

Pflege-Report 2016

„Die Pflegenden im Fokus“

Klaus Jacobs / Adelheid Kuhlmeiy /
Stefan Greß / Jürgen Klauber /
Antje Schwinger (Hrsg.)

Schattauer (Stuttgart) 2016

Auszug Seite 217-228



13	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Rahmenbedingungen und Bedarfslagen.....	217
	<i>Ralf Suhr und Dörte Naumann</i>	
13.1	Steigende Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege	217
13.2	Unterstützung pflegender Angehöriger im Erwerbsleben durch den Gesetzgeber.....	219
13.2.1	Überblick	219
13.2.2	Bewertungen der Gesetzgebung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege durch die Bevölkerung und Unternehmen	221
13.3	Muster der Erwerbsbeteiligung von Pflegepersonen	223
13.4	Fazit	227

13 Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Rahmenbedingungen und Bedarfslagen

Ralf Suhr und Dörte Naumann

Abstract

Der Gesetzgeber hat auf die steigende gesamtgesellschaftliche Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege mit der Novellierung des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes im Jahr 2015 reagiert. Inwiefern sich die bislang geringe Nachfrage nach der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit ändern wird, bleibt abzuwarten. Denn die gesetzlichen Regelungen knüpfen nur begrenzt an die Lebenswirklichkeit der zurzeit mehrheitlich weiblichen, bereits Teilzeit arbeitenden pflegenden Angehörigen an. Unklar ist, in welchem Umfang diese Regelungen die nachrückenden Generationen pflegender Angehörigen – insbesondere die Männer – zur Übernahme der Pflegeverantwortung motivieren werden. Um zukünftig die Versorgung und Erwerbsbeteiligung der steigenden Zahl von pflegenden Angehörigen sicherzustellen, müssten die unterstützende Infrastruktur für pflegende Angehörige im Arbeitsleben und der häuslichen Pflege ausgebaut und vielleicht auch über weitere Anreize, insbesondere für Männer, diskutiert werden.

With the amendment of the home and family care giver leave act, the legislator responded in 2015 to the increasing social importance of reconciling work and caregiving. To what extent the previously low demand for care giver or family care giver leave will change remains to be seen. The legal regulations take up the reality of the currently predominantly female caregivers who already work part-time to a limited degree only. It is unclear to what extent these regulations will motivate the advancing generations of relatives – especially men – to accept caregiving responsibilities. In order to ensure the financial provision and labour force participation of the increasing number of family caregivers in the future, the supporting infrastructure for caregivers at the workplace and at home need to be strengthened and additional incentives – especially for men – should be discussed.

13

13.1 Steigende Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Um die Folgen des demografischen Wandels für die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland bewältigen zu können, zielt die Politik bereits seit Jahren darauf ab, die Erwerbstätigkeit in der Bevölkerung zu steigern. So wurde die Regelaltersgren-

ze angehoben, um die durchschnittliche Erwerbsphase im Lebensverlauf zu verlängern. Mit dem Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur wurde eine höhere Erwerbsbeteiligung von Eltern und – zuletzt mit der Verabschiedung des Elterngeld-Plus mit Partnerbonus – auch die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern zugunsten einer höheren Erwerbsbeteiligung der Mütter eingeleitet.

Mit der steigenden Zahl von Personen mit einem pflegebedürftigen Angehörigen im näheren sozialen Umfeld gewinnen die Rahmenbedingungen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zunehmende Aufmerksamkeit in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. Denn die überwiegend weiblichen Pflegepersonen nehmen aufgrund von renten- und arbeitsmarktpolitischen Reformen (Naumann und Romeu 2010) sowie dem Wandel der Familie, der Geschlechterrollen und hohen Scheidungsziffern (Engstler und Tesch-Römer 2010) zunehmend am Erwerbsleben teil. Schon heute pflegt jeder Siebzehnte in der erwerbsfähigen Bevölkerung einen Angehörigen, insbesondere in der Altersgruppe ab 45 Jahren: Unter den 45- bis 54-Jährigen liegt der Anteil bei 8%, bei den 55- bis 64-Jährigen bei 10%. Dabei sind unter den Pflegepersonen deutlich mehr Frauen als Männer: In der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen pflegen 10% der Frauen gegenüber 6% der Männer, bei den 55- bis 64-Jährigen 11% der Frauen gegenüber 8% der Männer. Erwerbsfähige Pflegepersonen sorgen am häufigsten für die eigenen Kinder (39%), aber auch für ihre Partner (26%) und Eltern (26%). 8% der erwerbsfähigen Pflegepersonen sind für Personen außerhalb des engsten Familienkreises da (Geyer 2015).

