

Beschluss

Gesellschaftsaufgabe „Pflege“ zukunftsweisend ausgestalten

KDFB e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Kaesestraße 18
50677 Köln

Tel. 0221/860 92-0
Fax 0221/860 92-79
www.frauenbund.de

Der Katholische Deutsche Frauenbund e. V. (KDFB) begrüßt die von Bundesregierung, Unternehmen und Sozialpartnern bereits getroffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Pflegesituation in Deutschland. Um die gesamtgesellschaftliche Aufgabe „Pflege“ zukunftsfähig zu gestalten, bedarf es weiterer Schritte. Diese müssen stärker als bislang auf die Vielfalt von Gesellschaft ausgerichtet sein und Frauen und Männer aller Altersstufen in unterschiedlichen sozialen und kulturellen Lebensräumen berücksichtigen.

Der KDFB tritt dafür ein, dass Pflege als wechselseitige Ergänzung von häuslicher, ambulanter und stationärer Pflege verstanden und getragen wird. Insbesondere die Pflegeverantwortung im häuslichen Bereich darf nicht weiter individualisiert werden und zu einseitigen Lasten der dort pflegenden Frauen und Männer gehen. Er fordert daher die Bundesregierung, Unternehmen und Sozialpartner auf, in ihren Verantwortungsbereichen die folgenden politischen und strukturellen Rahmenbedingungen zu schaffen:

Pflegeleistungen mit anderen gesellschaftlichen Sorgearbeiten rechtlich gleichstellen!

Dazu gehört insbesondere

- ein verbindlicher Rechtsanspruch auf die seit dem 1.1.2012 eingeführte Familienpflegezeit. Der Kreis der anspruchsberechtigten Pflegenden ist auch auf Personen ohne verwandtschaftliche Beziehungen auszuweiten.
- die Ausgestaltung der Familienpflegezeit als Lohnersatzleistung, um fehlende Renteneinzahlungen zu verhindern. Die Familienpflegezeit sichert zwar durch eine höhere Zahlung während der Pflegezeit das Haushaltseinkommen ab – vorausgesetzt, das Entgelt einer 75%-Stelle ist existenzsichernd. Dies muss jedoch in der folgenden Zeit wieder ausgeglichen werden.
- die Anrechnung von Pflegearbeit bei der Rentenanwartschaft mit einem Entgeltpunkt pro einem Jahr Pflege entsprechend der derzeitigen Regelung für Kindererziehungszeiten ab 1992.
- die Bezahlung der kurzfristigen 10-tägigen Freistellung von der Arbeit für Pflege analog der Regelung bei Erkrankung von Kindern.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit weiter verbessern!

Dies beinhaltet vor allem

- eine grundsätzliche Neuausrichtung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit im Sinne einer lebensereignisorientierten Gleichstellungs- und Personalpolitik, die es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch Wertkonten ermöglicht, individuell Zeit für Kindererziehung, Pflegearbeit, Selbstsorge und/oder bürgerschaftliches Engagement zu erwirtschaften. Die bisherigen Maßnahmen stehen bislang unverknüpft nebeneinander und gehen noch zu stark von einer linearen Normbiographie aus.
- die Überprüfung des derzeit geltenden Mindestbeschäftigungsumfangs von 15 Stunden während der Familienpflegezeit, insbesondere für Pflegesituationen, die im Rahmen der Pflegeversicherung mit Pflegestufe II oder III kategorisiert werden.
- die Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) auf die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz, so dass ein Rückkehrrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu dem Beschäftigungsumfang garantiert ist, der vor Beginn der Pflegesituation bestand.
- die Evaluierung der Passgenauigkeit der Familienpflegezeit in einem dynamischen Arbeitsmarkt (Befristungen, Insolvenzen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse).
- eine flexiblere Ausgestaltung der maximal sechsmonatigen Pflegezeit, so dass die Pflegezeit abschnittsweise und/oder alternierend mit anderen Familienangehörigen in Anspruch genommen werden kann.
- die Einführung einer Pflegezeit auch für Mitarbeitende in Kleinbetrieben. Bisher besteht ein Anspruch auf Freistellung für bis zu sechs Monate nur für Betriebe mit mehr als 15 Angestellten. Für Kleinbetriebe sind Instrumente zu entwickeln, die die Belastungen durch die Pflegezeit abfedern.
- flankierend zur Familienpflegezeit die Einführung eines Pflegegeldes als steuerfinanzierte Lohnersatzleistung für die maximal sechsmonatige Pflegezeit, um den häufig ungeplanten Eintritt des Pflegebedarfs zu organisieren oder eine Sterbebegleitung zu ermöglichen.

