

Beruf und Pflege

miteinander vereinbaren

Für Angehörige sorgen und erwerbstätig sein

Jeder Mensch kann zu jeder Zeit pflegebedürftig werden: Die Partnerin erleidet einen Herzinfarkt. Oder der Vater wird zunehmend dement. Ein Kind ist nach einem Unfall beeinträchtigt. Ob sich Pflegebedürftigkeit langsam ankündigt oder plötzlich und unerwartet kommt: Sie kann das Familienleben radikal verändern und sich auch auf die Erwerbstätigkeit auswirken.

Für viele stellt sich die Frage, wie Beruf, Kindererziehung, Pflege und organisatorische Aufgaben vereinbart werden können. Aber auch Unternehmen und Institutionen werden sich auf diese Entwicklung einstellen müssen, wenn sie erfahrene Mitarbeiter/innen und Fachkräfte halten oder wieder gewinnen wollen.

Derzeit gibt es nach den Kriterien der Pflegeversicherung rund 2,5 Millionen pflegebedürftige Menschen jeden Alters in der Bundesrepublik. Mehr als zwei Drittel werden zuhause versorgt. Für das Jahr 2030 wird eine Zahl von etwa 3,4 Millionen Pflegefällen geschätzt. Darüber hinaus gibt es etwa 3 Millionen Menschen, die Unterstützung bei der Haushaltsführung benötigen.

Die vertraute Umgebung und der Kontakt mit Angehörigen geben Sicherheit und Geborgenheit in einer schwierigen Lebensphase. Aber auch die Tatsache, dass ambulante Hilfen oder die Unterbringung im Heim Kosten verursachen, die nicht durch die Pflegeversicherung gedeckt sind, führt dazu, dass sich pflegebedürftige und Angehörige für die häusliche Pflege entscheiden. Etwa drei Viertel der Pflegenden sind Frauen. Es ist zu erwarten, dass in den kommenden Jahren der Anteil der Männer wachsen wird, die als Ehemann, Lebensgefährte, Vater oder (Schwieger-)Sohn Angehörige pflegen und betreuen. Dadurch erschließen sich auch Männer neue Erfahrungs-



bereiche und erleben Vereinbarkeitsprobleme. Rund zwei Drittel der Pflegenden sind im erwerbsfähigen Alter und haben oft noch eigene Kinder im Haushalt zu versorgen.

Während Kinderbetreuung bereits vom Gesetzgeber, von der Gesellschaft und Arbeitgebern in vielerlei Hinsicht unterstützt wird, steht die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege noch am Anfang und stellt eine große Herausforderung für alle Beteiligten dar. Im Unterschied zur Kinderbetreuung ist der Beginn der Pflegebedürftigkeit nicht vorhersehbar. Auch Pflegedauer und Umfang der Pflege sind ungewiss. Wer z.B. alten Menschen bei der Bewältigung ihres Alltags hilft, kann im Unterschied zur Kindererziehung davon ausgehen, dass die Betreuung immer intensiver und schwieriger wird, oft über viele Jahre dauert. Dabei kann sich für berufstätige Angehörige die Frage stellen, ob sie ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Pflegeaufgaben einschränken oder ihre Arbeitsstelle aufgeben.

Welche Fragen für berufstätige Angehörige interessant sein können, wo Sie Unterstützung finden und welche Regelungen sich mit dem Arbeitgeber finden lassen, haben wir im Folgenden für Sie zusammengestellt.



