

Der Pflegestützpunkt Nürnberg



Pflegestützpunkt Nürnberg

**Initiative
familienbewusste Personalpolitik
13.11.2024**

**Vereinbarkeit von Pflege
und Beruf**

**Pflegestützpunkt Nürnberg
Christel Krumwiede
13.11.2024**

Konzept der Pflegestützpunkte

Pflegestützpunkte bieten eine

- ✓ kompetente,
- ✓ bedarfsorientierte,
- ✓ individuelle,
- ✓ neutrale (unabhängige),
- ✓ kostenlose,
- ✓ wohnortsnahe
- ✓ Beratung zu allen Themen rund um die Pflege an.

Enge Zusammenarbeit mit örtlichen Diensten und Einrichtungen

Schweigepflicht und Diskretion

Präventive Beratung und Beratung in akuten Situationen

Pflegestützpunkte in Bayern



Pflegestützpunkt Nürnberg

3

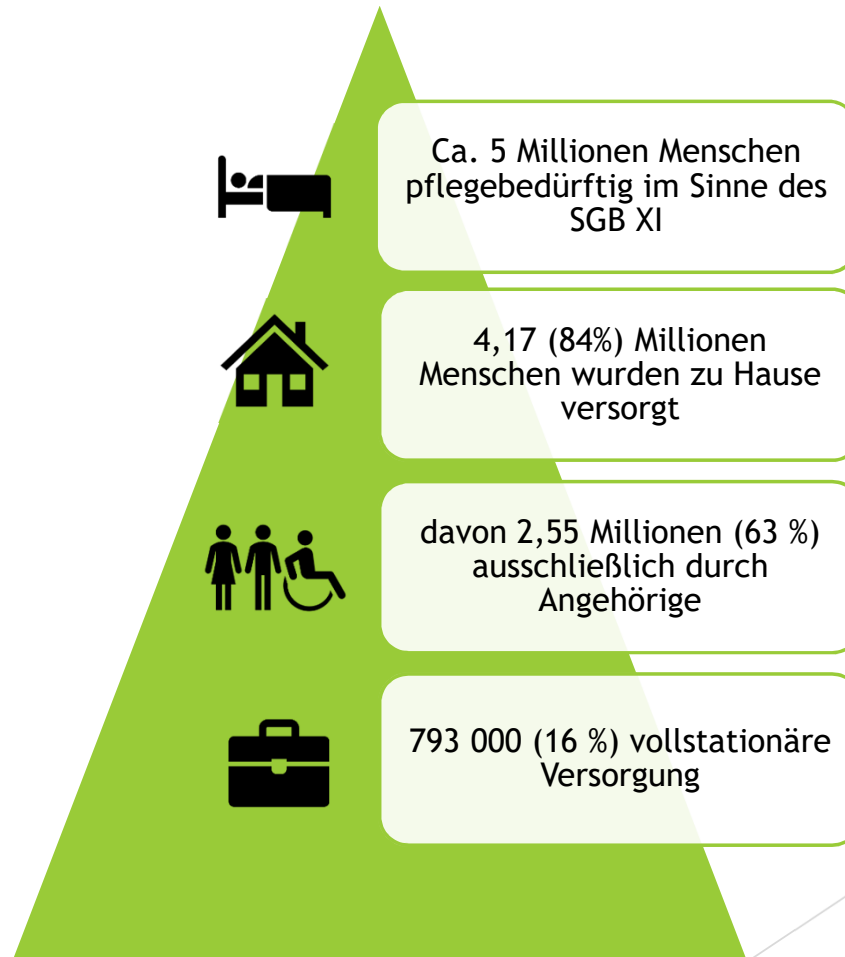
Entwicklung der Pflegestützpunkte

Pflegestützpunkte in der Region:

- ▶ Pflegestützpunkt Nürnberg
- ▶ Pflegestützpunkt Fürth
- ▶ Pflegestützpunkt Erlangen
- ▶ Pflegestützpunkt Schwabach
- ▶ Pflegestützpunkt Roth

