

Bericht und Informationen zum Symposium: „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ am 24.6.2013

Die demographische Entwicklung ist das große Thema unserer Zeit und wird es auf Dauer bleiben. Die Menschen werden immer älter und die Geburtenzahlen sinken. Die Zunahme der Lebenserwartung und die Ausdehnung der Altersphase sind grundsätzlich als Gewinn zu betrachten, denn der Großteil älterer Menschen ist gesünder, aktiver und mobiler als je zuvor.

- Im Jahr 2012 gab es in Deutschland 2,46 Mio. Pflegebedürftige. Laut Prognose steigt die Anzahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2030 auf 3,2 Mio.
- In Hessen wird die Pflege zum weit überwiegenden Teil von Angehörigen geleistet. Gut drei Viertel aller Pflegebedürftigen werden zu Hause in ihrem vertrauten Umfeld versorgt, davon die große Mehrheit ausschließlich durch Angehörige.
- Mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben bleibt erwerbstätig: Nur ein Viertel gibt die Berufstätigkeit ganz auf, ein weiteres Viertel schränkt die Berufstätigkeit (vorübergehend) ein. Fast die Hälfte der Pflegenden bleibt während der Pflegephase im gleichen Umfang wie bisher berufstätig.
- Pflegeaufgaben betreffen nicht nur ältere Beschäftigte. Rund ein Drittel der Erwerbstätigen, die pflegen, ist jünger als 40 Jahren. Das „Kümmern“ um Eltern fällt dann häufig auch mit Kinderbetreuungsaufgaben zusammen. Pflegesituationen sind darüber hinaus unterschiedlich. Durch Unfall oder Krankheit können sie prinzipiell in jedem Alter relevant werden.
- Im Gegensatz zu Kinderbetreuungsaufgaben ist Pflege weniger planbar, was die Dauer und den Verlauf betrifft. Zudem ist Pflege oft über Distanz zu leisten, weil Angehörige an einem anderen Ort leben.
- Arbeitgeber müssen sich bereits heute mit der Situation pflegender Angehöriger in der Belegschaft, mit Pflegeanforderungen und der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auseinandersetzen – dies in Zukunft in steigendem Maße.

Auch EKHN-Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen müssen die Pflege von Angehörigen mit ihrer Berufstätigkeit vereinbaren.

In Zusammenarbeit mit dem Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung, der Personalrechtsabteilung, dem Stabsbereich Chancengleichheit, der GMAV und in Kooperation mit dem Fachbereich Kindertagesstätten der EKHN fand ein Symposium zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der EKHN“ statt.

Inhaltlich ging es um die Frage: Welche Rahmenbedingungen gibt es bereits und wo müssen neue Möglichkeiten erst noch eröffnet werden?

Nachdem Frau Dr. Knötzele über die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten informierte, gab Carmen Prasse, Stabsbereich Chancengleichheit, einen Abriss über die veränderte Lebens- und Arbeitssituation, die auch Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf haben. Ergänzt wurden die Ausführungen von Elke Thielmann durch die Darstellung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aus der Sicht Erwerbstätiger.

Frau Ursula Nicola-Hesse, Auditorin der berufundfamilie Service gGmbH, referierte anschließend über Erfahrungen aus anderen Unternehmen und gab einen Überblick über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in der Wirtschaft und in einer öffentlichen Verwaltung.

Nach der Mittagspause diskutierten die Anwesenden in Kleingruppen Fragen der Arbeitszeitorganisation, der Information und Kommunikation.

Gemeinsam mit den Diskussionsergebnissen aus anderen Veranstaltungen zu diesem Thema soll eine Informationsbroschüre für die Mitarbeitenden in unserer Landeskirche erstellt werden.

Gesetze und Regelungen:

Seit dem 1. Januar 2012 ist das Familienpflegegesetz in Kraft und gilt für alle privatwirtschaftlichen Betriebe und öffentliche Verwaltungen mit mehr als 15 Beschäftigten. Die Familienpflegezeit hat das Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Vereinbarkeit ihres Berufs und die Pflege eines Familienmitglieds zu erleichtern und ihnen finanzielle Sicherheit für die Dauer der Pflege zu garantieren.

Familienpflegezeit – Aufstockung des Arbeitsentgeltes:

Berufstätige, die parallel zur Pflege ihrer Angehörigen am Rahmen der Familienpflegezeit ihre Arbeitszeit reduzieren, bleiben weiterhin erwerbstätig und sozialversichert. Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte, im Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber, ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren können. Das Bruttogehalt wird in einem ersten Schritt entsprechend den reduzierten Arbeitsstunden gekürzt. Der Arbeitgeber stockt das Gehalt um die Hälfte der Kürzung auf. Wer also seine Arbeitszeit beispielweise um 50 % reduziert, erhält 75 % seines Gehaltes. Der Arbeitgeber tritt mit dem Aufstockungsbetrag in Vorleistung. Zum Ausgleich muss die Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer nach Ablauf der Familienpflegezeit wieder in Vollzeit arbeiten, bekommt aber so lange das reduzierte Gehalt, bis der Gehaltsvorschuss ausgeglichen worden ist.

Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht.

Um die Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen, müssen Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung schließen.

Kurzfristige Arbeitsverhinderung:

(bis zu zehn Tage)

Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben. Diese Zeit kann genutzt werden, um nötige Informationen einzuholen und eine bedarfsgerecht Pflege zu organisieren

- Dauer: bis zu zehn Tage
- Ohne Vorankündigung möglich
- In Unternehmen jeglicher Größe verpflichtend
- Ggf. Lohnfortzahlung zum Beispiel nach § 616 BGB

Pflegezeit (bis zu sechs Monate):

Sollen Angehörige in der häuslichen Umgebung gepflegt werden, kann Pflegezeit bis zur Dauer von sechs Monaten in Anspruch genommen werden. Bei der Pflegeauszeit wird es pflegenden Angehörigen ermöglicht, die Pflege ihrer pflegebedürftigen Angehörigen in der häuslichen Umgebung für einen Übergangszeitraum selbst wahrzunehmen, eine für die/den Pflegebedürftigen dauerhaft gute Pflege zu organisieren oder eine Sterbebegleitung zu ermöglichen.

- Dauer: bis zu sechs Monate
- Vorankündigung mindestens zehn Werktagen vor Eintritt der Pflegezeit
- In Unternehmen ab 15 Beschäftigten verpflichtend
- Keine Lohnfortzahlung
- Anspruch auf Pflegegeld durch Pflegeversicherung
- Beschäftigte sind weiterhin sozialversichert
- Kündigungsschutz ab Ankündigung der Pflegezeit