Arbeitnehmerkammer
Bremen

„gesundheit!“

Pflegebedürftigkeit und Pflegeversicherung

1995 wurde die Pflegeversicherung als weiterer Baustein der Sozialversicherung eingeführt. Rund 98 Prozent der deutschen Bevölkerung haben Anspruch auf Leistungen. Dabei ist die Höhe begrenzt. Sie reicht häufig für die anfallenden Kosten nicht aus. Leistungen der Pflegeversicherung erhält nur, wer in eine Pflegestufe eingestuft wird. Eine Einstufung erfolgt nur, wenn regelmäßige Hilfestellungen in einem bestimmten Umfang vorliegen und dauerhaft notwendig sind (Körperpflege, Ernährung, Mobilität, hauswirtschaftliche Versorgung). Kinder und Erwachsene, die unter einer demenzbedingten Fähigkeitsstörung, geistigen Behinderung oder psychischen Erkrankung leiden, haben Anspruch auf zusätzliche Betreuungsleistungen (Pflegestufe 0), auch wenn sie nicht die Voraussetzungen der Pflegestufe 1 erfüllen. Anträge können telefonisch oder schriftlich bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen gestellt werden, die bei der jeweiligen Krankenversicherung angesiedelt ist. Der Besuch des Medizinischen Dienstes und die im Gutachten festgestellten erheblichen Bedarfe sind Voraussetzung für den Anspruch auf Leistungen.

Wenn der Pflegefall eintritt

Ob plötzlich und unvorhersehbar, ob langsam und absehbar, ob es sich um Pflege oder um häusliche Unterstützung handelt: Für berufstätige Angehörige kann die Situation zu einem Gefühl der Überlastung führen. Arztbesuche oder eine plötzliche Verschlechterung des Zustandes schränken die Arbeitszeit ein. Es kann zu Zeitdruck, Verspätungen oder vorzeitigem Verlassen des Arbeitsplatzes kommen.

Neben beruflichen gibt es auch organisatorische und psychische Belastungen, wie etwa:

- ▶ Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung,
- ▶ körperliche Überanstrengung durch schweres Heben, ungeeignete Räumlichkeiten, fehlende Hilfsmittel und mangelnde Erholungsphasen,
- ▶ eng durchorganisierte Tagesabläufe, sodass jede Verzögerung den weiteren Ablauf beeinträchtigt.

Auch das Gefühl der Fremdbestimmung und Abhängigkeit, fehlende Anerkennung und mangelnde Rücksicht können zu Unzufriedenheit und Zukunftsängsten führen.

Aber auch wenn Unterstützungsbedarfe und Pflegeleistungen langsam über einen längeren Zeitraum ansteigen, sollten frühzeitig mögliche weitere Schritte überlegt oder geplant werden. Durch ambulante Pflegedienste, Tagespflege, Nachtpflege oder durch Nachbarschaftshilfe und ‚Essen auf Rädern‘ kann für Pflegebedürftige mehr Selbstständigkeit, für pflegende Angehörige Entlastung erreicht werden.

In jedem Fall ist es ratsam, mehrere Personen (Familienmitglieder, Freunde, Nachbarn) einzubeziehen, bzw. die Situation in zeitlichen Abständen zu reflektieren. Dabei sollte in Ruhe das Für und Wider einer häuslichen Pflege abgewogen werden. Dies sollte nach Möglichkeit unabhängig von Zwängen oder moralischem Druck geschehen und weitere mögliche Veränderungen der Pflegesituation einbeziehen. Sind beispielsweise die Voraussetzungen

für eine Hauspflege nicht gegeben oder mit einem sehr großen Aufwand verbunden (z. B. bauliche Veränderungen, Entfernung usw.), kann der Umzug in ‚Service-Wohnen‘ oder ein Pflegeheim sinnvoll sein.

Die Mehrzahl pflegender Angehöriger will weiterhin erwerbstätig bleiben und ist oft hoch motiviert. Die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben, Beruf und Familie wird zwar als anstrengend empfunden, der Beruf bildet aber einen erwünschten Ausgleich zur Pflege. Eine Rückkehr nach einem Berufsausstieg ist – auch anders als bei der Elternzeit – nicht in allen Fällen garantiert.

