



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Familienpflege *Zeit*
Zeit für Pflege und Beruf

Herausforderungen und Handlungsbedarfe für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – Blick auf das erste Jahr nach Inkrafttreten der neuen Regelungen

Beruf und Pflege vereinbaren

Gesetzliche Perspektiven und rechtliche Möglichkeiten

Donnerstag, 28. April 2016 15 – 17 Uhr

Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen

Dr. Christine Stüben

Leiterin des Referats 302 „Familienpflegezeit, Pflegende Angehörige“ im
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Gliederung

- I. Der demografische Wandel und die Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- II. Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz – Die Entwicklung von 2008 bis zu den seit 1.1.2015 geltenden neuen Regelungen
- III. Akzeptanz und Inanspruchnahme der neuen Regelungen sowie Ausblick



I.1. Pflegestatistik

(Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2013, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse, 2015, S. 5)

Eckdaten der Pflegestatistik 2013

Pflegebedürftige 2013 nach Versorgungsart

2,6 Millionen Pflegebedürftige insgesamt

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

durch
12 700 ambulante
Pflegedienste mit
320 000 Beschäftigten

in
13 000 Pflegeheimen ¹
mit
685 000 Beschäftigten

¹ Einschl. teilstationäre Pflegeheime.

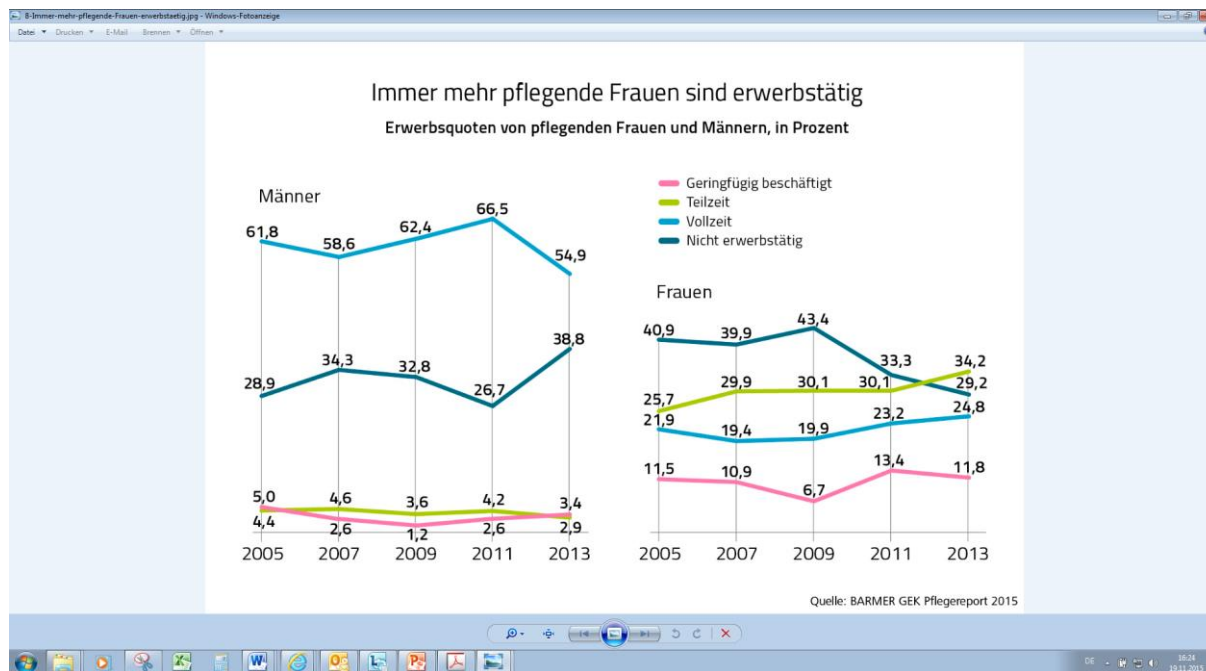


I.2. Die Situation von pflegenden Angehörigen

- I. Die meisten Pflegebedürftigen möchten so lange wie möglich in ihrer vertrauten Umgebung bleiben. Angehörige möchten dies ermöglichen und sich aktiv an der Pflege beteiligen.
- II. Die Hauptverantwortung bei der häuslichen Pflege tragen enge Familienangehörige. Häusliche Pflege wird überwiegend von Frauen geleistet.
- III. Die meisten pflegenden Berufstätigen sind zwischen 50 und 59 Jahre alt.