Bislang wird die Pflege überwiegend in der Häuslichkeit der pflegebedürftigen Menschen durch Angehörige mit und ohne professionelle Unterstützung geleistet. Dies entspricht der Konzeption des Sozialleistungsgesetzes und dem Wunsch der meisten hilfe- und pflegebedürftigen Menschen (Institut für Demoskopie Allensbach 2013). Dank der deutlich verbesserten medizinischen Versorgung, einem deutlich gestiegenen Wohnstandard, einer zunehmend barrierefrei gestalteten Infrastruktur und einem steigenden Angebotsspektrum professioneller Unterstützungsangebote und Dienstleistungen waren die Chancen dafür noch nie so gut wie heute (Schneekloth und Wahl 2005): Im Jahr 2013 wurden nahezu drei Viertel der Pflegebedürftigen (1,68 Mio. bzw. 72%) zu Hause versorgt, davon 1,15 Mio. (49% aller Pflegebedürftigen) ausschließlich durch Angehörige. Weitere 536 000 Pflegebedürftige in Privathaushalten werden durch ambulante Pflegedienste (mit)betreut, wobei 133 000 Pflegebedürftige (6%) ausschließlich von professionellen Pflegekräften versorgt werden und 403 000 (17%) sowohl von Angehörigen als auch ambulanten Diensten. Dabei ist die traditionell primär familiär getragene häusliche Pflege im Wandel, da die Kombination familiärer und professioneller Pflege zunehmend verbreitet ist und im Jahr 2013 auf 17% der Pflegehaushalte zutrifft (Barmer GEK 2014).

Insgesamt ist die Datenlage zur Situation pflegender Angehöriger im Erwerbsleben noch lückenhaft. Einer aktuellen repräsentativen Befragung des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) in der Erwerbsbevölkerung zufolge schätzen zurzeit 72% die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege als eher/sehr schlecht ein, während es zugleich 94% nicht zuletzt aus finanziellen Gründen für (sehr) wichtig halten, erwerbstätig zu bleiben, wenn man einen Angehörigen pflegt (Naumann und Teubner 2015a). Eine bundesweite Befragung des ZQP unter 200 Unternehmen unterschied-

licher Größen und Branchen ergab hingegen, dass es zwar 76% der Personalentscheider für (sehr) wichtig halten, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarung von Beruf und Pflege zu unterstützen, aber 72% keine spezifischen Unterstützungsangebote vorhalten (Naumann und Teubner, 2015b).

13.2 Unterstützung pflegender Angehöriger im Erwerbsleben durch den Gesetzgeber

Da im Zuge der Alterung der Bevölkerung die Nachfrage nach Pflege steigt, eine möglichst vollzeitahe Beschäftigung von erwerbsfähigen Pflegepersonen im gesamtgesellschaftlichen Interesse ist und das deutsche Pflegesystem vorrangig auf der durch Leistungen aus der Pflegeversicherung flankierten Angehörigenpflege basiert, hat der Gesetzgeber in den letzten Jahren verschiedene Instrumente geschaffen, um Erwerbstätigen die gleichzeitige Pflege naher Angehöriger zu erleichtern (Igl 2015).

13.2.1 Überblick

Zwei Gesetze erleichtern die familiäre Pflege durch abhängig beschäftigte Angehörige¹: das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz; PflegeZG) vom 28. Mai 2008² und das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz; FPfZG) vom 6. Dezember 2011.³ Diese Gesetze wurden mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014⁴ mit Wirkung zum 1. Januar 2015 geändert.

Bei den pflegebedürftigen Angehörigen muss es sich um Personen mit einer Pflegebedürftigkeit im Sinne der §§ 14, 15 SGB XI handeln (§ 7 Abs. 4 PflegeZG). Damit sind Personen ausgeschlossen, die nicht einer Pflegestufe zugeordnet sind. Das kann vor allem bei Personen der Fall sein, die an Demenz erkrankt sind (Igl, 2015).⁵ Als nahe Angehörige gelten (§ 7 Abs. 3 PflegeZG) Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwäger, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

1 Faktisch betroffen sein können auch öffentlich Bedienstete (Beamte, Richter, Soldaten) und Personen in besonderen Statusverhältnissen wie Abgeordnete, Minister, Staatssekretäre. Selbständig Tätige sind ausgeschlossen.