Freistellung und Teilzeit (Stand 1/2014)

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung / Pflegezeitgesetz

Bei akut auftretenden Pflegesituationen haben in allen Betrieben Beschäftigte das Recht auf unbezahlte Freistellung bis zu zehn Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für einen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen sicherzustellen. Die Verhinderung und die voraussichtliche Dauer müssen dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden. Auf Verlangen ist ein ärztliches Attest über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit vorzulegen. Arbeitgeber sind zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich dies aus anderen gesetzlichen Vorschriften, z.B. § 616 BGB oder aufgrund von Vereinbarungen ergibt.

Teilzeit oder befristete Freistellung

Dafür gelten mehrere Rechtsgrundlagen

Freistellung bis zu sechs Monaten nach dem Pflegezeitgesetz

Für die längere Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung können Berufstätige bis zu sechs Monate Pflegezeit – ohne Bezüge – in Anspruch nehmen. Es besteht ein Anspruch auf vollständige Freistellung; wer teilweise weiterarbeiten will, muss dies schriftlich vereinbaren. Der Anspruch auf Pflegezeit besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit regelmäßig 15 oder weniger Beschäftigten. Beschäftigte müssen ihren Pflegezeitwunsch spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich ankündigen. Bei Inanspruchnahme der vollständigen Freistellung endet die Krankenversicherungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis. Klären Sie daher mit Ihrer Krankenkasse den Versicherungsschutz.

Teilzeit nach dem Familienpflegezeitgesetz

Beschäftigte können ihre Arbeitszeit bis maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden/ Woche reduzieren. Das Gehalt reduziert sich um die Hälfte zwischen altem und reduziertem Bruttoeinkommen. Erst ab dem Beginn der Familienpflegezeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz (nicht ab Antragstellung). Ist die Pflegezeit beendet, bleibt das reduzierte Gehalt bis der Vorschuss nachgearbeitet ist. Es besteht kein Rechtsanspruch.

Teilzeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz

Beschäftigte können ihre Arbeitszeit dauerhaft reduzieren. Einen Anspruch gibt es allerdings nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeiter/innen und unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis mehr als 6 Monate bestanden hat. Den Antrag auf Teilzeit dürfen Unternehmen nur ablehnen, wenn dem dringende betriebliche

In jedem Fall sollten Sie die Situation in zeitlichen Abständen reflektieren.

Demenzkrankungen haben oft einen eigenen Krankheitsverlauf und gehen einher mit Persönlichkeitsveränderungen. Sie stellen besondere Anforderungen an pflegende Angehörige. Lassen Sie sich beraten.

Gründe entgegenstehen. Alle übrigen Bestandteile des Arbeitsvertrages bleiben dann unverändert.

Einen gesetzlichen Anspruch auf befristete Arbeitszeitverkürzung gibt es nicht, allerdings besteht eine bevorzugte Berücksichtigung zur Aufstockung im Fall, dass Stellen zur Verfügung stehen.

Über die detaillierten Regelungen zum Kündigungsschutz, zur Verlängerung, Anrechnung von Berufsbildungszeiten, vorzeitiger Beendigung der Pflegezeit und Kündigungsschutz lassen Sie sich arbeitsrechtlich beraten. Dies gilt auch für mögliche Auswirkungen auf Rentenversicherung und Kranken-/Pflegeversicherung.

Lösungen auf betrieblicher Ebene

Da die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf häufig nicht ausreichen oder praktikabel sind, suchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig individuelle Lösungen mit ihrem Arbeitgeber. Arbeitsorganisation oder Arbeitszeitregelungen können Entlastung bringen. Suchen Sie selbstbewusst das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber. Bei qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiter/innen besteht meist ein sachliches Interesse, sie zu halten. Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung gibt es in Unternehmen aller Größenordnungen. Bringen Sie von sich aus realisierbare Vorschläge ein.

Familienbewußter Betrieb:

Aufgabe für Führungskräfte und Interessenvertretung

Im Rahmen des Audits Beruf und Familie setzen sich viele Betriebe mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auseinander. Bundesweit und in Bremen gibt es schon Beispiele für gute Praxis.

