



# WHO CARES – PFLEGST DU SCHON?!

## Ergebnisse eines Workshops des Deutschen Gewerkschaftsbunds, des Europäischen Gewerkschaftsbunds und der Friedrich-Ebert-Stiftung am 5. Mai 2015

### Thesen zu den politischen Herausforderungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

**1.** Pflege ist keine Privatangelegenheit, sondern eine gesamtgesellschaftlich notwendige Aufgabe, deren Lasten solidarisch aufgeteilt und gemeinschaftlich getragen werden müssen. Pflege ist als soziales Recht zu betrachten und muss in allen Mitgliedstaaten der EU als solches abgesichert werden. Gleichzeitig gebührt allen Pflegenden eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung, die sich auch materiell niederschlagen muss.

**2.** Das „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ mit dem Rechtsanspruch auf eine kurze, zehntägige Pflege-Auszeit, die durch eine Entgeltersatzleitung flankiert wird, ist in Deutschland ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Der Anspruch muss auch Beamtinnen und Beamten zustehen. Folgen muss darüber hinaus eine Entgeltersatzleistung (analog zum Elterngeld) während der sechsmonatigen Freistellung zur Organisation der Pflege für den Angehörigen. Das würde auch für Männer die Hürde senken, Pflegeaufgaben zu übernehmen und somit zu einer geschlechtergerechteren Inanspruchnahme der Pflegezeiten beitragen.

**3.** Ziel der politischen Vorhaben sollte künftig nicht die Förderung eines kompletten beruflichen Ausstiegs der Pflegenden sein, sondern die Ermöglichung einer (längerfristigen) Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Dafür gilt es, geeignete Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die beispielsweise der Logik des „Elterngeld plus“ oder der Altersteilzeit folgen. Solche Modelle können allerdings nur unter bestimmten Voraussetzung ihre positive Wirkung voll entfalten:

- Bei der Durchsetzbarkeit der Ansprüche darf es keine Arbeitnehmer/innen erster und zweiter Klasse geben. Da Arbeitnehmer/innen mit befristeten Verträgen hier tendenziell benachteiligt sind, ist auch aus diesem Grund die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz anzustreben.
- Um einer weiteren Verdichtung der Arbeit entgegenzuwirken, sollten verbindliche Vertretungslösungen eingeführt werden.
- Kleine und mittlere Unternehmen müssen dabei unterstützt werden, ihren Beschäftigten mit Pflegeverantwortung eine möglichst große Arbeitszeitsouveränität einzuräumen.

**4.** Die Zusammenarbeit zwischen Kommunen/Landkreisen und Kranken- bzw. Pflegeversicherung muss verbindlich und im Sinne der Pflegebedürftigen verbessert werden. Dabei müssen die regional verankerten Pflegeeinrichtungen sinnvoll einbezogen werden. Ziel ist es, ein quartiersbezogenes (echtes) Case- und Care-Management zu ermöglichen. Die Beratungsleistung sollte sowohl (potenziell) Pflegebedürftigen als auch Pflegepersonen/ pflegenden Angehörigen/informell Pflegenden zur Verfügung stehen. Außerdem sollte sie sich nicht nur auf Sach- und Geldleistungen, sondern auch auf Vernetzungsmöglichkeiten sowie Vereinbarkeitsfragen (also Zeitfragen) beziehen und bei Bedarf ein „Coaching“ für pflegende Angehörige umfassen. Pflegestützpunkte müssen unabhängig von den Pflegekassen sein, um neutral beraten zu können. Rehabilitation muss – auch in der Praxis – Vorrang vor Pflege haben. Eine öffentliche, servicebasierte, teilhabeorientierte Infrastruktur für Pflege muss ausgebaut werden. Dazu bedarf es finanzieller Anstrengungen, die den Herausforderungen gerecht werden.

# WHO CARES – PFLEGST DU SCHON?!

## Ergebnisse eines Workshops des Deutschen Gewerkschaftsbunds, des Europäischen Gewerkschaftsbunds und der Friedrich-Ebert-Stiftung am 5. Mai 2015

5. Die betriebliche Gesundheitsförderung muss im Sinne der Prävention gestärkt werden. Dazu zählen ein guter Arbeitsschutz und der Zugang zu Information und Beratung für Arbeitnehmer/innen. Die Betriebsräte sind einzubeziehen. Der im Präventionsgesetz formulierte Vorschlag, dass Betriebsärzt/innen neue Aufgaben übernehmen und vor allem bei der individuellen Gesundheit der Beschäftigten ansetzen, ist kritisch zu sehen, denn die Arbeitgeber/innen dürfen nicht aus ihrer Verantwortung für den Gesundheitsschutz in den Betrieben entlassen werden.

### Thesen zu den betrieblichen Herausforderungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

1. Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine fürsorgefreundliche Arbeits- und Betriebskultur, also ein partnerschaftliches Miteinander. Sie muss Eigenverantwortung, Vertrauen und Zeitsouveränität ermöglichen. Führungskräfte spielen hier eine entscheidende Rolle und müssen deshalb von Anfang an mit einbezogen werden in den Sensibilisierungsprozess.

2. Entscheidend für pflegende Beschäftigte sind planbare und verlässliche Arbeitszeiten; aber darüber hinaus Möglichkeiten für selbstbestimmte, situationsbedingte Abweichungen. Eine ergebnisorientierte Arbeits- statt Präsenzkultur und verbindliche Vertretungsregelungen sind essentiell, damit Arbeitszeitreduzierungen und flexible Optionen in der Praxis realistisch nutzbar sind.

3. Um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nachhaltig im Betrieb zu verankern, sollte es mit weiteren Handlungsfeldern, wie z. B. dem betrieblichen Gesundheitsmanagement verbunden werden.

4. Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollten so konkret wie nötig und trotzdem in der Ausgestaltung für Betroffene so flexibel wie möglich sein. Maximale individuelle Wahloptionen sind wichtig.

5. Eine ressourcenorientierte, familienbewusste Personalpolitik nützt auch dem Unternehmen. Neben der sichtbar erhöhten Leistungsbereitschaft zufriedener Beschäftigter und einem geringeren Krankenstand, fördert eine familienbewusste Personalpolitik Kreativität und Ressourcenpotentiale von Unternehmen.

#### ANSPRECHPARTNER\_INNEN:

**Dr. Christina Stockfisch**, DGB Bundesvorstand, Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik, Tel. 030 24060 180

**Severin Schmidt**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialpolitik, Tel. 0228 883 8309

**Christina Schildmann**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Politik und Gesellschaft, Tel. 030 26935 7312

#### ORGANISATION:

Doreen Mitzlaff, Friedrich-Ebert-Stiftung  
Tel.: 030 26935 7323

E-Mail: Doreen.Mitzlaff@fes.de

 **LOTTO STIFTUNG  
BERLIN**

**DGB**

**CONFEDERATION  
SYNDICAT  
EUROPEAN  
TRADE UNION**

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**