2 BGBl. I S. 874, 896.

3 BGBl. I S. 2564.

4 BGBl. I S. 2462.

5 Die Bundesregierung führt hierzu im Gesetzentwurf aus, dass die Aufnahme dieses Personenkreises im Rahmen der zweiten Stufe der Pflegereform erfolgen wird (Deutscher Bundestag, Drucksache 18/3124, S. 26). Nach dem Pflegestärkungsgesetz II soll das im Zusammenhang mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff entwickelte Neue Begutachtungssystem (NBA) ab 1. Januar 2017 angewendet werden.

Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz räumt Beschäftigten einen Rechtsanspruch ein, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben (*kurzzeitige Arbeitsverhinderung*), um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 Abs. 1 PflegeZG). Für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung wird von der Pflegekasse *Pflegeunterstützungsgeld* für bis zu insgesamt zehn Arbeitstage gezahlt (§ 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI).

Neben der kurzfristigen Arbeitsverhinderung erlaubt das Pflegezeitgesetz Beschäftigten, sich unter drei Bedingungen längstens für sechs Monate teilweise oder ganz vom Arbeitsplatz zurückzuziehen:

1. Pflegen eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (*Pflegezeit*)
2. Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (*Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG*)
3. Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen (*Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG*).

Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten (§ 3 Abs. 1 PflegeZG). Bei der Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG können sich Beschäftigte höchstens drei Monate pro nahen Angehörigen teilweise oder ganz freistellen lassen (§ 4 Abs. Abs. 3 Satz 2 PflegeZG). Für die Pflegezeit besteht grundsätzlich Kündigungsschutz (§ 5 PflegeZG).

Zur Kompensation des Verdienstaufschlags haben die Beschäftigten nach den Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes Anspruch auf ein zinsloses Darlehen in Höhe des hälftigen Lohnausfalls, das sie unmittelbar nach Abschluss der Pflegezeit sukzessive zurückzahlen müssen (§ 3 Abs. 7 PflegeZG). (s. dazu auch den nächsten Abschnitt „Familienpflegegesetz“).

Familienpflegezeitgesetz

Das Familienpflegezeitgesetz räumt Beschäftigten einen Rechtsanspruch ein, für längstens 24 Monate ihre Arbeitszeit bis zu einer Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG). Die Vorschriften zu Art und Weise der Inanspruchnahme, Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung und Finanzierung dieser Förderung sind durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014⁶ mit Wirkung zum 1. Januar 2015 erheblich geändert worden. Außerdem wurde eine Koordinierung der Vorschriften mit denen des Pflegezeitgesetzes vorgenommen. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten (§ 2 Abs. 2 FPfZG).

Der Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel bis zu 25 Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 FPfZG). Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schrift-

⁶ BGBl. I S. 2462.

lich ankündigen. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen und wie die Arbeitszeit verteilt werden soll (§ 2a Abs. 1 FPfZG). Darüber ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen (§ 2a Abs. 2 FPfZG). Wird die Höchstdauer zunächst nicht ausgeschöpft, kann die Familienpflegezeit mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Ein Anspruch auf Verlängerung besteht, wenn die Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht ersetzt werden kann (§ 2a Abs. 3 FPfZG).

Für die Dauer der Familienpflegezeit genießen die Beschäftigten grundsätzlich Kündigungsschutz (§ 2 Abs. 3 FPfZG mit Verweis auf § 5 PflegeZG). Die Beschäftigten können das wegen der teilweisen Freistellung wegfallende Arbeitsentgelt durch ein zinsloses Darlehen hälftig kompensieren (§ 3 Abs. 2 und 3 FPfZG). Die Rückzahlung beginnt mit dem Monat, der auf das Ende der Förderung der Freistellung erfolgt (§ 6 FPfZG). Bei Sozialhilfe- oder Grundsicherungsbezug oder zeitlich weiterlaufender Pflege des Angehörigen bestehen Härtefallregelungen (§ 7 FPfZG). Zuständig für die Darlehensgewährung und die Rückzahlung ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (§ 8 Abs. 1 FPfZG). Der Bund trägt die für die Ausführung des FPfZG erforderlichen Mittel (§ 13 FPfZG).

13.2.2 Bewertungen der Gesetzgebung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege durch die Bevölkerung und Unternehmen

Im Zuge der Einführung des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetzes für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege führte das ZQP eine bundesweite repräsentative Bevölkerungsumfrage durch. Nachdem den Befragten die Inhalte der Gesetzesnovellen kurz erläutert wurden, konnten sie die Maßnahmen beurteilen (Nauermann und Teubner 2015a, b).

