell Österreich)

Neben **Information, Beratung** und **Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen** absolut zentral:

Unternehmenskultur

- ▶ Auf Ebene der Vorgesetzten und Kolleg/innen den gesellschaftlichen Wert von Pflege anerkennen
- ▶ Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht nur weiblich diskutieren
- ▶ Schaffung eines vertrauensvollen Klimas

- ▶ Führungskräfte Schulungen
- ▶ Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft

Vielen Dank für Ihre/Eure Aufmerksamkeit!

Kontakt: Simone.Leiber@fh-duesseldorf.de