

Pflege und Beruf vereinen: Gemeinsam für mehr Verständnis und Unterstützung

Die Rolle des Betriebsrats beim Thema Pflegezeit und Familienpflegezeit

Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird in einer zunehmend alternden Gesellschaft immer relevanter. Für Arbeitnehmer, die ihre Angehörigen zu Hause pflegen, kann dies eine immense Belastung darstellen. Doch hier kommen Sie als Betriebsrat ins Spiel: Als Interessenvertreter haben Sie die Möglichkeit, konkrete Maßnahmen und Unterstützung beim Arbeitgeber anzustoßen, zu verhandeln und gemeinsam umzusetzen. Erfahren Sie, wie Sie pflegende Mitarbeiter entlasten und ihre Situation verbessern können.



Redaktion

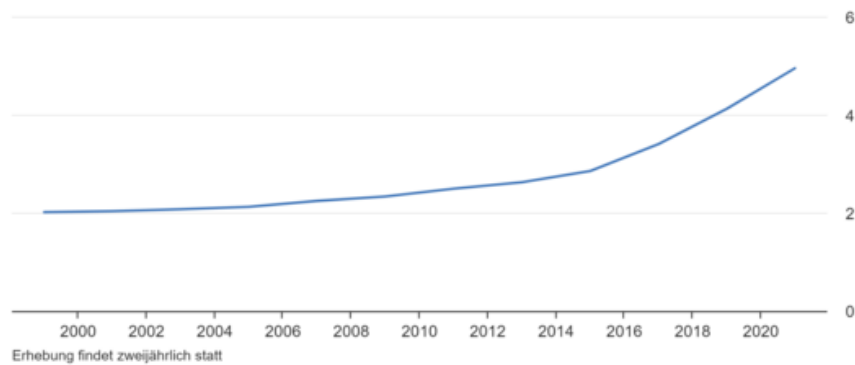
Stand: 11.3.2024

Lesezeit: 02:30 min



Deutschland altert kontinuierlich! Zwischen 1970 und 2021 stieg die Zahl der Menschen im Alter von 80 Jahren und älter von 1,2 auf 6,1 Millionen, was einem Anstieg von 1,9 auf 7,3 Prozent der Gesamtbevölkerung entspricht. Bis etwa 2030 wird die Anzahl der über 80-Jährigen voraussichtlich stabil bei etwa 6 Millionen bleiben. Infolgedessen steigt auch die Anzahl der pflegenden Angehörigen kontinuierlich an. Laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend haben im Jahr 2020 etwa 2,5 Millionen berufstätige Menschen Angehörige zu Hause gepflegt.

Pflegebedürftige
in Millionen



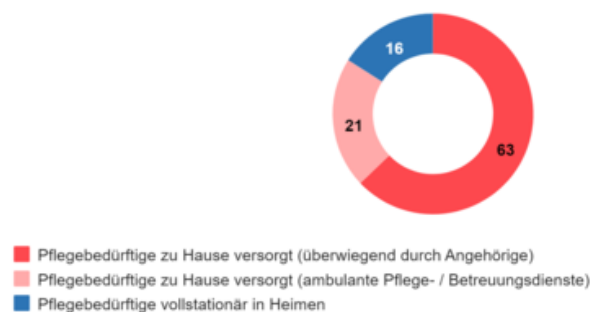
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

© Statistisches Bundesamt

Die Tendenz ist inzwischen steigend, denn die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland nimmt aufgrund der demografischen Entwicklung zu. Im Dezember 1999 waren 2,02 Millionen Menschen pflegebedürftig, bis Dezember 2009 stieg diese Zahl auf 2,34 Millionen an und im Dezember 2021 waren bereits 4,96 Millionen Menschen pflegebedürftig gemäß dem Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI). Diese Daten werden alle zwei Jahre vom Statistischen Bundesamt erhoben.

Der Großteil der Pflegebedürftigen wird zu Hause versorgt, wobei pflegende Angehörige die Hauptpflegepersonen sind, oft unterstützt durch ambulante Pflegedienste.

Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2021
in %, insgesamt 5,0 Millionen



Rundungsbedingte Abweichung möglich.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

© Statistisches Bundesamt

Arbeitnehmer, die familiäre Pflegeaufgaben übernehmen, stehen oft vor einer Vielzahl von Herausforderungen.

Die Doppelbelastung Pflege und Beruf sind für Arbeitnehmer enorm

Arbeitnehmer, die familiäre Pflegeaufgaben übernehmen, stehen oft vor einer Vielzahl von Herausforderungen, die sich auf ihren Beruf und ihr persönliches Leben auswirken:

- **Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege:** Die Pflege eines Familienmitglieds kostet viel Zeit, was zu Konflikten mit der Arbeitszeit führen kann.
- **Eine hohe emotionale Belastung:** Die Betreuung eines kranken oder hilfsbedürftigen Angehörigen kann emotional sehr anspruchsvoll sein und zu Stress, Sorge und Erschöpfung führen.
- **Der finanzielle Aspekt:** Pflegende Angehörige können aufgrund der reduzierten Arbeitszeit oder der Notwendigkeit, beruflich zurückzutreten, Einkommenseinbußen erleiden. Dazu kommt, dass die staatlichen Gelder oft nicht die gesamten Kosten an Hilfsmitteln und Medikamenten, sowie unterstützende Betreuung decken.
- **Eine mögliche soziale Isolation:** Pflegende Angehörige können sich aufgrund ihrer Pflegeverantwortung sozial isoliert fühlen, da sie weniger Zeit für soziale Aktivitäten haben.

Welche Rechte hat ein pflegender Arbeitnehmer?

