

DATEN UND FAKTEN ZUM THEMA ANGEHÖRIGENPFLEGE

ALLGEMEINE ENTWICKLUNG

Berufstätigkeit und Angehörigenpflege zu vereinbaren ist ein Thema, das in Anbetracht der demographischen Entwicklung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer weiter an Bedeutung gewinnt.

1. Die Anzahl der Pflegebedürftigen wird stetig ansteigen. Statistiken gehen bis zum Jahr 2050 von einer Zunahme der Pflegebedürftigen auf ca. 4,5 Mio. aus.

2. Die Hauptlast der Pflege liegt nach wie vor bei den Angehörigen und wird nahezu ausschließlich **von Frauen bewältigt**. 64 % der Pflegebedürftigen werden zu Hause gepflegt, durch Pflegedienste oder in den meisten Fällen ausschließlich durch Angehörige.

3. Neben Angehörigen mit Pflegestufe, ab 2017 Pflegegrade, benötigen auch Pflegebedürftige ohne Einstufung Unterstützung durch ihre Angehörigen. Laut ZQP Report 2016 sind aktuell 2,5 Mio. Menschen in Pflegestufen, weitere 7,9 Mio. Menschen haben erhebliche Einschränkungen noch ohne Einstufung.

4. Die durchschnittliche Pflegedauer liegt zwischen 7 und 14 Jahren, damit geht eine enorme physische und psychische Belastung einher.

5. Schon heute ist jeder 10. Arbeitnehmer von der Pflege naher Angehöriger betroffen, Tendenz steigend in Anbetracht der Zunahme des Durchschnittsalters der Beschäftigten. Ein Großteil der Pflegenden versorgt gleichzeitig Kinder im Haushalt. Laut ZQP Report 2016 sind 64 % der pflegenden Angehörigen mit eigenem Haushalt erwerbstätig.

6. Pflegende Beschäftigte bleiben zumeist berufstätig, viele müssen jedoch ihre Erwerbstätigkeit einschränken. Etwa ein Viertel der Personen, die zu Beginn der Pflegeübernahme erwerbstätig waren, geben ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten der Pflege auf, etwa ein Viertel schränken sie ein.

7. Es sind vor allem Frauen, die wegen einer Pflege ihre Erwerbstätigkeit aufgeben, auf eine Rückkehr in den Beruf verzichten oder aber auf unterwertige (häufig geringfügige) Teilzeitstellen ausweichen bzw. versetzt werden.

8. Die gesundheitliche Belastung von pflegebedürftigen Angehörigen nimmt zu. Von den erwerbstätigen Pflegenden fühlen sich 80 % erschöpft (psychisch und physisch), ca. 33 % von allen pflegenden Angehörigen erkranken selbst, so der ZQP Report 2016



Wir haben Lösungen. **Familienfreundlich.**

GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Das **Pflegezeitgesetz** verbessert die Rahmenbedingungen für pflegende Beschäftigte, sodass diese unter bestimmten Voraussetzungen folgende Rechtsansprüche haben:

- **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:** Bei einem unvorhergesehenen Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Arbeitnehmer das Recht, sich bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen zu lassen, um dadurch beispielsweise die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen. Weiterhin besteht der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld. Auch eine Freistellung bis zu 3 Monaten zur Begleitung eines nahen Angehörigen in letzter Lebensphase ist möglich.
- **Pflegezeit:** Eine längere Teil- oder Freistellung von der Arbeit bei einem längeren Pflegebedarf von pflegebedürftigen Personen in häuslicher Umgebung können berufstätige Angehörige jetzt bis zu sechs Monate in Anspruch nehmen.
- **Pflegestärkungsgesetze:** Mit der ersten Novellierung der Pflegegesetzgebung vom 1. Januar 2015 wurden wichtige Impulse gesetzt, um die Pflegeleistungen weiterzuentwickeln und die Unterstützung für Pflegebedürftige, Angehörige und Pflegekräfte auszuweiten – ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
- Das **zweite Pflegestärkungsgesetz (PSG II)**, von dem Teile zum 1. Januar 2016 in Kraft getreten sind, fördert zusätzlich die Individualität in der Pflege: Zentrale Elemente des PSG II, die zum 1. Januar 2017 wirksam wurden, sind die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und das neue Begutachtungsinstrument der fünf Pflegegrade (statt den bisherigen drei Pflegestufen) zur Feststellung von Pflegebedürftigkeit in der Pflegeversicherung. Besonders für Menschen mit Demenz erfolgt so eine bessere Einstufung.
- **Die Familienpflegezeit:** Um berufstätigen Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern, trat am 1. Januar 2012 das Familienpflegezeitgesetz in Kraft. Danach können Berufstätige für bis zu zwei Jahre mit Einverständnis des Arbeitgebers ihre Arbeitszeit auf einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden (Rechtsanspruch) reduzieren um einen Angehörigen zu pflegen. Der Bruttolohn wird während der Pflegezeit nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Nach Beendigung der Pflegezeit muss allerdings der Lohnvorschuss wieder ausgeglichen werden. Die Pflegezeit wird in der Rentenversicherung anerkannt. Servicetelefon Wege zur Pflege: 01801 – 50 70 90 (kostenpflichtig) www.wege-zur-pflege.de und www.familien-pflege-zeit.de



Wir haben Lösungen. **Familienfreundlich.**

BERATUNG RUND UM DAS THEMA ANGEHÖRIGENPFLEGE: DER PFLEGESTÜTZPUNKT HEIDELBERG

Auf Grund des demographischen Wandels und der damit einhergehenden Zunahme pflegebedürftiger Personen beschließt das Land Baden-Württemberg 2010 die Einrichtung von Pflegestützpunkten. Der Pflegestützpunkt Heidelberg wird gemeinsam von der Stadt Heidelberg und den Kranken- und Pflegekassen finanziert.

Er berät kompetent, unabhängig und individuell Betroffene und Angehörige über Angebote vor Ort, hilft bei der Organisation von Pflege und anderen Entlastungsangeboten. Er berät in allen Fragen der ambulanten, sowie (teil-) stationären Versorgung, vermittelt in Kurzzeitpflege, stellt den Kontakt zur Pflegekasse her, erstellt Informationsbroschüren und wirkt in fachlichen Arbeitskreisen mit. Die Beratung ist kostenlos, sie kann telefonisch, im Pflegestützpunkt oder bei Bedarf vor Ort erfolgen.

Kontakt: Dantestaße 7, 69115 Heidelberg, Telefon: 06221 – 5849000, Sprechzeiten: Mo – Do 8:00 – 12.00 Uhr, 14:00 – 15:30 Uhr; Fr 08:00 – 12:30 Uhr und nach Vereinbarung

QUALIFIZIERUNG ZUM BETRIEBLICHEN PFLEGELOTSE

Der betriebliche PflegeLOTSE ist Ansprechpartner für Beschäftigte beim Thema Pflege, bündelt wichtige Informationen zum Thema Beruf und Pflege, ist Kontaktperson für Beschäftigte in der Pflegezeit und fördert dadurch eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Über 60 betriebliche PflegeLOTSEN engagieren sich bei Arbeitgebern aus Heidelberg und der Region, vor allem in kleinen, mittelständigen und großen Unternehmen und Verwaltungen. Sie wurden in den letzten Jahren vom ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ qualifiziert.