Regen Sie die Diskussion dazu an, wie Familienfreundlichkeit im Betrieb umgesetzt werden kann und benennen Sie Ansprechpartner/innen im Betriebsrat und in der Verwaltung. Modelle zur Arbeitsorganisation oder Arbeitszeit (Gleitzeit- oder Teilzeitmodelle oder Arbeitszeitkonten) können für den Betrieb entwickelt werden. Prüfen Sie auch Möglichkeiten von Freistellung oder Sonderurlaub im Akutfall und Heim- oder Telearbeit. Bei der Planung von Geschäftsreisen, Auswärtsterminen und Urlauben sollten Probleme berücksichtigt werden.

Arbeitslosigkeit und Pflege

Pflege und Arbeitslosengeld 1 (ALG 1)

Pflegegeld nach dem SGB XI, das an die Pflegeperson weitergeleitet wird, wird nicht als Einkommen auf das ALG 1 angerechnet, wenn die Pflege Tätigkeit nicht mit dem Ziel ausgeführt wird, daraus ein Einkommen zu erzielen, sondern in erster Linie der Erfüllung sittlicher und moralischer Pflichten dient. Aber:

- ▶ Wer aufgrund der Pflege Tätigkeit keine 15 Stunden pro Woche mehr arbeiten kann, erhält kein ALG 1,
- ▶ wer auf Grund der Pflege Tätigkeit seine Stundenzahl, nach der das ALG 1 berechnet wurde, von z. B. 40 Stunden pro Woche auf 30 Stunden pro Woche reduzieren muss, dessen ALG 1 wird in diesem Verhältnis gekürzt.

Pflege und Arbeitslosengeld 2 (ALG 2)

Nicht steuerpflichtige Einnahmen einer Pflegeperson für Leistungen der Grundpflege und der hauswirtschaftlichen Versorgung werden nicht als Einkommen auf das ALG 2 angerechnet. Bis zur Höhe des Pflegegeldes bleiben die Einnahmen von Pflegepersonen steuerfrei, wenn

- ▶ keine erwerbsmäßige Pflege Tätigkeit ausgeübt wird und
- ▶ entweder ein Angehöriger oder eine Person gepflegt wird, weil gegenüber dieser Person eine sittliche Verantwortung besteht.

Werden Zahlungen von Rentenversicherungsbeiträgen und Zuschüsse zur Arbeitslosen- und Kranken- und Pflegeversicherung für Pflegepersonen beantragt, lassen Sie mögliche individuelle Auswirkungen rechtlich prüfen.

Leistungen der Pflegeversicherung (Leistungen sind dynamisiert. Angaben nach Pflegeversicherung und Pflegezeitgesetz. Stand 1/2014)

Leistungen für die / den Pflegebedürftige(n)	Pflegestufe 0	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III
Häusliche Pflege durch Angehörige – rein körperlich / Pflegegeld pro Monat	---	235 €	440 €	700 €
” – mit erheblichem Betreuungsbedarf / Pflegegeld pro Monat	120 €	305 €	525 €	700 €
Ambulante Pflege durch Pflegedienst – rein körperlich / Sachleistung pro Monat	---	450 €	1.100 €	1.550 € ⁴
” – mit erheblichem Betreuungsbedarf / Sachleistung pro Monat	225 €	665 €	1.250 €	1.550 €
Vollstationäre Pflege / Zuschuss pro Monat	---	1.023 €	1.279 €	1.550 € ⁴
Teilstationäre Tages- oder Nachtpflege / Zuschuss pro Monat	---	bis 450 €	bis 1.100 €	bis 1.550 €
Verhinderungspflege für 4 Wochen/ Jahr bei Verhinderung (Urlaub / Krankheit) der Hauptpflegeperson, ab 6 Monate Pflegebedürftigkeit				
durch bis zum 2. Grad verwandte Laienhelfer/in	---	235 €	440 €	700 €
mit erheblichem Betreuungsbedarf	120 €	305 €	525 €	700 €
durch sonstige Personen		bis 1.550 € für alle Pflegestufen		
Kurzzeitpflege für 4 Wochen / Jahr	---	bis 1.550 €	bis 1.550 €	bis 1.550 € ¹
Pflegehilfsmittel, Verbrauchsprodukte (Einmalhandschuhe, Bettelinlagen)		31 € pro Monat für alle Pflegestufen ²		
Pflegehilfsmittel, technische Hilfsmittel (Pflegebett, Wannenlift)		Eigene Zuzahlung von 10 % (max. 25 €) pro Hilfsmittel		
Wohnraumanpassung für häusliche Pflege		pro Maßnahme max. 2.557 € unter Berücksichtigung der Eigenbeteiligung		
Hausnotruf für allein lebende Pflegebedürftige		10,49 € für Anschluss; 18,36 € für monatliche Grundkosten		