Der Komplexität des Pflegealltags in Deutschland stärker gerecht werden!

Dafür ist unabdingbar

- die Entwicklung passgenauer Unterstützungsprogramme, welche auch Pflegenden mit geringem Einkommen aus Erwerbstätigkeit erreicht. Elementare Bestandteile des derzeitigen Familienpflegezeitgesetzes, wie die Reduzierung des Erwerbseinkommens oder der Abschluss einer privaten Versicherung („Forderungsausfallversicherung“) sind bei oftmals ohnehin nicht existenzsichernden Einkommen nicht möglich.
- die Anpassung und Ausweitung der Maßnahmen auch auf Pflegenden ohne Einkommen aus Erwerbstätigkeit, wie Familienfrauen und -männer, Empfängerinnen und Empfänger von Sozialleistungen und/oder Rentnerinnen und Rentnern.
- die Ermöglichung der Inanspruchnahme externer haushaltsnaher Dienstleistungen zur Entlastung des Pflegealltags auch für einkommensschwache Haushalte.

- die gleichstellungspolitische Berücksichtigung dessen, dass in der gesamten Gruppe der Pflegenden mit geringem oder fehlendem Einkommen aus Erwerbsarbeit Frauen überproportional häufig vertreten sind. Ihr bereits bestehendes größeres (Alters-)armutsrisiko erhöht sich durch die zusätzliche Übernahme von Pflegearbeit deutlich.
- die Bemessung der Pflegebedürftigkeit eines Menschen am Grad seiner Selbstständigkeit statt wie bisher an der Zeit, die er oder sie für die Verrichtung von Alltagsabläufen benötigt, um vor allem Demenzkranken und ihren pflegenden Angehörigen bessere Unterstützung zu gewährleisten.
- die Flexibilisierung und Erleichterung von Übergängen zwischen ambulanten und stationären Versorgungsformen (z.B. Tages- und Kurzzeitpflege)
- die Entwicklung neuer Hilfeformen, Berufsfelder und Wohnangebote, die sich an den Bedürfnissen der Beteiligten orientieren.
- die Sicherstellung und der Ausbau von Beratung, Schulung und psychosozialer Begleitung von pflegenden Angehörigen. Dabei ist auf eine konsequente geschlechtersensible Perspektive zu achten, da sich die Erfahrungswelten weiblicher und männlicher Familienangehöriger von Pflegebedürftigen auch durch geschlechterstereotype Zuschreibungen deutlich unterscheiden.

Das Berufsfeld für in der Pflege Tätige aufwerten!

Dies umfasst insbesondere

- eine höhere Entlohnung der Altenpflegekräfte durch die stärkere Berücksichtigung der von den Pflegekräften getragenen Verantwortung für pflegebedürftige Menschen. Bei der Bewertung der Arbeitsleistung, die den Tarifverträgen zugrunde liegt, müssen die körperlichen und psychischen Belastungen der Pflegekräfte umfassender berücksichtigt werden.
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Entlastung der Altenpflegekräfte durch Heranziehung hauswirtschaftlicher Fachkräfte, Servicekräfte und Alltagsbegleitungen für Versorgungs- und Betreuungsleistungen sowie zur Alltagsgestaltung;
- die Anhebung des Ausbildungsniveaus durch ein gestuftes Ausbildungsmodell, das auch die schrittweise Akademisierung der Pflegeausbildung für Führungsaufgaben vorsieht, sowie den Ausbau der Pflegewissenschaft;
- die Schaffung von Anreizen, um für eine geschlechtersensible Pflege vermehrt auch Männer für den stark weiblich geprägten Beruf der Altenpflegekraft zu gewinnen;
- die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine qualitätsgesicherte, legale Beschäftigung für haushaltsnahe Dienstleistungen, insbesondere für Pflegekräfte nichtdeutscher Herkunft.