



Elisabeth Mantl

Kompetenzbüro für Familie, Demografie und Gleichstellung

Das Familienpflegezeitgesetz

Entwicklung, Umsetzung und Bewertung

Elisabeth Mantl

Kompetenzbüro für Familie, Demografie und Gleichstellung

Apostel-Paulus-Straße 19, DE -10825 Berlin

Tel.: 030/ 23 88 98 08, Fax.: 030/ 23 88 98 09

kontakt@ElisabethMantl.de www.ElisabethMantl.de



Auf dem Weg zum Familienpflegezeitgesetz: Ein Rückblick

Die sozialpolitische Befassung mit dem Thema Pflege nahm unter dem Eindruck des demografischen Wandels erst in den 1990er Jahren Fahrt auf. Die eben dargestellten wissenschaftlichen Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen zur Entlastung der Pflegenden bzw. zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wurden darin allerdings nur am Rande berücksichtigt. Die deutsche Sozial- und Pflegegesetzgebung folgt in erster Linie fiskalischen Zielsetzungen.¹

Als erste sozialpolitische Maßnahme wurde 1995 die Pflegeversicherung eingeführt. In ihren Grundzügen fokussiert sie in erster Linie die Bedarfe und Rechte der zu Pflegenden, nicht jedoch die Bedürfnisse derer, die zu Hause pflegen. Die Pflegenden selbst blieben lange ungesehen und in ihrer Position weitgehend rechtlos.²

Erste gesetzliche Erleichterung auch für pflegende Erwerbstätige sollte das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge bringen (TzBfG). Es wurde 2000 verabschiedet. Beschäftigte mit Familienaufgaben können seither auf Grundlage der gesetzlichen Regelungen ihre Arbeitszeit bedarfsorientiert verkürzen ohne dies dem Ar-

beitgeber gegenüber rechtfertigen zu müssen. Teilzeit kann somit auch im Pflegefall unaufwändig beantragt werden.³

Allerdings begründet das TzBfG keinen uneingeschränkten Rechtsanspruch und gilt nur, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen (§ 8, Absatz 4) und der Arbeitgeber mehr als 15 Mitarbeiter/innen beschäftigt. (§ 8, Absatz 7) Zudem lässt das Gesetz die Notwendigkeit finanzieller Kompensationsnotwendigkeiten bei familienbedingten Arbeitszeitreduzierungen außer Acht.⁴

Explizit in den Blick genommen wurde die Situation der pflegenden Angehörigen erst drei Jahre später. 2003 initiieren BMFSfJ und das BMG einen Runden Tisch Pflege mit Geschäftsstelle beim Deutschen Zentrum für Altersfragen. Die hierzu eingeladenen Expert/innen erhielten den Auftrag, ein nachhaltiges Pflege und Versorgungskonzept zu erarbeiten und im Zuge dessen auch Handlungsempfehlungen zur Stärkung pflegender Angehöriger zu entwickeln.⁵

2005 wurde als Ergebnis der Beratungen die Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen verabschiedet.⁶ In ihren acht Artikeln stärkt sie das Recht auf eine selbstbestimmte und würdevolle Pflege. Sie schreibt, so die Einschätzung von Krum-

³ Wortlaut des Gesetzes: www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfsgesamt.pdf

⁴ Keck/Saraceno, S. 48

⁵ zu den Zielsetzungen siehe: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=16378.html

⁶ www.pflege-charta.de/die-pflege-charta/acht-artikel.html

¹ Rumpf, S. 26; Keck/Saraceno, S.4

² Reichert, Naegele, S. 1999



buck/Rumpf/Senghaas-Knobloch einen Ethos fürsorglicher Praxis fest, der hohe Anforderungen an das Pflegesystem und die Pflegenden stellt und daher geeignet wäre die Diskussion um die Rahmenbedingungen von Pflege sowie der Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Erwerbstätigkeit voranzutreiben. (S. 35) Allerdings bleiben die Unterstützungsbedarfe der Pflegenden auch in der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen unerwähnt. 2003 setzte das BAMS über den Runden Tisch hinaus eine weitere Sachverständigenkommission unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Dr. Bert Rürup ein. Sie hatte den Auftrag, Vorschläge zur finanziellen Absicherung des Pflegesystems sowie zur Reform der sozialen Pflegeversicherung zu erarbeiten.⁷