Insgesamt bewertete die Bevölkerung die Gesetzesnovellen verhalten. Die kurzfristige Arbeitsfreistellung im Pflegeunterstützungsgeld wurde am besten eingeschätzt: 89 % der Befragten meinten, diese Maßnahme wäre (sehr) hilfreich, wobei sich 85 % auch vorstellen könnten, selbst diese Option zu nutzen. Insgesamt 68 % schätzten die Option der maximal dreimonatigen Sterbebegleitung eines Angehörigen als (sehr) hilfreich ein und 52 % würden diese selbst nachfragen. Allerdings hielten nur 55 % die Familienpflegezeit für (sehr) hilfreich und nur 33 % würden selbst diesen Weg gehen (Tabelle 13–1).

Hinter diesen recht erheblichen Vorbehalten stehen insbesondere finanzielle Gründe: Insgesamt 84 % würden deswegen von der Familienpflegezeit, 73 % von der dreimonatigen Sterbebegleitung und 29 % von der kurzfristigen Arbeitsfreistellung Abstand nehmen. Die geringe Planbarkeit der Pflege schreckt 50 % von der Option zur Sterbebegleitung, 37 % von der bis zu 24-monatigen Familienpflegezeit sowie 45 % von der Inanspruchnahme der kurzfristigen Arbeitsfreistellung ab. Auch die verbreitete Angst vor negativen Konsequenzen am Arbeitsplatz zeigen, dass eine pflegesensible Unternehmenskultur noch nicht verbreitet ist: 43 % würden aus Angst vor beruflichen Nachteilen von der Familienpflegezeit absehen und 31 % der Befragten befürchten bereits bei der maximal 10-tägigen kurzfristigen Arbeitsfreistellung negative Konsequenzen im Arbeitsleben (Tabelle 13–2).

Tabelle 13–1

„Wie hilfreich finden Sie diese [zuvor inhaltlich kurz erläuterte] Maßnahme? Und würden Sie dieses Angebot selbst in Anspruch nehmen, um einen nahen Angehörigen zu Hause zu pflegen?“

Maßnahme	Wie hilfreich finden Sie diese Maßnahme?		Würden Sie dieses Angebot selbst in Anspruch nehmen?		
	(sehr) hilfreich	weniger/nicht hilfreich	ja	nein	weiß nicht/keine Angabe
Pflegeunterstützungsgeld/kurzfristige Arbeitsfreistellung	89 %	10 %	85 %	6 %	9 %
Pflegezeit (max. 24 Monate)	55 %	43 %	33 %	42 %	25 %
Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess	68 %	30 %	52 %	26 %	22 %

N = 2 015

Quelle: ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Pflege-Report 2016

WIdO

Tabelle 13–2

„Und warum würden Sie das [Angebot] nicht in Anspruch nehmen?“

	Maßnahme		
	Pflegeunterstützungsgeld/kurzfristige Arbeitsfreistellung	Familienpflegezeit (max. 24 Monate)	Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess
Finanzielle Gründe	29 %	84 %	73 %
Geringe Planbarkeit des Pflegeverlaufs bzw. Sterbeprozesses	45 %	37 %	50 %
Angst vor beruflichen Nachteilen	31 %	43 %	26 %
Angst vor mangelndem Verständnis der Vorgesetzten	21 %	20 %	14 %
Organisatorische Probleme	31 %	14 %	14 %
Angst vor mangelndem Verständnis der Kollegen	9 %	7 %	8 %

Anmerkung: Es wurden nur Personen befragt, die angaben, das jeweilige Angebot nicht in Anspruch nehmen zu wollen.

Fallzahlen, aufgeschlüsselt nach Antwortkategorie: Pflegeunterstützungsgeld/kurzfristige Arbeitsfreistellung (N = 121); maximal 24-monatige Familienpflegezeit (N = 847), max. 3-monatige Sterbegleitung (N = 520).

Quelle: ZQP-Bevölkerungsbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Pflege-Report 2016

WIdO

Die von den Befragten relativ gering eingeschätzte Toleranz und Unterstützung bei der Inanspruchnahme der gesetzlichen Regelungen in der Arbeitswelt korrespondiert mit den Ergebnissen der bundesweiten ZQP-Unternehmensbefragung unter Personalverantwortlichen in 200 Unternehmen (Naumann und Teubner 2015b). Generell bewerteten die befragten Personalverantwortlichen die gesetzlichen Regelungen umso schlechter, je länger sie pflegenden Angehörigen ermöglichen, vorüber-

Tabelle 13–3

„Wie gut ist diese [zuvor inhaltlich kurz erläuterte] Regelung in Ihrem Unternehmen umsetzbar?“