Zahlen 2021

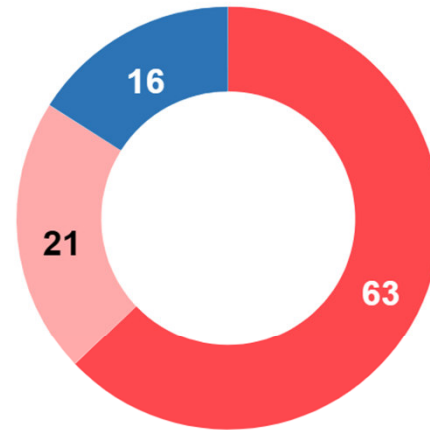
Statistisches Bundesamt



[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegebeduerftige-pflegestufe.html?view=main\[Print\]](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegebeduerftige-pflegestufe.html?view=main[Print]) abgerufen am 29.08.2024

Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2021

in %, insgesamt 5,0 Millionen



- Pflegebedürftige zu Hause versorgt (überwiegend durch Angehörige)
- Pflegebedürftige zu Hause versorgt (ambulante Pflege- / Betreuungsdienste)
- Pflegebedürftige vollstationär in Heimen

Rundungsbedingte Abweichung möglich.

©  Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

VORAUSBERECHNUNG BEVÖLKERUNG NÜRNBERG

	2023	2035	% Änderung
Gesamt	544.414	553.339	1,64%
unter 18 Jahre	86.322	85.025	-1,50%
18 bis 64 Jahre	349.611	340.912	-2,49%
65 bis 79 Jahre	71.958	85.879	19,35%
80 Jahre und älter	36.523	41.522	13,69%

Quelle Pflegebedarfsermittlung Seniorenamt der Stadt Nürnberg

7

Pflegende erwerbstätige Personen: 8 % der Erwerbstätigen pflegen

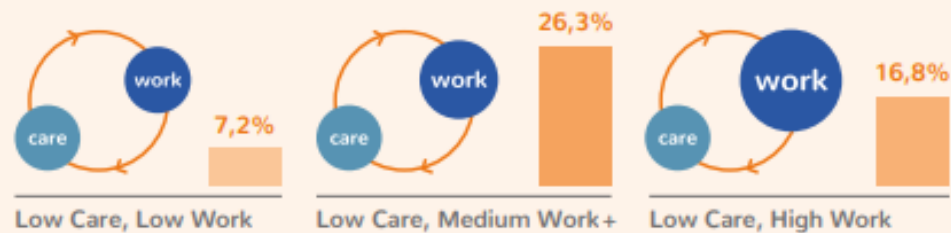
work

62 % sind Frauen • 63 % sind verheiratet • 77 % haben Kinder • 28 % arbeiten in Betrieben mit 20 bis 99 Personen • 31 % arbeiten im öffentlichen Dienst • sie leisten \varnothing 12 Stunden Pflege pro Woche • sie arbeiten \varnothing 36 Stunden pro Woche • \varnothing Betriebszugehörigkeit: 17 Jahre • \varnothing 51 Jahre alt

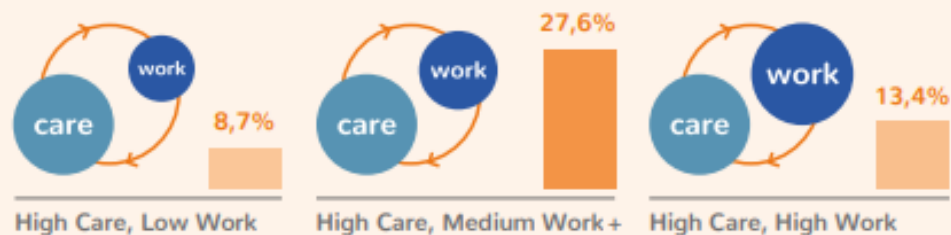
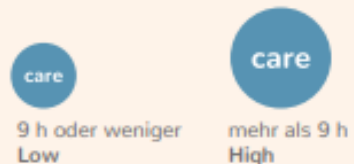
care

Vielfalt in der Vereinbarkeit: Typen von Vereinbarkeitssituationen

Work (Arbeitszeit pro Woche) in Stunden (h)



Care (Pflegeumfang pro Woche) in Stunden (h)



Man kann hier von Typen von Vereinbarenden sprechen. Pflegeumfang und Arbeitszeit stehen miteinander in Verbindung. Daraus ableitend können Impulse für eine Verbesserung der Pflegevereinbarkeit abgeleitet werden.