Die erarbeiteten Empfehlungen lösten heftige Diskussionen aus. Zahlreich wurde die Verfestigung sozialer und geschlechterspezifischer Ungleichheiten kritisiert. Und in der Tat schrieben die Empfehlungen zur Reform der Pflegeversicherung das überlieferte System der Familienpflege, das die Verfügbarkeit weiblicher Arbeitszeit voraussetzt, weiter fort. Die Mobilisierung des weiblichen innerfamiliären Pflegepotentials galt der Kommission mit Blick auf die drohenden Kosten als unverzichtbarer Garant eines nachhaltigen Pflegesystems, die weitere Förderung der Inanspruchnahme einer familienbedingten Teilzeit als wirkungsvollstes Mittel, das weibliche innerfamiliäre Pflegepotenzial langfristig freizusetzen.

⁷ Abschlussbericht der Rürup-Kommission: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/c318-deutsch-fassung.pdf

Für die Situation der Pflegenden von Bedeutung war und ist die Entscheidung, die Grundprinzipien der sozialen Pflegeversicherung nicht in Frage zu stellen. Das Pflegesystem sollte auch weiterhin auf den Prinzipien der intragenerationellen Solidarität, des Vorrangs der ambulanten vor der stationären Pflege und des Teilkaskocharakters der Pflegeversicherung aufgebaut werden. (Abschlussbericht, S. 17) Da die Reformvorschläge vor allem auf Sicherstellung eines staatlicherseits finanzierbaren Pflegesystems ausgerichtet waren, blieben die innerfamiliär zu bestreitenden Kosten einer Pflege und/oder einer Arbeitszeitreduzierung sowie der damit verbundene Geschlechterbias folgerichtig erneut unbeachtet.

Aufbauend auf den Empfehlungen der Rürupkommission wurde 2007 ein erster Entwurf für ein Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung vorgestellt. 2008 wurde er verabschiedet. Die Reform stärkte die ambulante Versorgung und zielte auf Freisetzung des innerfamiliären Pflegepotentials. Mit dem Reformpaket wurden in diesem Sinn 2008 die sogenannte Pflegezeit und der zehntägige Freistellungsanspruch im Pflegefall eingeführt.⁸

Mittels Einführung der Pflegezeit erhielten die Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit, sich für die Pflege naher Angehöriger bis zu sechs Monaten komplett oder teilweise von der Arbeit frei stellen zu lassen. (Pflege ZG, § 3) Nach Ende der Pflegezeit besteht der Anspruch, auf

⁸ www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/pflegezg/gesamt.pdf



den Arbeitsplatz zurückzukehren. (*Pflege ZG, § 5*) Die Pflegezeit ist unbezahlt, also mit Lohnverzicht bzw. Einkommenseinbußen verbunden. Ein Anspruch besteht vergleichbar zum TzBf nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss zehn Tage vorher informiert werden. Eine Beitragszahlung zur Rentenversicherung wird von der Pflegekasse übernommen, wenn die Pflegeperson mindestens 14 Stunden in der Woche pflegt. Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz wird über die Familienversicherung oder die freiwillige Weiterversicherung mit dem Mindestbeitrag in der Krankenkasse sichergestellt. Pflege ZG § 6 erlaubt den Arbeitgebern zur Vertretung der Pflegezeit die Einstellung befristeter Beschäftigter und eröffnet die Möglichkeit einer vorzeitigen Kündigung, sofern die Pflegezeit vorzeitig beendet wird. Nahe Angehörige im Sinne des Pflegezeitgesetzes sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten/innen, Lebenspartner/innen, Partner/innen einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, eigene bzw. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des/der Ehegatten/in oder Lebenspartners/in, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Unseren Erfahrungen nach wurde die Pflegezeit, da unbezahlt, kaum in Anspruch genommen. Wie alle Vorgängergesetze ließ auch die Idee der Pflegezeit die finanziellen Herausforderungen einer Pflege weitgehend außer Acht. Kompensation für den Verdienstausschlag war nicht angedacht. Gleichzeitig war die Pflegezeit uninteressant für all diejenigen, die die Kosten familiärer Pflege ohnedies innerfamiliär arbeitsteilig abfedern konnten. Dies fanden Kohler/Döhner in ihren Interviews durchgängig bestätigt. Darüber hinaus wird die Begrenzung der Pflegezeit auf sechs Monate von den Pflegenden in der Re-