		Gesamt	16 bis 49 Mit- arbeiter	50 bis 249 Mit- arbeiter	250 oder mehr Mit- arbeiter
Kurzfristige Arbeitsfreistellung/ Pflegeunterstützungsgeld	sehr gut/gut	66 %	60 %	65 %	80 %
	weniger gut/ überhaupt nicht	35 %	40 %	35 %	20 %
Familiengrundpflegezeit (max. 24 Monate)	sehr gut/gut	37 %	29 %	37 %	55 %
	weniger gut/ überhaupt nicht	63 %	70 %	63 %	45 %
Freistellung zur Begleitung im Sterbeprozess	sehr gut/gut	45 %	42 %	45 %	53 %
	weniger gut/ überhaupt nicht	54 %	56 %	55 %	48 %

N = 200

Quelle: ZQP-Unternehmensbefragung „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“

Pflege-Report 2016

WIdO

gehend komplett oder teilweise aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Am besten beurteilten 66 % der Personaler die maximal 10-tägige kurzfristige Arbeitsfreistellung mit dem Pflegeunterstützungsgeld. Hingegen hielten nur 45 % die maximal 3-monatige Option zur Sterbebegleitung für (sehr) gut umsetzbar ein. Die Familienpflegezeit wurde am seltensten, nämlich nur von gut einem Drittel der Befragten als (sehr) gut umsetzbar eingestuft (Tabelle 13–3). Vor dem Hintergrund der negativen Einschätzung der Praktikabilität gaben mit 84 % die meisten Befragten an, im Jahr 2015 keine neuen betriebsinternen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu planen.

13

13.3 Muster der Erwerbsbeteiligung von Pflegepersonen

Damit die Gesetzesnovellen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unter Pflegenden nachgefragt werden, müssen sie mit ihrer Lebenswirklichkeit korrespondieren. Deswegen werden in diesem Abschnitt die Muster der Erwerbsbeteiligung von pflegenden Angehörigen dargestellt und diskutiert, wie zielgenau die Gesetzesnovellen auf ihre Lebens- und Arbeitssituation abgestimmt sind. Grundlage dieses Abschnitts sind SOEP-Analysen des DIW im Auftrag des ZQP über den Zeitraum von 2001 bis 2012 (Geyer 2015).

Pflegende Angehörige sind in der Erwerbsbevölkerung nicht selten: Gut 6 % aller Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 64 leisten regelmäßig Pflege. Besonders Frauen sowie ältere Erwerbspersonen ab 45 Jahren integrieren die Pflege in ihren Alltag. Dabei widmet jeweils rund die Hälfte der erwerbsfähigen

Pflegepersonen (48 % bzw. 52 %) täglich bis zu einer bzw. mehr als eine Stunde dem Pflegebedürftigen. Drei Viertel (76 %) derjenigen, die in einem Haushalt mit dem pflegebedürftigen Angehörigen zusammenleben, und 41 % der getrennt vom pflegebedürftigen Menschen lebenden Angehörigen verbringen täglich mehr als eine Stunde mit der Pflege eines Angehörigen.

Multivariate Schätzungen belegen, dass sich zeitaufwändige Pflegetätigkeit negativ auf die Erwerbsquoten von Männern und Frauen auswirkt. Besonders weibliche und zeitintensiv in die Pflege involvierte Pflegepersonen in Pflegehaushalten verringern ihre Arbeitszeit signifikant, um Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren; umfangreich in die Pflege involvierte Männer tendieren dagegen eher dazu, vollständig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Entsprechend gleicht die Erwerbsquote pflegender Angehöriger nur dann der übrigen Erwerbsbevölkerung (77 %), solange die Pflegepersonen im eigenen Haushalt leben und den zeitlichen Aufwand für die Pflege auf nicht mehr als eine Stunde pro Tag begrenzen (75 %). Unter Pflegenden in Pflegehaushalten mit üblicherweise hohem Pflegebedarf liegt die Erwerbsquote hingegen bei 54 %, bei den separat wohnenden, aber zeitlich stark engagierten Pflegepersonen bei 64 %. Auch die Wochenarbeitszeit ist mit der übrigen Erwerbsbevölkerung vergleichbar, solange die Pflegepersonen separat wohnen und nicht mehr als eine Stunde pro Tag pflegen. Erfordert die Pflege aber mehr als eine Stunde pro Tag, arbeiten sie im Schnitt zwischen fünf und acht Stunden weniger. In Pflegehaushalten liegt die Wochenarbeitszeit pflegender Angehöriger mit 32 Stunden etwa ein Viertel unter der der Erwerbsbevölkerung ohne Pflegeaufgaben. Im Fall von intensiver Pflege sinkt sie auf 30 Stunden.⁷

Nachfolgend werden weitere, besonders für die Nachfrage nach der Pflegezeit und Familienpflegezeit relevante ausgewählte deskriptive Ergebnisse der SOEP-Analysen zur Erwerbsbeteiligung pflegender Angehöriger dargestellt, nämlich Arbeitszeitwünsche, Einkommenssituation und Größe des Arbeitgebers. Denn Pflegezeit und Familienpflegezeit ermöglichen pflegenden Angehörigen, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren und die so entstehenden finanziellen Einbußen mithilfe eines zinslosen Darlehens vorübergehend abzufedern. Außerdem setzt der Rechtsanspruch für die Pflegezeit voraus, dass der oder die Betroffene in einem Unternehmen mit mindestens 16 Personen und für die Familienpflegezeit mit mindestens 25 Personen beschäftigt ist.