Beziehung zur pflegebedürftigen Person und Unterstützungspotenzial



Daten und Fakten:

Studienergebnisse

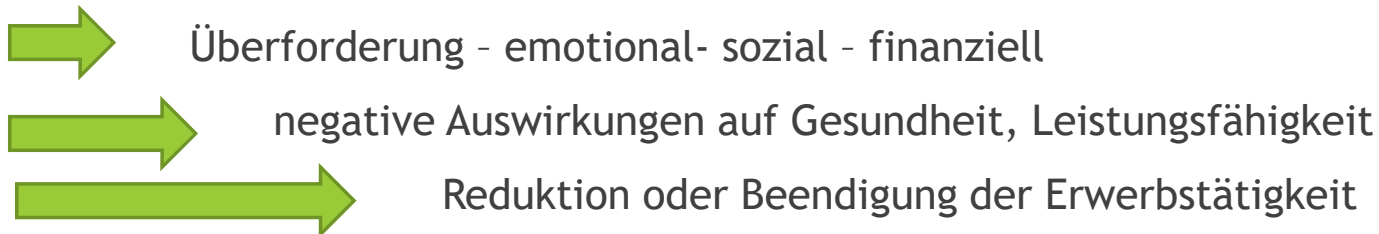
- ▶ Es ist davon auszugehen, dass es doppelt so viele Pflegepersonen gibt wie Pflegebedürftige selbst.
- ▶ Bei knapp 31% der Pflegebedürftigen in häuslicher Pflege mit Pflegegrad 2 bis 5 werden Rentenversicherungsbeiträge für Pflegepersonen gezahlt (Übernahme von mindestens 10 Stunden Pflege/Woche) - Arbeitszeit unter 30 WAS - Bedingung.
- ▶ Gut die Hälfte der pflegenden Angehörigen, die in Teilzeit erwerbstätig sind, hat ihre Arbeitszeit aufgrund der Pflege reduziert, mehr als jeder oder jede vierte Nichterwerbstätige hat die Arbeit aufgrund der Pflege aufgegeben.

Barmer Pflegereport 2023; Widomonitor 1/2024;

Systemische Zusammenhänge Beruf und Pflegetätigkeit in der Familie

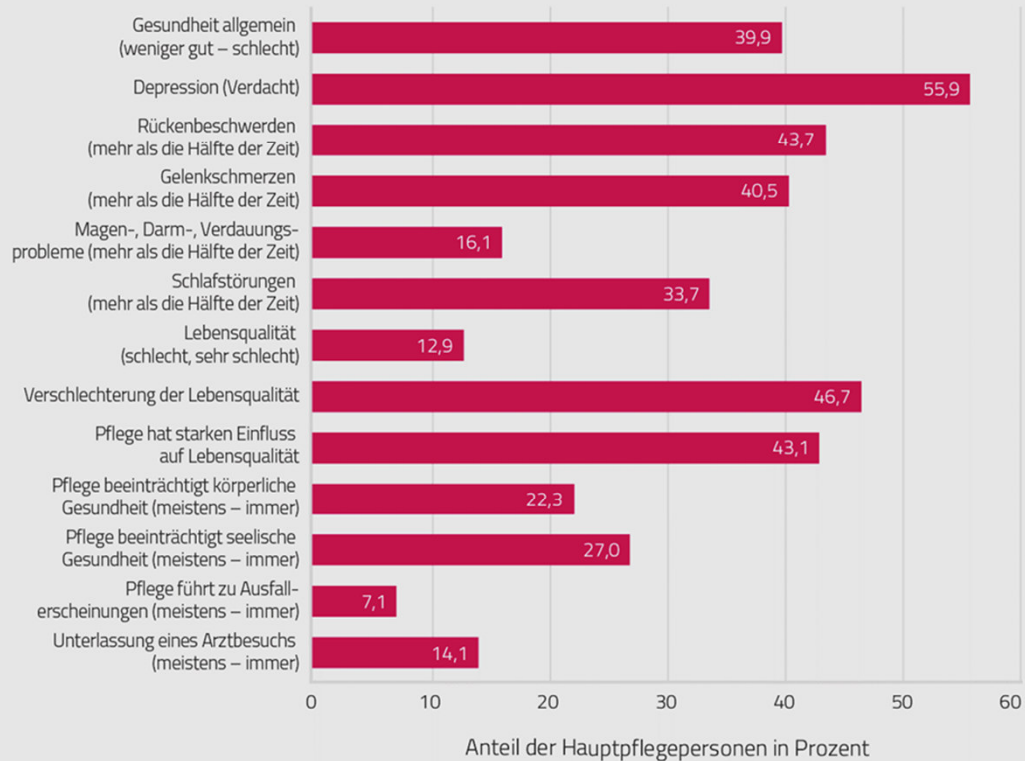
- ✓ Erwerbstätige pflegende Angehörige erleben häufig Rollenkonflikte zwischen der häuslichen Pflege und ihrer Erwerbstätigkeit.
- ✓ Die informelle Pflege führt zu einer physischen und psychischen Belastung von pflegenden Angehörigen.
- ✓ Hohe Anforderung Verfügbarkeit von Zeit- und Energieressourcen.
- ✓ Durch Doppelbelastung hohe zeitliche Gesamtbelastung