gel als gänzlich unangemessen interpretiert, weil gänzlich unklar bleibt, was passiert, wenn die Pflege länger als die vorgesehenen sechs Monate andauert, der Pflegebedarf bestehen bleibt, während die Erwerbsarbeit wieder aufgenommen werden muss.⁹

§ 2 PflegeZG eröffnet jenseits der Inanspruchnahme einer Pflegezeit die Möglichkeit zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, um als Angehöriger auf unterschiedliche Pflegesituationen reagieren zu können. Die Freistellungsmöglichkeit soll insbesondere die Beschäftigten unterstützen, deren Angehörige plötzlich pflegebedürftig werden und für die schnell Hilfe organisiert werden muss. Im Rahmen der kurzzeitigen Freistellung haben die Beschäftigten das Recht, bis zu zehn Tagen der Arbeit fernzubleiben, in der Regel ohne Lohnfortzahlung aber unter Fortlaufen der Sozialversicherung. Der Arbeitgeber muss unverzüglich informiert werden. Der Anspruch gilt unabhängig von der Betriebsgröße für alle Arbeitnehmer/innen. (*Pflege ZG, § 2*) Wiederum mit Blick auf die damit verbundenen Lohneinbußen nutzen die Beschäftigten bei einem kurzfristig eintretenden Pflegefall eher Zeitguthaben oder Urlaubstage oder gehen, sofern beides nicht möglich ist, auch schon mal ins Zeitsaldo.

Dem stetig wachsenden Pflegebedarf entsprechend blieb das Thema sozialpolitisch prioritär.

Bundesminister Rösler ernannte das Jahr 2011 zum Jahr der Pflege, auch sein Nachfolger Daniel Bahr stellte eine umfassende Pflegereform und Neudefinition von Pflegebedürftigkeit in Aussicht. In die-

⁹ Kohler/Döhner, S. 82f.



sen Kontext fällt auch der Entwurf für das Familienpflegezeitgesetz, das mit dem 1.1.2012 in Kraft getreten ist.

Das Familienpflegezeitgesetz

Das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) wurde am 6.12.2011 vom Bundestag beschlossen und trat am 1.1. 2012 in Kraft.

Das Gesetz sieht vor, dass Beschäftigte für maximal zwei Jahre ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren können. Das Gehalt wird in diesem Zeitraum um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgelts aufgestockt. Nach Ende der Pflegezeit wird derselbe Betrag solange weitergezahlt bis der Gehaltsvorschuss, der während der Pflegezeit gewährt wurde, wieder ausgeglichen ist. Ein Beispiel: Wer die Arbeitszeit um die Hälfte reduziert, um sich der Pflege von Angehörigen zu widmen, bezieht 75 Prozent des Bruttogehaltes. Danach gibt es für die Dauer der in Anspruch genommenen Pflegezeit trotz Vollzeitarbeit nur 75 Prozent des Gehalts. Die Pflegezeiten werden in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt, d.h. die Beitragszahlungen zur Sozialversicherung laufen während der Familienpflegezeit weiter. Zudem besteht während der Familienpflegezeit ein besonderer Kündigungsschutz.¹⁰

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für die Zeit der Arbeitszeitreduzierung ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen im

¹⁰ www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/index.html



Umfang des Aufstockungsbetrags in Anspruch zu nehmen. Das gewährte Darlehen zahlt der Arbeitgeber in der Nachpflegephase zurück. Den Unternehmen entstehen bei der Gehaltsaufstockung keine Kosten; ihre Liquidität bleibt erhalten.