I.3. Erwerbsquoten von Pflegenden

(Quelle: BARMER GEK Pflegereport 2015, Infografik 8 der Pressemappe)





II. 1. Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz – Die Entwicklung von 2008 bis zu den seit 1.1.2015 geltenden neuen Regelungen

- 2008: Pflegezeitgesetz mit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) und der Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)
- 2012: Familienpflegezeitgesetz: Familienpflegezeit (förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten - § 2 FPfZG)
- 2015: Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (FPfZG und PflegeZG werden weiterentwickelt und miteinander verzahnt)



Die Regelungen im Überblick:

Rechtsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

- kurzzeitige Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für den Akutfall
- Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung) für eine pflegebedürftige Person

§ 2 PflegeZG
§ 44a SGB XI



Pflegeunterstützungsgeld

ohne Ankündigungsfrist

unabhängig von der Betriebsgröße

Wenn Sie eine Zeit lang ganz oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten:

- bis zu sechs Monate Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- zinsloses Darlehen

§ 3 PflegeZG



Pflegezeit

Ankündigungsfrist zehn Tage

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

Wenn sechs Monate nicht ausreichen:

- bis zu 24 Monate Familienpflegezeit (teilweise Freistellung) für die häusliche Pflege und
- für die Betreuung einer oder eines pflegebedürftigen minderjährigen nahen Angehörigen
- zinsloses Darlehen

§§ 2 und 3 FPfZG



Familienpflegezeit

Ankündigungsfrist acht Wochen

nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)

Kündigungsschutz

Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen



III. Akzeptanz und Inanspruchnahme der neuen Regelungen

1. Akzeptanz (Umfragen durch TNS Emnid im Auftrag des BMFSFJ)

- Fast alle Bürgerinnen und Bürger sind der Auffassung, dass die Vereinbarkeit von Beruf wichtiger wird, fast die Hälfte ist der Auffassung, dass sie viel wichtiger wird.
- Gut die Hälfte aller Befragten (49%) fühlen sich gut über Entlastungsmöglichkeiten wie eine berufliche Auszeit oder eine Arbeitszeitreduzierung informiert.
- Fast jede Bürgerin und jeder Bürger befürworten eine staatliche Unterstützung für Berufstätige, die Angehörige zu Hause pflegen.
- Sechs von sieben Beschäftigten würden eine berufliche Auszeit für die Pflege eines nahen Angehörigen in Erwägung ziehen.
- Fast neun von zehn Befragten halten den Anspruch auf Familienpflegezeit für sinnvoll, dies gilt vor allem für die Berufstätigen.



III. 2. Inanspruchnahme der neuen Regelungen – hier: Pflegeunterstützungsgeld

- Keine Daten zur Inanspruchnahme der Auszeiten, nur zu den finanziellen Auswirkungen (vgl. auch BT-Drs. 18/5880, 18/7322)
- bis Ende des 3. Quartals 2015 knapp 2 Mio. Euro aus Mitteln der sozialen Pflegeversicherung
- für diesen Zeitraum: bis zu 6.800 Fälle



III. 2. Inanspruchnahme der neuen Regelungen, hier: Darlehen (Stand: 14.4.2016)

- 380 Anträge (245 Frauen, 135 Männer)
- 303 Bewilligungen (189 Frauen, 114 Männer), davon:
 - 134 für eine Pflegezeit
 - 144 für eine Familienpflegezeit
 - 9 für eine Freistellung für die Betreuung von Minderjährigen nach dem FPfZG
 - 6 für eine entsprechende Freistellung nach dem PflegeZG
 - 10 für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- Keine Bundesstatistik und keine Daten zur Inanspruchnahme der Auszeiten (vgl. auch BT-Drs. 18/5880, 18/7322)
- Freistellungen erheblich höher als Inanspruchnahme der Darlehen



III.3. Weitere Schritte: Memorandum Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit

- Unterzeichnung von BMFSFJ, BDA, DIHK, ZDH, Erfolgsfaktor Familie im September 2015 (insb. Leitsatz 8)
- Die Unterstützung von Pflegeverantwortung ist ein selbständiger Bestandteil der neuen Vereinbarkeit.
- In einer pflegesensiblen Unternehmenskultur können Beschäftigte, Männer wie Frauen, ihre Situation offen ansprechen und auf flexible und verlässliche Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zurückgreifen.



III.3. Weitere Schritte: Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte

- Im Wesentlichen wirkungsgleiche Übertragung der Regelungen auf Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte
- Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit und Pflegezeit
- Einführung eines Vorschusses zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung
- März: Bundeskabinett / Oktober: voraussichtlich Inkrafttreten
- Änderung der Sonderurlaubsverordnung
- Federführung: BMI



III.3. Weitere Schritte: Pflegegrade

Die Einführung von Pflegegraden und die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- sog. Pflegestufe 0: Überführung in Pflegegrad 2, d.h. Auszeit möglich
- keine Änderung bei Verweis auf SGB XI im PflegeZG, d.h. künftig Anwendung auch bei Pflegegrad 1

III.3. Weitere Schritte: Evaluierung

- Vergabeverfahren: Untersuchung der Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes in der seit 1. Januar 2015 geltenden Fassung unter Einbeziehung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und des Pflegeunterstützungsgeldes
- Zuschlagserteilung voraussichtlich Ende Mai / Anfang Juni 2016
- Bericht: Juni 2017



III.3. Weitere Schritte: Der unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- § 14 FPfZG: Einrichtung eines unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Konstituierende Sitzung: 25.9.2015
- Geschäftsstelle beim BAFzA (seit 1.1.2016)
- Befassung mit Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und der Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen, Beratung über deren Auswirkungen
- BMFSFJ kann Themen zur Beratung vorgeben