Kein stärkerer Wunsch zur Arbeitszeitreduktion pflegender Angehörige

Vergleicht man den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion zwischen den pflegenden Angehörigen und der übrigen Erwerbsbevölkerung, lassen sich kaum Unterschiede erkennen (Tabelle 13–4)⁸: Pflegepersonen würden genauso wie die übrige Erwerbs-

7 Diese Ergebnisse zum Erwerbsumfang lassen keinen Schluss zu, ob die Pflegepersonen wegen der Pflege die Erwerbstätigkeit eingeschränkt haben oder ob sie die Pflege wegen der eingeschränkten Arbeitszeit übernommen haben.

8 Der genaue Wortlaut der Frage ist: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ Anmerkung: Die Frage des Surveys berücksichtigt, dass das Einkommen der Befragten bei einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit sinken würde.

Tabelle 13–4

Realisierte und gewünschte Arbeitszeit von Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Pflegeumfang

	Pflegeperson				Personen ohne Pflegeaufgaben
	Alle		Intensive Pflege (>1 Std.)		
	Pflege in HH	Pflege außerhalb	Pflege in HH	Pflege außerhalb	
Arbeitsstunden	31,9	37,1	30,1	33,2	38,6
Arbeitsstunden, gewünscht	30,9	33,9	28,1	29,5	34,5

Anmerkungen: Gewichtete Angaben 2012.

Quelle: SOEPv29

Pflege-Report 2016

WIdO

bevölkerung gerne im Schnitt 10% weniger arbeiten. Es ist denkbar, dass die Unterschiede deswegen so gering sind, weil die im SOEP befragten Pflegepersonen ihre Arbeitszeit häufig bereits für die Pflege angepasst haben und sie sich eine weitere Arbeitszeitreduktion finanziell nicht leisten können. Weiterhin lässt die niedrigere Erwerbsquote der Pflegepersonen vermuten, dass ein Teil der intensiv pflegenden Erwerbspersonen zum Zeitpunkt der Befragung Zeit- und Vereinbarkeitskonflikte bereits durch einen Rückzug vom Arbeitsmarkt gelöst haben.

Geringeres Einkommen erwerbsfähiger Pflegepersonen

Die Einkommenssituation der pflegenden Angehörigen ist ein wichtiger Punkt in der Diskussion um die Angemessenheit der Regelungen von Pflegezeit und Familienpflegezeit, einschließlich des zurückzuzahlenden zinslosen Darlehens. Denn die Einkommenssituation pflegender Angehöriger ist, vermutlich auch aufgrund der geringeren Wochenarbeitszeit, im Schnitt schlechter als die der übrigen Erwerbsbevölkerung. Pflegepersonen in Pflegehaushalten verdienen im Vergleich zur übrigen Erwerbsbevölkerung deutlich weniger, nämlich im Schnitt nur 75% bzw. im Fall von mehr als einer Stunde Pflege pro Tag nur 65% des Durchschnittseinkommens der übrigen Erwerbsbevölkerung. Die Pflegepersonen mit eigenem Haushalt sind zwar finanziell bessergestellt und können bei bis zu einstündigem Pflegeaufwand fast 100% des durchschnittlichen Vergleichseinkommens erzielen. Sobald aber ihr Pflegeaufwand eine Stunde regelmäßig übersteigt, sinkt auch ihr Einkommen auf 77% des Durchschnittseinkommens (Tabelle 12–5). Die unterschiedliche Einkommenslage pflegender Angehöriger und der übrigen Erwerbsbevölkerung können wahrscheinlich zu einem guten Anteil durch die unterschiedliche Wochenarbeitszeit erklärt werden. Allerdings sind auch Unterschiede beim Bruttoarbeitslohn zu beobachten, die vor allem für pflegende Angehörige in Pflegehaushalten zutreffen. Diese Unterschiede stehen vermutlich im Zusammenhang mit unterschiedlicher Bildung. Denn gerade Pflegepersonen in Pflegehaushalten haben häufig nur eine geringe oder mittlere Bildung, während die Pflegepersonen im eigenen Haushalt häufiger auch eine höhere Bildung mit entsprechend besseren Einkommenschancen haben. Zusätzlich werden hier vermutlich auch die ungleichen Einkommenschancen zwi-