Der oder die Mitarbeiter/in ist verpflichtet, ergänzend eine sogenannte Familienpflegezeit-versicherung abzuschließen. Darin verpflichtet sich der Versicherer, im Falle des Todes oder der Berufsunfähigkeit der/des Beschäftigten eine Leistung in der Höhe zu erbringen, in der das Wertguthaben infolge der Familienpflegezeit noch nicht ausgeglichen ist. Das BAFzA bietet pflegenden Beschäftigten hierfür in Kooperation mit der Versicherungsgesellschaft BNP Paribas eine Versicherung zu gesonderten Konditionen an.

Anders als auf die bisherige Pflegezeit gibt es auf die neue Familienpflegezeit keinen Rechtsanspruch. Seine Umsetzung ist eine freiwillige und individuelle Vereinbarung zwischen Unternehmen und Beschäftigten. Im ersten Entwurf zum Familienpflegezeitgesetz hat die Familienministerin den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit noch gefordert. Dieser stieß jedoch beim Koalitionspartner FDP und in Wirtschaftskreisen auf erhebliche Widerstände. Er wurde in der Folge zu einer freiwilligen Vereinbarung der Arbeitgeber abgewandelt.

Anträge für die Familienpflegezeit können seit dem 1. Januar 2012 gestellt werden.

Stand der Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes

Sechs Monate nach Einführung des Gesetzes sind keine offiziellen Angaben darüber erhältlich, wie viele Beschäftigte das Angebot der Familienpflegezeit in den ersten Monaten wahrgenommen haben bzw. wie viele Unternehmen die Familienpflegezeit anbieten. Allerdings haben unsere Recherchen den Eindruck hinterlassen, dass die neuen gesetzlichen Möglichkeiten noch wenig positive Resonanz finden.

Beim deutschen Mittelstand herrscht insgesamt eher Skepsis. Laut Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft (BVMW) sei die „Zurückhaltung nicht verwunderlich, da die gesetzliche Regelung an der betrieblichen Wirklichkeit im Mittelstand vorbeigehe“. Vertretung für die Phase der Arbeitszeitreduzierung sei nur schwer zu finden. In der Folge müssten Tätigkeiten vorübergehend entweder ganz wegfallen oder von den anderen Beschäftigten aufgefangen werden, was angesichts der ohnedies hohen Arbeitsbelastung kaum zumutbar sei. Außerdem sei die Umsetzung mit erheblichen organisatorischen Aufwendungen und finanziellen Risiken verbunden, die die Möglichkeiten kleiner und mittelständischer Unternehmen sprengen.¹¹

¹¹ www.focus.de/finanzen/versicherungen/kaum-interesse-an-neuer-regelung-mittelstand-winkt-bei-familien-pflegezeit-ab_aid_698945.html



Allerdings haben auch einige, vor allem Großunternehmen bereits öffentlich angekündigt, die Familienpflegezeit anbieten zu wollen. Zu ihnen zählen u.a. Airbus Deutschland GmbH, BNP Paribas Versicherungen, Continental AG, Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG, Genworth Versicherung, Georgsmarienhütte GmbH, GLOBUS Handelshof, KfW Bankengruppe, Landeshauptstadt Wiesbaden, Lanxess AG, Roche Diagnostics GmbH und Sozialholding der Stadt Mönchengladbach. Aber auch Firmen, wie die Berliner Wohnungsbaugesellschaft degewo, bieten ihren Mitarbeiter/innen die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit an. Noch ist offen, wie hoch die Nachfrage ist.¹²