Mögliche Wirkungen:



Gesundheit pflegender Angehöriger

Gesundheitszustand der Hauptpflegepersonen und weitere Gesundheitsindikatoren



Quelle: BARMER-Versichertenbefragung 2018, Hochrechnung auf Pflegebedürftige Bund Dezember 2017

BARMER Pflegereport 2018

Risikoprofile einer pflegebedingten Beendigung der Erwerbstätigkeit

Studie: Scheuermann et al. Pflegebedingte Beendigung der Erwerbstätigkeit...2024 - 1082 Fragebögen 2019/2020

Die Erwerbstätigkeit wurde von 11,4 % pflegenden Angehörigen **pflegebedingt** beendet.

Signifikante Faktoren zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit

- ▶ Die Wahrscheinlichkeit der pflegebedingten Beendigung der Erwerbstätigkeit erhöht sich um das 3,8 fache wenn die Personen in häuslicher Gemeinschaft leben.
- ▶ Ein höherer Pflegegrad erwies sich als prädisponierend für die Beendigung einer Erwerbstätigkeit.
- ▶ Die kritische Stelle für negative Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit wird bei der Übernahme von 15-20 Pflegestunden/Woche angezeigt.

Benefit für pflegende Angehörige durch Erwerbstätigkeit und die Übernahme der Aufgabe von Pflege in der Familie

Studie: Scheuermann et al. Pflegebedingte Beendigung der Erwerbstätigkeit...2024 - 1082 Fragebögen 2019/2020

- ▶ Soziale Kontakte
- ▶ Ort frei von Pflege- und familiären Themen
- ▶ Finanzielle Sicherheit
- ▶ Berufliche Identität - Wertevorstellung / Rollenbild / Verständnis
- ▶ Insbesondere weibliche erwerbstätige pflegende Angehörige sollten bei angepassten Maßnahmen im Fokus stehen und erreicht werden
- ▶ Männliche pflegende Angehörige weisen anhand der Analyse ein ca. 14 fach geringeres Risiko auf die Erwerbstätigkeit pflegebedingt zu beenden (Gesellschaftliche Stereotype, Karriere, ggf. Nutzung von Unterstützungsangeboten höher)

Reflexion bzgl. Übernahme von Pflege in der Familie

- ▶ Motivation von Pflege (Warum wird Pflege übernommen?)
- ▶ Vorhandene Ressourcen (Wer hat freie Ressourcen in der Familie, Umgebung etc.?)
- ▶ Gewünschte Situation (von wem werden Ansprüche formuliert?)
- ▶ Ausgleich von Interessenslagen (Welche Interessen werden akzeptiert?)
- ▶ Erwartungen (der Familie, mir selbst gegenüber, der Umgebung gegenüber?)