Leistungen für pflegende Angehörige	Pflegestufe 0	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III
Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für Pflegepersonen je nach Umfang der Pflege monatlich	---	bis 135 €	bis 271 €	bis 407 € ³
Beratung durch Pflegekasse / Pflegestützpunkt		komplette Kostenübernahme		
Weiterbildung für pflegende Angehörige, Pflegekurse		komplette Kostenübernahme		

¹ Neben dem Anspruch auf Tagespflege bleibt ein hälftiger Anspruch auf Pflegesachleistungen / Pflegegeld.

² Auf Nachweis werden den nahen Angehörigen notwendige Aufwendungen (Verdienstausschlag, Fahrtkosten usw.) bis zum Höchstbetrag für Fachkräfte / Laienhelfer bezahlt. Die Zeit kann auch aufgeteilt werden.

³ Bei wenigstens 14 Std. Pflegetätigkeit pro Woche, wenn weniger als 30 Std. Beschäftigung und noch kein Bezug von Vollrente. Zudem auf Antrag Zahlung von Beiträgen zur Arbeitslosen- und Kranken- und Pflegeversicherung für Pflegepersonen bei Pflegezeit.

⁴ Härtefälle bis 1.918 €



Beruf und Pflege

... miteinander zu vereinbaren ist Herausforderung in vielen Lebenssituationen: Behinderte Kinder, Unfallopfer, langfristig Kranke jeden Alters und alte Menschen. Wer sie begleitet, braucht Zeit und Kraft, Anerkennung, Unterstützung und Infrastruktur. Und dies, ohne auf eigene soziale Absicherung und Perspektive zu verzichten. Setzen Sie sich frühzeitig mit Problemen und Möglichkeiten auseinander und klären Sie auch rechtliche Fragen (Patientenverfügung, Vollmachten).

Pflege und Unterstützung ist nicht nur „Belastung“, sondern Teil unseres sozialen Lebens und kann auch Bereicherung und Zufriedenheit bringen. Damit Ziele und Anforderungen aber nicht zur Überlastung werden, ist es notwendig, zu realistischen und verantwortungsbewussten Entscheidungen zu kommen.

Holen Sie sich und geben Sie Unterstützung. Teilen Sie Familien- und Erwerbsarbeit gerecht. Und gehen Sie auch pfleglich mit sich selbst um. Pflegende brauchen Erholung, Auszeiten und soziale Netze. Dabei müssen immer wieder neue, tragfähige Lösungen gefunden und Entscheidungen getroffen werden.