Summa summarum nutzen die sozialpolitischen und gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeitreduzierung bzw. Freistellung vor allem denjenigen, die ihre Erwerbstätigkeit ohnedies reduzieren oder unterbrechen, weil dies materiell und familiär möglich, sinnvoll und normativ wünschenswert erscheint. Sie entlasten in der Regel nicht diejenigen, die Vollzeit erwerbstätig sind und pflegen, hoch belastet sind, aus finanziellen Überlegungen aber weder ihre Arbeitszeit reduzieren noch sich institutionalisierte Hilfe leisten können. Auch überlässt es die Finanzierung einer pflegerischen Entlastung in weiten Teilen den Pflegenden selbst.

Die entlastende Wirkung der gesetzlichen Regelungen bleibt aus sozial- und geschlechterpolitischer Perspektive betrachtet also zweifelhaft. Unter Verweis auf die drohenden Kostenexplosionen im Pflegebereich schreiben sie Strukturen innerfamiliärer Arbeitsteilung fest, in denen insbesondere Frauen zum Teil bzw. ganz unentgeltliche Fürsorgeleistungen übernehmen und von ihren Partnern mitversorgt werden können.

Entsprechend groß war und ist von Seiten der Sozial- und Interessenverbände die Kritik am Familienpflegezeitgesetz.

¹² Aussage der audit-Projektleiterin Vanessa Wass in einem Gespräch vom 31. Mai 2012.



Reaktionen auf das Familienpflegezeitgesetz- das Gesetz in der Kritik der Sozialverbände

Das Bundesfamilienministerium sieht die Familienpflegezeit als zeitgemäße Antwort auf den demografischen Wandel und die prognostizierte Zunahme der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft. Sie biete gleich mehrere Vorteile: Pflegende Angehörige könnten Beruf und Pflege besser miteinander vereinbaren, Pflegebedürftige könnten besser von ihren Familienangehörigen gepflegt werden und den Unternehmen blieben - ohne finanziellen Mehraufwand – qualifizierte Beschäftigte erhalten.

Sozialverbände und Opposition formulierten allerdings bereits bei Bekanntwerden des Gesetzesentwurfs heftige Kritik. Im Großen und Ganzen schließt diese an die in sozialwissenschaftlichen und gerontologischen Forschungsarbeiten entwickelten Handlungsempfehlungen an. Kritik und Forderungen zur Verbesserung der Gesetzeslage kreisen deshalb im Wesentlichen um vier Punkte: 1. die weitere Verfestigung der unentgeltlichen, vor allem von Frauen übernommenen Familienpflege, 2. die damit verbundene fehlende finanzielle Kompensation der Arbeitszeitverkürzung, 3. die unterbliebene Stärkung der Rechte pflegender Angehöriger sowie 4. die zeitliche Befristung der Maßnahme.

Sozialverbände und Opposition kritisieren, dass das Familienpflegezeitgesetz die Verortung von Pflege im privaten Umfeld fortschreibe und zur Entlastung der Pflegeversicherung weiter vor allem auf die

Bereitschaft der Angehörigen zur unentgeltlichen Fürsorgearbeit setze.

Der **Paritätische Wohlfahrtsverband** fordert einen Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit für Arbeitnehmer. So sei es dringend geboten neben den Rechten der Pflegebedürftigen auch die Rechte der Pflegenden zu stärken. Insofern könne man zwar der Befristung der Pflegezeit zustimmen, nicht jedoch der Tatsache, dass die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt. Die freiwillige Selbstverpflichtung der Arbeitgeber sei eine Brüskierung der Pflegenden. Die Familienpflegezeit komme einem Nichthandeln gleich, da für pflegende Angehörige nichts gewonnen sei, so Eberhard Jüttner, Vorsitzender des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes. Der Verband tritt für die Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine dreijährige Familienpflegezeit ein und fordert darüber hinaus eine finanzielle Absicherung pflegender Angehöriger analog zum Elterngeld. „Was pflegende Angehörige brauchen ist dreierlei: einen klaren einklagbaren Rechtsanspruch, Zeit und materielle Absicherung“, so Jüttner.

