

Beruf und Pflege

Mit einer steigenden Anzahl an hochaltrigen Menschen rückt die **Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** noch stärker in den Fokus betrieblicher Personalpolitik. Diese lässt sich aber **nicht durch gesetzliche Normen gestalten**.

Interessen aller Beteiligten berücksichtigen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglicht den **Verbleib qualifizierter Beschäftigter mit Pflegeverantwortung im Unternehmen**. Eine **familienbewusste Personalpolitik**, die um den Aspekt der Pflege von Familienangehörigen erweitert wird, **steigert die Arbeitgeberattraktivität** sowie die **Bindung an das Unternehmen** und schafft somit Wettbewerbsvorteile auf dem Arbeitsmarkt. Nur Lösungen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar vereinbart werden, gewährleisten die angemessene Berücksichtigung **unternehmensspezifischer Gegebenheiten** und **individueller Bedürfnisse der Arbeitnehmer** mit Pflegeverantwortung. Sie sind deshalb im Interesse aller Beteiligten zu bevorzugen. Pflegenden sind in der Regel mehrheitlich Frauen. Die Intention des Gesetzgebers, die häusliche familiäre Pflege zu fördern, könnte deshalb dazu führen, **dass diese ihre Erwerbstätigkeit stark einschränken** oder ganz aufgeben. Bemühungen, die Frauenerwerbsquote zu erhöhen, würden so konterkariert.

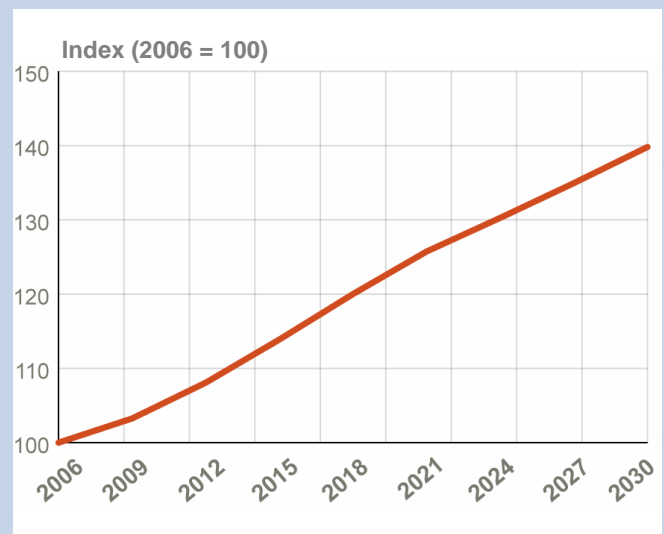
Pflegezeitanspruch verfehlt

Am 1. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten, das zwei Freistellungsansprüche zur Pflege naher Angehöriger vorsieht. Beschäftigte haben danach einen Anspruch auf **unbezahlte Freistellung** von der Arbeit für bis zu sechs Monate für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung. Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf **Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung** von bis zu zehn Arbeitstagen für die Organisation bedarfsgerechter Pflege in einer akut auftretenden Pflegesituation. Die gesetzliche Regelung ist überflüssig. Schon heute werden vielfältige Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffen, die Probleme bei der Organisation der häuslichen Pflege lösen helfen. Gesetzliche Ansprüche berücksichtigen die Besonderheiten des Einzelfalls und die jeweiligen Bedürfnisse der Vertragspartner nicht angemessen. Da die Ansprüche schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bestehen, wird die Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes unterlaufen, weil für den jeweiligen Arbeitnehmer nach § 5 PflegeZG bereits ab Ankündigung der Pflegezeit umfassende **Einschränkungen für Kündigungen** bestehen. Vor dem Hintergrund einer möglichen Freistellung von bis zu sechs Monaten ist eine **Ankündigungsfrist** von zehn Tagen sehr kurz, um adäquat auf den Ausfall eines