Arbeiterkammer
Bremen

„gesundheit!“

Beratung und weitere Informationen

www.bremen.de
www.bremerhaven.de

bieten Adressen und Hilfestellungen unter den Portalen „Seniorenlotse“, „Seniorenkompass“ und „Pflege-Lotse“

Pflegestützpunkte

beraten neutral und kostenlos zur Pflegeversicherung und Versorgung in Bremen und Bremen-Nord (0421 / 69 62 42 - 0) und Bremerhaven (0471 / 30 97 79 - 0) www.bremen-pflegestuetzpunkt.de

Sozialzentren des Amtes für Soziale Dienste und Dienstleistungszentren

bieten stadtteilnahe haushaltsbezogene Hilfen und Beratung

Kranken- und Pflegekassen, Wohlfahrtsverbände und Hausärzte

bieten Beratung

Die Verbraucherzentralen

informieren zum Verlauf altersbedingter Krankheiten oder zu Leistungen aus der Pflegekasse www.verbraucherzentrale-bremen.de

Rentenberatung und -berechnung

Informationsmaterial kostenlos in allen Geschäftsstellen der Deutschen Rentenversicherung Servicetelefon 0800 1000 4800, kostenlos www.deutsche-rentenversicherung.de

Bundesministerium für Gesundheit

Bürgertelefon gebührenpflichtig Tel. 01805 / 99 66-03 www.bmg.bund.de

Informationen zur Pflegeversicherung in türkischer Sprache:

www.gesundheitsamt.info/aktuell

Für Betriebe und Interessenvertretung:

Lebensphasenorientierte Personalpolitik – Ein Impulsgeber für die Zukunft.

Gute Praxisbeispiele familienfreundlicher Unternehmen und Institutionen aus dem Lande Bremen. Impulsgeber Zukunft e.V. (Hg.), 2011 www.impulsgeber-zukunft.de

Rechtsberatung der Arbeiterkammer

Geschäftsstelle Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Tel. 0421 / 36 301-0

Geschäftsstelle Bremen-Nord
Lindenstr. 8, 28755 Bremen
Tel. 0421 / 66 95 00

Geschäftsstelle Bremerhaven
Barkhausenstraße 16
27568 Bremerhaven
Tel. 0471 / 92 23 50

In einigen Betrieben gibt es im Rahmen von audit Beruf und Familie spezielle Ansprechpersonen, die mit Rat und Informationen weiterhelfen.

> Impressum

Beruf und Pflege
miteinander
vereinbaren

20/2014
April 2014

Unter Mitwirkung
von Jeanette Bobel

„gesundheit!“ wird herausgegeben von der Arbeiterkammer Bremen und erscheint unregelmäßig. „gesundheit!“ gibt Gesundheitstipps und informiert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Themen und aktuelle Entwicklungen in der Gesundheitspolitik, die die Mitglieder der Arbeiterkammer betreffen. Kammermitglieder mit KammerCard erhalten „gesundheit!“ kostenlos bei allen Geschäftsstellen der Arbeiterkammer. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, rufen Sie uns an: Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik: Barbara Reuhl 0421 / 363 01-991, Carola Bury 0421 / 363 01-990 Arbeiterkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen gesund@arbeiterkammer.de, www.arbeiterkammer.de Nachdruck nur mit Genehmigung der Arbeiterkammer Bremen

Weitere Titel dieser Reihe

- ▶ **Burn-out – ausgebrannt**
- ▶ **Mahlzeit**
- ▶ **Mobbing – was tun?**
- ▶ **Sommerhitze in Arbeitsräumen**
- ▶ **Sonne und Hitze – Arbeiten im Freien**
- ▶ **Krankenrückkehrgespräch**
- ▶ **Ergonomie am Computer zuhause**
- ▶ **Mutter-Kind-Kur***
- ▶ **Am Arbeitsplatz: nüchtern.**
- ▶ **Arbeitsweg**
- ▶ **Gute Reise**
- ▶ **Behinderung am Arbeitsplatz**

- ▶ **Stimmbelastungen im Beruf**
 - ▶ **Stress abbauen**
 - ▶ **Zuzahlungen und Belastungsgrenzen**
 - ▶ **Hautschutz im Beruf**
 - ▶ **Alles Gute für den Rücken***
 - ▶ **Hören und Lärm im Beruf**
 - ▶ **und weitere aktuelle Themen**
- * auch in russischer Sprache

Alle Infos auch als PDF unter:
www.arbeiterkammer.de/gesundheit