Nach Vorstellung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes sollten die Arbeitnehmer/innen für die Dauer der Pflegezeit eine staatliche Lohnersatzleistung von 65 Prozent des letzten Nettoeinkommens erhalten, höchstens jedoch 1800 Euro.¹³

¹³ www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pdforder/A4_sozialpolitisch_web.pdf; Der Paritätische Gesamtverband (Hg.): Paritätisches Konzept für ein Familienpflegegeld, Berlin 2011



Auch die **Arbeiterwohlfahrt** fordert einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. AWO Bundesvorsitzender Wolfgang Stadler weist darauf hin, dass rund 40 Prozent der Hauptpflegepersonen erwerbstätig seien. „Die bisherigen Regelungen des Gesetzentwurfes zur Familienpflegezeit sind enttäuschend“, kritisiert Stadler. „Abgesehen vom fehlenden Rechtsanspruch werden die Betroffenen mit unklaren Regelungen und Beiträgen zur Ausfallpflichtversicherung belastet.“ Pflegende Angehörige benötigten vor allem einen selbstbestimmten Anspruch auf Beratung, kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten ohne Lohnverlust und einen Anspruch auf Kuren, um die eigene Gesundheit zu erhalten.¹⁴

Sozialverband Deutschland-Präsident Adolf Bauer äußerte sich dahingehend, dass der verabschiedete Gesetzentwurf das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht lösen werde. Im Zentrum der Kritik steht auch bei ihm der fehlende Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit. Solange diese Gretchenfrage in der Pflegepolitik nicht beantwortet ist, so Bauer, werden auch die aktuellen und anerkanntswerten Bemühungen der Bundesregierung scheitern. Zudem bestehe die Gefahr, dass nur wenige Erwerbstätige von dem Gesetz profitieren. Denn der vorgesehene Gehaltsverzicht von bis zu 25 Prozent ist für viele Menschen nicht zu stemmen.¹⁵

¹⁴ www.awo.org/fileadmin/user_upload/pdf-dokumente/Standpunkte/Positionspapier_zur_Vereinbarkeit_von_Pflege_und_Beruf_end.pdf

¹⁵ www.herner-sozialforum.de/archives/730

Kritisch positioniert hat sich auch der **Familienbund der Katholiken**. Auch er kritisiert, dass die Regelung nur für vollzeitbeschäftigte Pflegende gilt, die Pflegezeit auf zwei Jahre begrenzt ist, und die Finanzierung der Pflegezeit ausschließlich den Pflegenden selbst überlassen bleibt. Zudem bliebe ungeklärt, was mit Angehörigen geschehe, die eine Minderung ihres Einkommens von 25 Prozent über zwei Jahre nicht schultern könnten und eine Halbtagsbeschäftigung neben einer Pflege nicht zu leisten ist.¹⁶

Der **Deutscher Frauenrat** fordert kurzfristig beantragbare, zeitlich begrenzte Freistellungen für Not- und Härtefälle, Lohnersatzleistung, einen Rechtsanspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit mit Kündigungsschutz, die Bewertung arbeitslos gemeldeter Pflegenden als für den Arbeitsmarkt vermittelbar sowie die Stärkung der Rechte von Berufsrückkehrer/innen. Mit Blick auf das neue Familienpflegezeitgesetz fragt der DFR, wie das Modell funktionieren sollte, wenn viele der pflegenden Frauen ohnedies bereits in Teilzeit arbeiten. Er kritisiert, dass auch das neue Gesetz implizit die Verantwortung für die häusliche Pflege vor allem Frauen übertrage. Zudem fordere es von den Frauen alles ab, gebe aber wenig zurück. Des Weiteren suggeriere das Gesetz, dass Pflege jede/r kann – was in der Sache aber falsch sei und was zudem die Tätigkeit ausgebildeter Pflegekräfte entwerte.¹⁷