Tabelle 13–5

Bruttoerwerbseinkommen pro Monat und Stunde von Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Pflegeumfang (in Euro)

	Pflegeperson				Personen ohne Pflegeaufgaben
	Alle		Intensive Pflege (>1 Std.)		
	Pflege in HH	Pflege außerhalb	Pflege in HH	Pflege außerhalb	
Bruttolohn	1 871	2 429	1 640	1 949	2 516
Stundenlohn	13,2	14,9	12,4	13,0	14,9

Anmerkungen: Gewichtete Angaben. Es wurden nur erwerbstätige Personen zur Berechnung der Durchschnitte verwendet.

Quelle: SOEPv29

Pflege-Report 2016

WlD0

schen erwerbstätigen Männern und Frauen sichtbar, da die Mehrzahl der pflegenden Angehörigen Frauen sind. Im Schnitt verdienen Frauen etwa 20 Prozent weniger als Männer, nicht zuletzt weil sie überproportional häufig in schlechter zahlenden Branchen in kleineren Betrieben beschäftigt sind und aufgrund von familienbedingten Unterbrechungen seltener vergleichbar lange Betriebszugehörigkeiten wie Männer erreichen (Bach 2014).

Pflegende Angehörige häufiger als die übrigen Erwerbstätigen in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern beschäftigt

Für die Nachfrage nach Familienpflegezeit und Pflegezeit ist die Betriebsgröße der Arbeitgeber von erwerbstätigen Pflegepersonen hoch relevant, da daran der Rechtsanspruch auf Pflegezeit (mehr als 15 Beschäftigte) und Familienpflegezeit (25 und mehr Beschäftigte) geknüpft ist. Auch wenn sich anhand des SOEP diese Vorschriften nicht vollständig abbilden lassen, belegen die nachfolgenden Ergebnisse, dass pflegende Angehörige gehäuft in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten bzw. zwischen 20 und 200 Beschäftigten tätig – und damit zu einem nicht unerheblichen Teil vom Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit ausgeschlossen – sind (Tabelle 12–6). Insbesondere Pflegepersonen in Pflegehaushalten arbeiten mit einem Anteil von 37 % deutlich häufiger als die übrige Erwerbsbevölkerung (26 %) in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei Unternehmen mit einer Betriebsgröße zwischen 20 und 200 Beschäftigten. Hier sind Pflegepersonen mit eigenem Haushalt und mehr als einer Stunde Zeitaufwand für die Pflege verstärkt vertreten (Pflegepersonen: 35 %; übrige Erwerbsbevölkerung: 26 %). Dies könnte daran liegen, dass Frauen generell nicht nur häufiger Pflege leisten, sondern zugleich auch eher in kleinen Betrieben tätig sind. Außerdem leben Pflegepersonen eher im ländlichen Raum mit einer entsprechenden wirtschaftlichen Infrastruktur.

Tabelle 13–6

Betriebsgröße erwerbstätiger Pflegepersonen nach Haushaltstyp und Umfang der Pflege

	Pflegeperson				Personen ohne Pflegeaufgaben
	Alle		Intensive Pflege (>1 Std.)		
	Pflege in HH	Pflege außerhalb	Pflege in HH	Pflege außerhalb	
Betriebsgröße					
< 20	36,7	23,3	37,1	28,7	26,1
20–200	31,8	25,5	30,9	35,4	26,9
200–2000	13,8	23,9	14,6	16,8	19,4
> 2000	13,4	22,7	15,9	16,5	22,8
Selbständig	4,3	4,5	1,5	2,6	4,9
Öffentlicher Dienst	24,5	30,1	29,3	24,4	24,0

Anmerkungen: Gewichtete Angaben

Quelle: SOEPv29

Pflege-Report 2016

WIdO

13.4 Fazit

Die jüngsten Reformen der Pflegezeit und Familienpflegezeit werden eher verhalten in der Bevölkerung und in den Unternehmen aufgenommen. Einerseits wird die schwierige Lebenssituation pflegender Angehöriger und die Notwendigkeit ihrer Unterstützung zunehmend in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft gewürdigt. Andererseits spiegeln die ZQP-Befragungen wider, dass mit dem Thema Pflege in der Arbeitswelt noch nicht überall offen umgegangen wird. Dies gilt sowohl für die Beschäftigten, die deswegen berufliche Nachteile fürchten, als auch für die Unternehmen, die im Zusammenhang mit längerfristigen teilweisen oder vollständigen Freistellungen pflegender Angehöriger Störungen in den Betriebsabläufen vorhersehen.