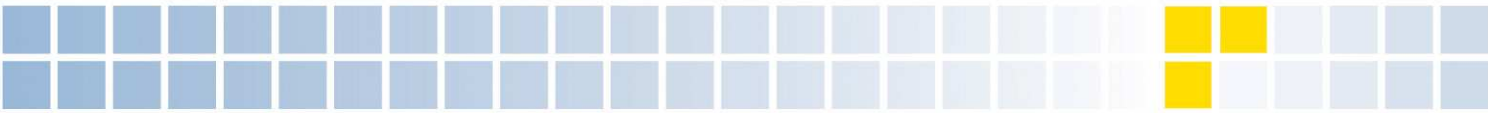
Beruf und Pflege gestalten

Das Statistische Bundesamt ermittelte für Ende 2007 2,25 Millionen Menschen, die im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes pflegebedürftig waren. Prognostiziert wird ein Anstieg der Pflegebedürftigen um 40 % bis 2030. Unternehmen haben auf diese Entwicklung reagiert und entlasten die Mitarbeiter in Pflegesituationen bereits heute durch verschiedene personalpolitische Maßnahmen. Im Fokus stehen insbesondere Instrumente der flexiblen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Hier besteht ein besonderer Bedarf seitens der Beschäftigten, die nach Eintritt einer Pflegesituation ihren beruflichen Alltag mit Pflegeverantwortung reorganisieren müssen. Als hilfreich haben sich in der Praxis auch Serviceangebote erwiesen, die den Beschäftigten mit Pflegeverantwortung bei fachlichen und organisatorischen Fragestellungen unterstützen. Informationshinweise zu internen und externen Ansprechpartnern (z. B. Pflegeeinrichtungen, Altenhilfen oder Krankenkassen) entlasten den Beschäftigten zusätzlich.

Prognose: Immer mehr Pflegebedürftige



Quelle: Stat. Bundesamt/Robert Koch Institut; eigene Darstellung der BDA, 2008



Mitarbeiters zu reagieren, gegebenenfalls eine Ersatzkraft zu finden und eine Übergabe zu organisieren. Diese Situation wird noch verschärft, wenn der Beschäftigte während der Ankündigungsfrist bereits eine kurzzeitige Freistellung in Anspruch nimmt. Richtig ist, dass während der Pflegezeit kein **Entgeltfortzahlungsanspruch** besteht. Ein solcher hätte auch für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ausdrücklich ausgeschlossen werden müssen. Denn es ist dem Arbeitnehmer zumutbar, für solche Fälle übergesetzlichen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Im Übrigen besteht in vielen Fällen die Möglichkeit, Lohnausfälle aufgrund kurzfristiger Arbeitsverhinderungen durch flexible Arbeitszeitregelungen, wie Arbeitszeitkonten, Gleitzeit- und Jahresarbeitszeitkonten, die inzwischen weit verbreitet sind, zu vermeiden.

Initiativen der BDA

- Koordination von Aktivitäten zum Themengebiet „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ mit den Unternehmensverbänden und Unternehmensvertretern
- Information der Unternehmen auf der Basis neuester Studien zum Thema
- Unterstützung der personalpolitischen Aktivitäten der Mitglieder durch Veröffentlichungen, Berichte, Rundschreiben und Vorträge

Publikationen

Leistungsausweitungen verschärfen die ungelösten Finanzierungsprobleme der Pflegeversicherung

Stellungnahme der BDA zum Kabinettsentwurf eines Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes, 2007

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – kein Bedarf für gesetzliche Regulierung

Stellungnahme der BDA zum Koalitionsbeschluss zur Einführung eines Pflegezeitanspruchs, 11. September 2007

Das neue Pflegezeitgesetz - Hinweise für die Praxis

Stellungnahme der BDA, Juli 2009

Ansprechpartner

Abteilung Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

kompakt

kompakt ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter www.bda-kompakt.de

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de