¹⁶ BASGO Nachrichten, 04/2010, S. 23

¹⁷ BASGO Nachrichten, 04/2010, S. 23



Ausblick: Das Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung

Verbesserungen für pflegende Erwerbstätige könnte die Neuausrichtung der Pflegeversicherung bringen, die nur wenige Monate später, nämlich am 28.3.2012, verabschiedet wurde.¹⁸

Im Fokus der Reform steht die verbesserte Unterstützung demenziell erkrankter Menschen und ihrer ambulanten Versorgung. Der Pflegebedürftigkeitsbegriff wird überarbeitet und die Leistungen über die körperlichen Einschränkungen hinaus ausgeweitet. Geplant ist des Weiteren der Ausbau der ambulanten Versorgung für demenzielle erkrankte Menschen. Die Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten sollen für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen ausgeweitet und die Leistungsanspruchnahme flexibilisiert werden. Angehörige sollen stärker entlastet werden, etwa über die Verbesserung der Beratung und den Ausbau von Wohngruppen für demenziell Erkrankte.

Geplant ist des Weiteren eine gezielte Entlastung pflegender Angehöriger, z.B. durch die Berücksichtigung von anstehenden RehaMaßnahmen in der Krankenversicherung. Zudem soll es die Inanspruchnahme einer Auszeit erleichtern. Das Pflegegeld soll zur

Hälfte weitergezahlt werden, wenn pflegende Angehörige eine Kurzzeit- oder Verhinderungspflege für ihren Pflegebedürftigen in Anspruch nehmen. Auch soll ihre rentenversicherungsrechtliche Absicherung verbessert werden.

¹⁸ www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/dateien/Pressemitteilungen/2012/2012_01/120328_PM_18_neu_Pflegeneuausrichtungsgesetz.pdf



Literatur zum Thema

- BAGSO Nachrichten (2010), Beruf und Pflege 4.
- Backes, G. u.a. (2008): Gender in der Pflege: Herausforderungen für die Politik. Bonn.
- Barkholdt, C., Lasch, V. (2004): Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Dortmund.
- Bauer, A., Gröning K. (2008): Gerechtigkeit, Geschlecht und demografischer Wandel, Frankfurt a.M.
- Dies. (2009): Die späte Familie. Intergenerationelle Beziehungen im hohen Lebensalter. Gießen.
- Beruf und Familie gGmbH (2009) (Hg.): Reihe für die Praxis 1: Eltern pflegen. So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen - Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik, Frankfurt. http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43&sid=&cms_det=213
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (Hg.) (2012): 2011: Jahresrückblick 32.
- Dackweiler, R.M. (2007): „Demografischer Wandel“ als soziales Problem? Feministische Perspektiven auf eine gesellschaftspolitische Debatte. In: IFF, 24 (33), 21-31.
- Döhner H, Kohler S. (2012) Pflegende Angehörige. In: Wahl H-W., Tesch-Römer C., Ziegelmann J. (Hg.): Angewandte Gerontologie: Interventionen für ein gutes Altern in 100 Schlüsselbegriffen. Stuttgart, 472-476.
- Ennepe-Ruhr-Kreis (Hg.) (2010): „Zwischen Pflegebett und Büro“. Dokumentation einer Fachtagung zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit. Hattingen, 27. Oktober 2009, Schwelm.
- Herrenbrück, A. (2010): Pflegende Söhne – gängige Rollenmuster oder neue Lebensentwürfe? Konstanz.
- Hofmann, E., Nachtmann, J. (Hg.) (2007): Alter und Pflege. GeroStat Report Altersdaten 03.
- Keck, W., Saraceno, Ch. (2009): Balancing elderly care and employment in Germany. WZB discussion paper SP I 2009-401.
- Keck, W. (2011): Pflege und Beruf. Ungleiche Chancen bei der Vereinbarkeit. WZBrief Arbeit 09.
- Klie T. u.a. (2005) (Hg.): Die Zukunft der gesundheitlichen, sozialen und pflegerischen Versorgung älterer Menschen, Frankfurt a.M.
- Kocka, J., Staudinger U. (2010) (Hg.): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiegruppe Altern in Deutschland. Halle (Saale).
- Kohler, S., Döhner, H. (2011): Carers between Work and Care. Conflict or Chance? Results of Interviews with Working Carers. Hamburg. (<http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/National%20report%20GER.pdf>).
- Kumbruck, Ch., Rumpf, M., Senghaas-Knobloch, E. (Hg.) (2010): Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung. München.
- Lamura, G. u.a. (2006). Erfahrungen von pflegenden Angehörigen älterer Menschen in Europa bei der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen - Ausgewählte Ergebnisse des Projektes EUROFAMCARE. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 39(6), 429-442.
- Langehennig, M. (2009): Männer in der häuslichen Angehörigenpflege. Forschungsbefunde, Forschungsartefakte, Forschungsperspektiven. In: Jansen M.M. (Hg.): Pflegende und sorgende Frauen und Männer. POLIS 49, 43-58.
- Masuy, A. J. (2009): Effects of Caring for an older person on womens' lifetime participation. In: Work, Aging and Society, 29(5), 745-763.