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Damit wurden die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz weiterentwickelt und besser miteinander verzahnt.

Mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz vom 23.05.23 wurden die Leistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen nochmal verbessert. Es zielt darauf ab, die finanzielle Stabilität der sozialen Pflegeversicherung zu gewährleisten sowie die Arbeitsbedingungen für beruflich Pflegende zu optimieren.

Diese Möglichkeiten haben pflegende Angehörige:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegeunterstützungsgeld

Seit dem 1. Januar 2024 gibt es eine wichtige Neuerung: Wenn es zu einem plötzlichen Notfall kommt, dürfen Arbeitnehmer für bis zu 10 Arbeitstage zu Hause bleiben, um sich um ihre nahen Angehörigen zu kümmern oder deren Pflege zu organisieren. Während dieser Zeit erhalten sie eine finanzielle Unterstützung, das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld, das teilweise ihr Gehalt ersetzt. Dieses Geld wird von der Pflegekasse gezahlt.

Bisher konnten Arbeitnehmer diese finanzielle Unterstützung nur einmal pro pflegebedürftige Person erhalten. Nun gilt: Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, können sie das Pflegeunterstützungsgeld jedes Jahr in Anspruch nehmen. Das ist eine wichtige Verbesserung für alle, die ihre Angehörigen pflegen müssen und gleichzeitig berufstätig sind.

Pflegezeit

Die Pflegezeit ermöglicht es Arbeitnehmern, zu Hause einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu betreuen. Der Arbeitnehmer kann dafür ganz oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden, sofern der Arbeitgeber mehr als 16 Mitarbeiter hat. Die Pflegezeit dauert höchstens sechs Monate pro pflegebedürftige Angehörigen. Wenn sie vorzeitig endet, kann sie nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Der Arbeitnehmer kann jedoch eine Verlängerung beantragen, wenn die geplante Pflege durch eine andere Person aus wichtigen Gründen nicht möglich ist. Während der Pflegezeit ruht der Arbeitsvertrag, und der Arbeitnehmer erhält finanzielle Unterstützung in Form von Pflegeunterstützungsgeld.

Familienpflegezeit

Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um einen pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen. Die Familienpflegezeit kann bis zu zwei Jahre dauern und ermöglicht eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche.

Um den Lebensunterhalt besser zu sichern, können Beschäftigte, die eine Freistellung gemäß dem Familienpflegezeitgesetz erhalten, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen.

Pflegegeld

Das Pflegegeld ist eine monatliche Unterstützung, die von den gesetzlichen oder privaten Pflegeversicherungen bezahlt wird. Es wird an alle Pflegebedürftigen ab Pflegegrad 2 ausgezahlt, die zu Hause von Angehörigen, Freunden oder Ehrenamtlichen kostenlos betreut werden. Die Höhe des Pflegegeldes variiert je nach Pflegegrad. Der offizielle Name dieser Leistung lautet "Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen" und es wurde seit dem 1.1.2024 um 5 % ab Pflegegrad 2 erhöht.

Kündigungsschutz

Gemäß § 5 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem betroffenen Arbeitnehmer während der Ankündigung und bis zum Ende der Pflegezeit nicht beenden. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer, die sich in Pflegezeit befinden, einen besonderen Kündigungsschutz genießen und nicht ordentlich gekündigt werden können.

Viele Unternehmen bieten mittlerweile Pflegelotsen an, die den Betroffenen beratend zur Seite stehen.

Was kann der Betriebsrat tun, um pflegende Arbeitnehmer zu unterstützen?

Der Betriebsrat kann pflegende Arbeitnehmer unterstützen, indem er sich für Flexibilität einsetzt. Dazu gehören Möglichkeiten wie Home-Office, Gleitzeit oder Schichtwechsel, die es Pflegenden erleichtern, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Viele Unternehmen bieten mittlerweile auch Pflegelotsen an, die den Betroffenen beratend zur Seite stehen. Dabei werden auch Kooperationen mit externen Anbietern eingegangen.

In manchen Firmen ist der Arbeitgeber bereit, für pflegende Angehörige bei Arbeitszeitreduzierung von sich aus einen finanziellen Aufstockungsbetrag zu gewährleisten. So erhalten z.B. Betroffene eine Zusatzleistung in Höhe von 15 Prozent für bis zu drei Jahre bei einer Teilzeittätigkeit von 50 %. So bleiben die Mitarbeiter am Ball und werden gleichzeitig entlastet.

Als Betriebsrat haben Sie die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber in Sachen Pflegeunterstützung auszuarbeiten.

Wichtig ist als erster Schritt: Eine Abfrage in ihrem Unternehmen, wie viele Arbeitnehmer mit dieser Herausforderung mittelbar und in naher Zukunft leben müssen.

- In welchen Punkten könnte man diese Mitarbeiter unterstützen?
- Gibt es Personen im Betriebsrat oder der Belegschaft, die sich als Pflegelotse weiterbilden möchten?
- Beahlt diese Weiterbildung der Arbeitgeber?
- Welche weiteren finanziellen und zeitlichen Unterstützungen könnte Ihr Unternehmen den Pflegenden bieten?
- Wären auch zusätzliche Urlaubstage denkbar?

Denken Sie daran, dass es vielen Arbeitnehmern immer noch unangenehm ist, im Betrieb offen über die jeweilige angespannte private Situation zu sprechen. Oftmals gibt es Bedenken, in Karriereschritten oder bei Projekten übergangen zu werden. Eine offene und ermutigende Kommunikation von Arbeitgeber und Betriebsrat an die Belegschaft motiviert Betroffene sich zu melden und aktiv Hilfe einzufordern. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025