Das Qualifizierungsangebot richtet sich an Personalverantwortliche, Betriebsräte oder andere interessierte Beschäftigte im Unternehmen, die als Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zur Verfügung stehen wollen. In der Fortbildung werden alle wesentlichen Informationen vermittelt, die benötigt werden, um Beschäftigte im Bedarfsfall bei der Orientierung zu unterstützen. Dazu zählen unter anderem rechtliche und gesetzliche Rahmenbedingungen, zentrale Angebote und Anlaufstellen vor Ort, Überblick über Pflegeformen/-möglichkeiten, Gesprächsführung und Kommunikation und die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die kostenfreien Fortbildungen finden regelmäßig statt. Termine unter www.familie-heidelberg.de

BETRIEBLICHER PFLEGELOTSE DES ‚BÜNDNIS FÜR FAMILIE HEIDELBERG‘

- EIN ANGEBOT FÜR PFLEGENDE BESCHÄFTIGTE AUS HEIDELBERGER UNTERNEHMEN BIS 15 MITARBEITERINNEN

Beschäftigte aus Heidelberger Unternehmen mit unter 15 Beschäftigten, bei welchen es noch keinen betrieblichen PflegeLOTSEN gibt, können sich an den betrieblichen PflegeLOTSEN des ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ wenden. Er unterstützt von der Angehörigenpflege betroffene Beschäftigte



Wir haben Lösungen. **Familienfreundlich.**

durch seine Lotsenfunktion zu zentralen Angeboten und Anlauf- und Beratungsstellen vor Ort bzw. mit Wissen zu rechtlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen bzw. zu Pflegeformen/-möglichkeiten.

Kontakt: ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘: Pflegelotsinnen: Susanne Bock und Ulrike Beck:
Telefon 06221 141038, E-Mail-Anfrage unter info@familie-heidelberg.de

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE DURCH ARBEITGEBER – EINE AUSWAHL:

Sensibilisieren:

- Informieren und Sensibilisieren von Führungskräften
- Nutzen interner Kommunikation: Mitarbeiterzeitung, Intranet sowie Veranstaltungen
- Durchführung einer Befragung zur Bedarfserhebung

Beraten und informieren:

- Bereitstellen von Broschüren, Informationen im Intranet zu Beratungsangeboten, rechtlichen Hintergründen, Pflegeeinrichtungen und -diensten sowie weiteren Dienstleistungen, Schaffen einer Infoplattform oder Verlinken z. B. auf www.familie-heidelberg.de
- Einbinden der Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege in Mitarbeitergespräche
- Benennen von betrieblichen Pflegelotsen bzw. Ansprechpartnern im Unternehmen
- Veranstalten von firmeninternen Seminaren, Workshops bzw. Veranstaltungen im Verbund
- Etablieren von Mitarbeiternetzwerken für Betroffene

Entlastende Angebote:

- Berücksichtigen der familiären Situation bei Urlaubsplanung, Weiterbildung, Geschäftsreisen
- Flexibilisieren von Arbeitszeiten
- Kooperieren mit Serviceangeboten für pflegende Beschäftigte (z. B. haushaltsnahe Dienstleistungen, Belegplätze in Tagespflegeeinrichtungen)
- Anbieten von Wiedereinstiegsprogrammen
- Aktivieren von ehrenamtlichen Engagement im Unternehmen zur Unterstützung
- „Take-away“-Option beim Mittagessen für Angehörige

ARBEITSGRUPPE ‚VEREINBARKEIT VON BERUF UND ANGEHÖRIGENPFLEGE‘

Das ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ engagiert sich für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, lokalen Institutionen, Verwaltung und Politik setzen sich gemeinsam für mehr Familienfreundlichkeit in Heidelberg ein. Seit 2009 existiert die Arbeitsgruppe ‚Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege‘. Um das in der Arbeitswelt immer wichtiger werdende Thema voranzutreiben, wurden z. B. über 60 Pflegelotsen in den letzten Jahren qualifiziert. Zudem haben über 1.000 Beschäftigte an der Veranstaltungsreihe: ‚Angehörigenpflege von A bis Z‘ bis heute teilgenommen.

Kontakt: ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘. Ansprechpartnerinnen: Aline Moser und Ulrike Beck,
Telefon 06221 141016, E-Mail: info@familie-heidelberg.de

Stand Januar 2017