- Meyer, Martha (2006): Pflegende Angehörige in Deutschland. Überblick über den derzeitigen Stand und zukünftige Entwicklungen, Hamburg.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (2009) (Hg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Land Brandenburg. Teltow.
- Mnich E., Kohler S. (2007): Ein europäischer Vergleich zum Effekt wohlfahrtsstaatlicher Transfers auf familiäre Pflege: Wirkungen der deutschen Pflegeversicherung. In: Janßen, C. u.a. (Hg.) Medizinsoziologische Versorgungsforschung. Theoretische Ansätze, Methoden, Instrumente und empirische Befunde. Weinheim und München, 253-272.
- Der Paritätische Gesamtverband (Hg.) (2012): Falsche Weichenstellungen, verpasste Chancen. Eine sozialpolitische Halbzeitbilanz der Regierungskoalition, Berlin. (http://www.der-paritaetische.de/uploads/tx_pdforder/A4_sozialpolitisch_web.pdf)
- Der Paritätische Gesamtverband (Hg.) (2011): Paritätisches Konzept für ein Familienpflegegeld, Berlin.
- Preuß, M., (2010): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Einflussfaktoren und Erklärungsansätze im Spiegel sozialer Ungleichheit, Saarbrücken.
- Reichert, M. (2007): Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit - Unterstützungsmaßnahmen und Initiativen im Ausland. Beitrag im Rahmen der Fachtagung Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz am 2. November 2006 in Mainz. Mainz.
- Reißmann, A. (2005): Pflegebedürftigkeit und Institutionalisierung. In: Chancen und Grenzen häuslicher Pflege 5. Oldenburg.
- Rumpf, Mechthild (2007): Geschlechterverhältnisse und Ethos fürsorglicher (Pflege-) Praxis im Wandel. Literaturstudie und Problemskizzen zu häuslicher Pflege (artec-paper 144: Langfassung; artec-paper 145: Kurzfassung), Bremen.
- Schneider, T., Dobrič, S, Blossfeld, H. (2001). Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen. Zeitschrift für Soziologie 5, 362 – 383.
- Statistische Ämter (2010). Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf die Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige in Bund und Ländern.
- Statistisches Bundesamt (2008). Pflegebedürftige heute und in Zukunft. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Sozialleistungen/2008__11/2008__11_Pflegebeduerftige,templat