Nutzung von ambulanten Entlastungsleistungen

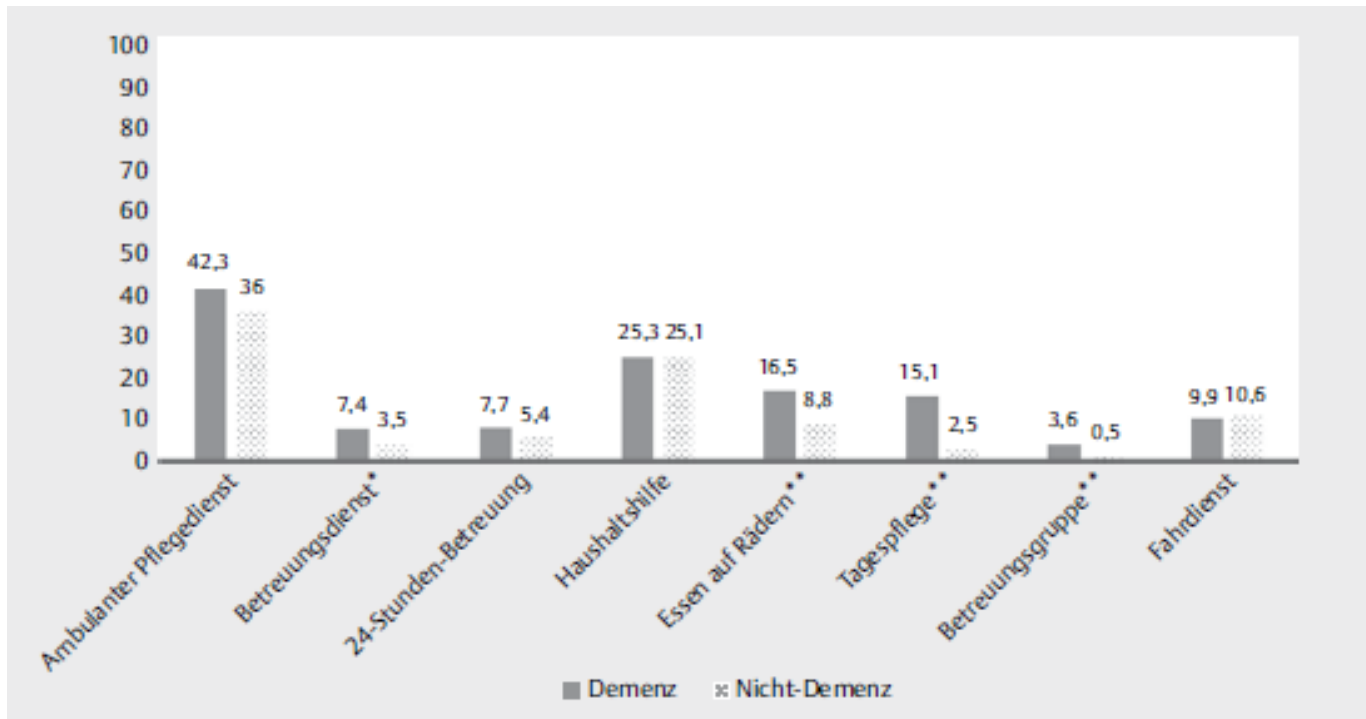


Tabelle: Aktuelle Inanspruchnahme („expressed need“) von ambulanten Diensten bei Demenz und Nicht-Demenz in % (Gesamtstichprobe n = 958)
Scheerbaum P et al. Wunsch und Wirklichkeit: Diskrepanz ... Gesundheitswesen 2024; 86 (Suppl. 1): S13-S20 | © 2024.
The Author(s)