Insgesamt setzen die jüngsten Reformen der Pflege- und Familienpflegezeit an der Praxis an, die pflegende Frauen viel häufiger als Männer bereits umsetzen: die Arbeitszeit zugunsten der Familie zu reduzieren. Dabei zeigen die im Rahmen dieses Beitrags ausgewählten Analysen, dass zurzeit erwerbstätige Pflegepersonen kein besonderes Bedürfnis nach weiterer Arbeitszeitreduktion haben. Denn viele der mehrheitlich weiblichen pflegenden Angehörigen arbeiten bereits dauerhaft in Teilzeit und haben vermutlich schon aus finanziellen, aber auch arbeitsplatzbezogenen Gründen wenig Interesse, die Arbeitszeit weiter zu reduzieren. Die – zusätzlich zu anderen, bereits bestehenden Instrumenten der Arbeitszeitflexibilisierung – durch die Gesetze zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gestärkte Möglichkeit, vorübergehend und eben nicht dauerhaft für die Pflege die Arbeitszeit zu reduzieren und den ursprünglichen Arbeitsplatz zu erhalten, könnte aber für zukünftig Pflegenden größere Bedeutung erlangen. Umstritten wird jedoch die Praktikabili-

tät des zinslosen Darlehens bleiben, weil pflegende Angehörige im Schnitt ohnehin schon weniger verdienen und das Darlehen direkt im Anschluss an die Pflegezeit zurückzahlen ist. Die angemessene finanzielle Unterstützung pflegebedürftiger Menschen und ihrer Pflegepersonen wird damit auch zukünftig gesellschaftlich diskutiert werden müssen.

Soll zukünftig die Pflegeverantwortung in der Erwerbsbevölkerung gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen verteilt werden, müssten vor allem mehr erwerbsfähige Männer ihre Angehörige pflegen. Da Männer aber mit ihrem Erwerbseinkommen im Durchschnitt in der Regel nach wie vor mehr zum Haushaltseinkommen beitragen als Frauen, bleibt abzuwarten, ob sich Haushalte in Zukunft häufiger für eine partnerschaftliche Lösung des Vereinbarkeitsproblems von Beruf und Pflege entscheiden werden.

Zudem hängen die Optionen der Männer, sich verstärkt in der Pflege einzubringen, auch davon ab, wie gut ihnen die Unternehmen entgegenkommen. Wie dieser Beitrag zeigt, sind pflegende Angehörige gerade in Branchen mit kleinbetrieblichen Strukturen präsent und wegen der Schwellenwerte der Betriebsgröße für den Rechtsanspruch auf die Pflege- und Familienpflegezeit weiterhin auf das Wohlwollen der Arbeitgeber bzw. tarifliche Vereinbarungen angewiesen.

Literatur

- Bach S. Gender Income Gap und Gender Tax Gap. DIW Wochenbericht 35/2014. Berlin 2014.
- Barmer GEK. Barmer GEK Pflegereport 2014. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 29. Berlin: Barmer GEK 2014.
- Engstler H, Tesch-Römer C. Lebensformen und Partnerschaft. In: Motel-Klingebiel A, Wurm S, Tesch-Römer C (Hrsg). Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart: Kohlhammer 2010.
- Generali Zukunftsfond (Hrsg). Generali Altersstudie 2013: Wie ältere Menschen leben, denken und sich engagieren. Frankfurt a. M. 2013.
- Geyer J. Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: ZQP-Themenreport „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Berlin: ZQP 2015.
- Igl G. Sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. In: ZQP-Themenreport „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Berlin: ZQP 2015.
- Naumann D, Teubner C. Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Einschätzung der Bevölkerung. In: ZQP-Themenreport „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Berlin: ZQP 2015a.
- Naumann D, Teubner C. Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Einschätzung der Unternehmen. In: ZQP-Themenreport „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Berlin: ZQP 2015b.
- Naumann D, Romeu-Gordo L. Gesellschaftliche Partizipation: Erwerbstätigkeit, Ehrenamt und Bildung. In: Motel-Klingebiel A, Wurm S, Tesch-Römer C (Hrsg). Altern im Wandel, Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart: Kohlhammer 2010.
- Schneekloth U, Wahl HW. Selbständigkeit und Hilfebedarf bei älteren Menschen in Privathaushalten. Pflegearrangements, Demenz, Versorgungsangebote. Stuttgart: Kohlhammer 2006.