Geplante künftige Nutzung von ambulanten Entlastungsleistungen

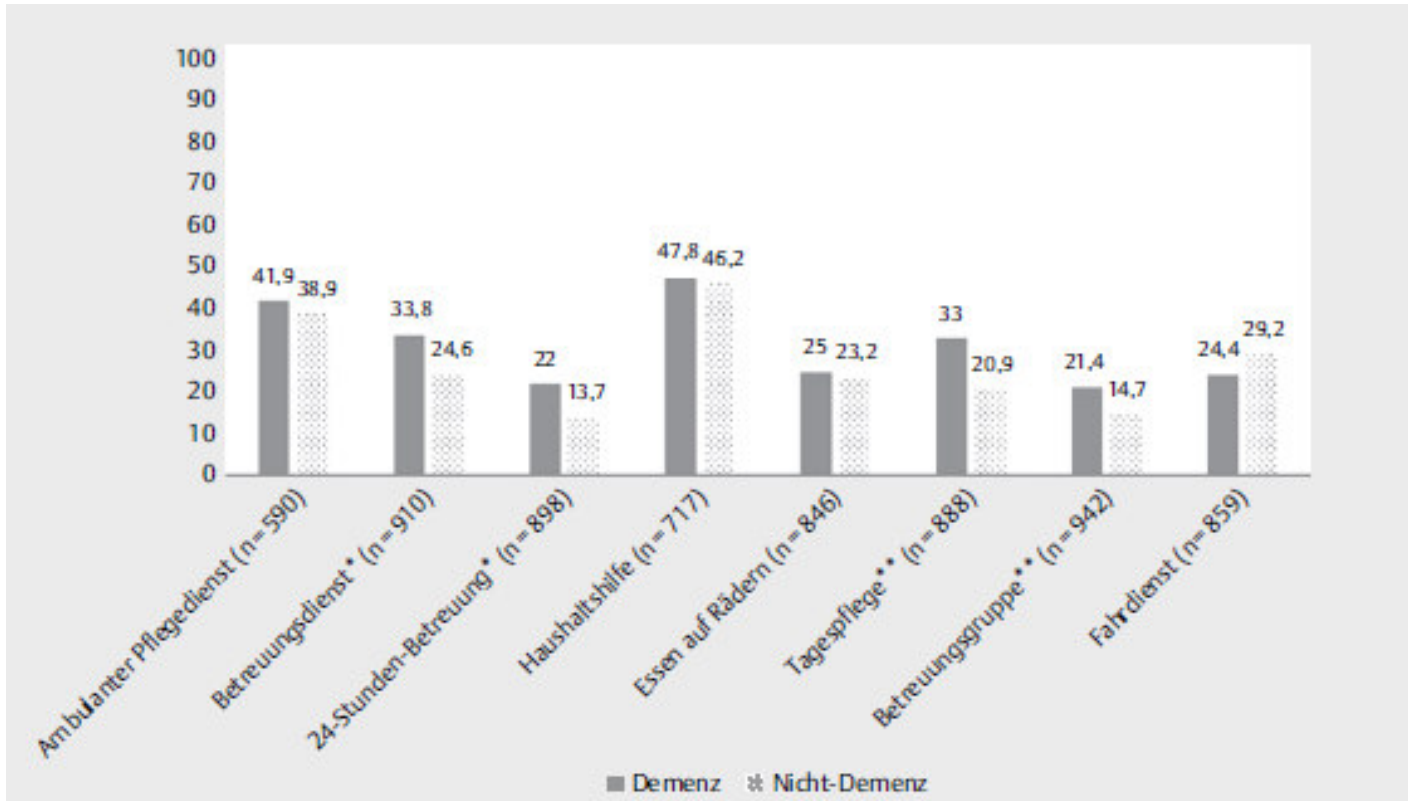


Abbildung: Geplante künftige Nutzung („felt need“ der Nicht-Nutzer) von ambulanten Diensten bei Demenz und Nicht-Demenz in %;
Scheerbaum P et al. Wunsch und Wirklichkeit: Diskrepanz ... Gesundheitswesen 2024; 86 (Suppl. 1): S13-S20 | © 2024.
The Author(s)

13.02.2020

18

Wünsche erwerbstätiger pflegender Angehöriger zur Vereinbarkeit Erwerbstätigkeit und Pflege

	Kohorte n(%) (n=426)	Weiblich (n=342)	Männlich (n=84)	p
Flexibilisierung der Arbeitszeit	74 (17,4)	60 (17,5)	14 (16,7)	>0,999
Reduktion der Arbeitsstunden	58 (13,6)	42 (12,3)	16 (19,0)	0,784
Entgegenkommen Fehltag	117 (27,5)	91 (26,6)	26 (31,0)	>0,999
Wertschätzung	3 (0,7)	3 (0,9)	0 (0,0)	>0,999
Finanzieller Support	10 (2,3)	9 (2,6)	1 (1,2)	>0,999
Häusliche Nähe	5 (1,2)	4 (1,2)	1 (1,2)	>0,999
Festlegung der Arbeitszeit	6 (1,4)	6 (1,8)	0 (0,0)	>0,999

Anmerkungen. Flexibilisierung der Arbeitszeit: z. B. bei festgelegten Arbeitszeiten; Wertschätzung: Verständnis für die Situation pflegender Angehöriger; Finanzieller Support: Wunsch nach finanzieller Unterstützung, Ausgleich, zusätzlicher Freistellung; Häusliche Nähe: Wunsch nach Homeoffice und Arbeitsplatz in Wohnortnähe; Festlegung der Arbeitszeit: Wunsch nach feste Arbeitszeit und besserer Planbarkeit, z. B. bei Schichtdienst.

Tabelle: Wünsche erwerbstätiger pflegender Angehöriger zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege.
Scheuermann J et al. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und ... Gesundheitswesen 2024; 86 (Suppl. 1): S45-S53 | © 2024. The Author(s).



Wie können
Arbeitgeber ihre
Beschäftigten mit
Pflegeaufgaben
unterstützen?

Möglichkeiten vom Gesetzgeber:

Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
(Bundesgesetzblatt BGBL2564, 21.12.2015)

Pflegezeitgesetz - PflegeZG

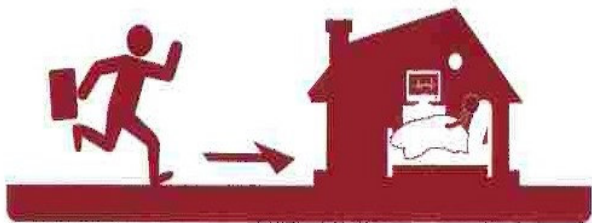
Familienpflegezeitgesetz-FPfZG

Der Begriff Angehörige in dem Zusammenhang:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner.
- Partnerinnen und Partner in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften, Geschwister.
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin oder Lebenspartnerin bzw. des Ehegatten oder Lebenspartner, Schwiegerkinder, Enkelkinder.
- Ehegatten der Geschwister, Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt:

Wenn sich ein akuter Pflegefall ergibt?



- ▶ Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Tagen, ohne Ankündigungsfrist der Arbeit fern bleiben
- ▶ Organisation von Pflegesituationen - plötzlich, also unerwartet z.B. nach KH-Aufenthalt, akut auftretende Pflegebedürftigkeit oder sich plötzlich verschlimmernde Pflegebedürftigkeit (Höherstufungsantrag)
- ▶ Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld (Lohnersatzleistung 90 % des Nettoentgelts)
(Unfallversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung)

Pflegeunterstützungsgeld

Beschäftigte, die kurzfristig die akut eingetretene Pflegesituation eines nahen Angehörigen organisieren müssen, haben seit dem 1. Januar 2015 das Recht auf eine Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen und einen Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld.

Die Pflegekasse des Pflegebedürftigen zahlt 90% des Nettoverdienstaufalles für insgesamt zehn Arbeitstage - jährlich.

Der Antrag ist durch die Beschäftigten unter anderem unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich bei der Pflegekasse oder der Versicherungsunternehmen der pflegebedürftigen Person zu stellen.

Mehrere nahe Angehörige können sich den Anspruch teilen.

Pflegezeit:

Wenn Sie eine Zeit lang oder teilweise aus dem Job aussteigen möchten

- ➔ Ankündigungsfrist 10 Tage, nicht bei Betrieben mit 15 oder weniger Beschäftigten - Antragstellung trotzdem möglich - jedoch kein Rechtsanspruch. (Übergang Pflegezeit in Familienpflegezeit 8 Wochen)

mindestens PG 1 erforderlich



- ▶ Rechtsanspruch auf bis zu 6 Monate Freistellung wenn man einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt
- ▶ Für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Die Pflege muss nicht in häuslicher Umgebung stattfinden
- ▶ Bis zu drei Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase
- ▶ Anspruch auf zinsloses Darlehen (Hälfte des durchschnittlichen Nettoeinkommens) “für die Dauer der Freistellungen... gewährt das **Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben** Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen“

Familienpflegezeit - wenn 6 Monate nicht ausreichen:

➡ Ankündigungsfrist acht Wochen (Rechtsanspruch Ausschluss für Unternehmen mit weniger als 25 Beschäftigten - mit Antrag jedoch auch für kleine Unternehmen - jedoch kein Rechtsanspruch) Maximaler Anspruch von 24 Monate (Pflegezeit wird mit angerechnet) **mindestens PG 1 erforderlich**



- ▶ Rechtsanspruch auf bis zu 24 Monate Freistellung der Arbeitszeit auf **bis zu 15 Stunden pro Woche** bei Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- ▶ Für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen, auch in außerhäuslicher Umgebung
- ▶ Während der Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz zahlt der Arbeitgeber anteilig die (Sozialversicherungs-) Beiträge auf Basis des reduzierten Arbeitsentgelts weiter.
- ▶ Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen

Brückenteilzeit

(Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit seit 11.12.2018) für Betriebe mit mehr als 45 Beschäftigte (45-200 MA - Zumutbarkeitsregelung)

Antrag:

- 3 Monate vor Beginn des gewünschten Zeitraums (Textform)
- Angabe Wunsch Reduktion Stunden/Woche
- Festlegung wie lange von 1 Jahr bis 5 Jahre (keine Variabilität im Verlauf – außer es gelten besondere Vereinbarungen z.B. besondere tarifliche Vorgaben etc.)
- Wenn bereits aus betrieblichen Gründen „abgelehnt“ wurde (wesentliche Beeinträchtigung Organisation, Ablauf, Sicherheit oder unverhältnismäßige Kosten) , gibt es eine Frist von 2 Jahren zur neuen Antragstellung.

Es gilt danach wieder der Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung, wenn dies vorher die Basis des Arbeitsvertrages war.

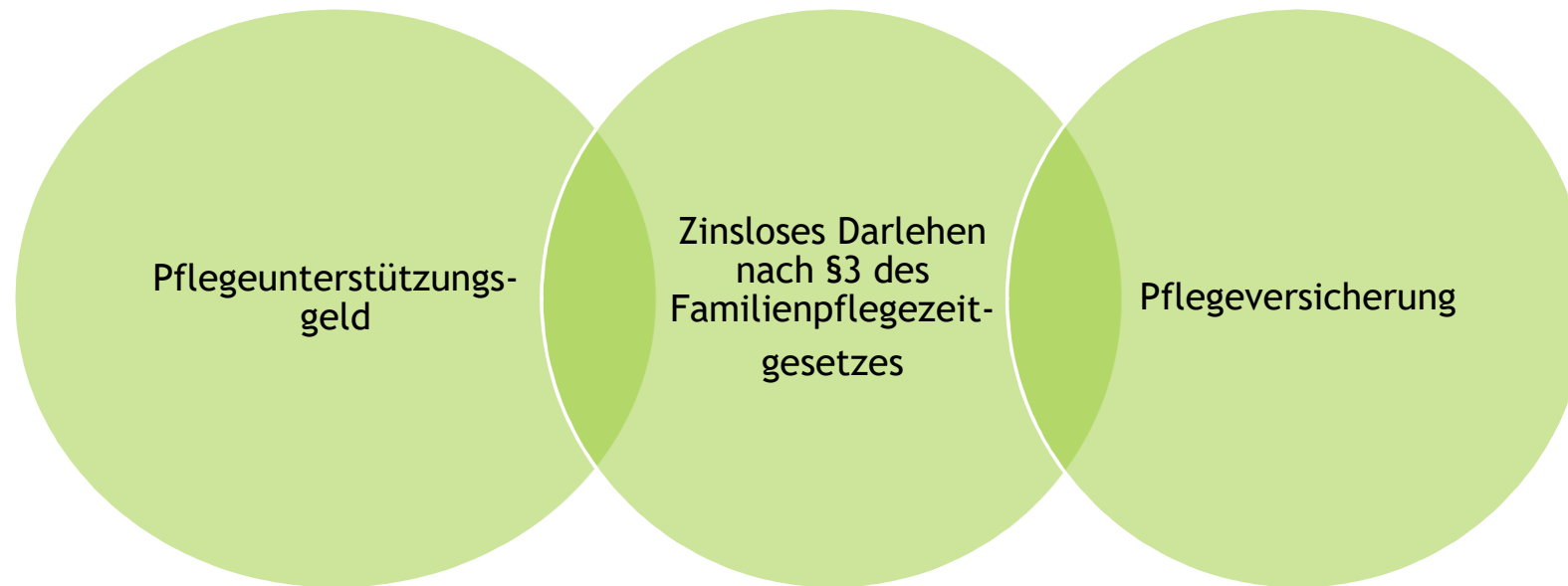
Es gibt keine Mindestarbeitszeit, Arbeitsvertrag muss mindestens 6 Monate bestehen.

Es besteht kein Anspruch für MitarbeiterInnen, die bereits in den letzten 12 Monaten BTZ genommen haben.

Rechtsansprüche im Überblick

§ 2 PflegeZG § 44a SGB XI	§ 3 PflegeZG	§§ 2 und 3 FPfZG
		
Pflegeunterstützungsgeld	Pflegezeit	Familienpflegezeit
ohne Ankündigungsfrist	Ankündigungsfrist zehn Tage	Ankündigungsfrist acht Wochen
unabhängig von der Betriebsgröße	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten	nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten (ohne zur Berufsbildung Beschäftigte)
Kündigungsschutz		
Erweiterung des Begriffs der nahen Angehörigen		

Finanzielle Unterstützung:



Was kann ein Unternehmen anbieten:

- Ansprechpartner, offenes Ohr (Vorgesetzte und Kolleg:innen)
- Flexible Arbeitsgestaltung im Team und flexible Arbeitszeiten anbieten
- Pflegelotsen ausbilden, Informationen zum Thema Pflege
- Belastung wahrnehmen, Entlastungsmöglichkeiten anbieten
- Netzwerke auf- und ausbauen
- Thema im Mitarbeiter:innengespräch, Sensibilisierung, betriebliche GH-Förderung
- Home Office

Ideensammlung

(Beispiel NRW: <https://berufundpflege-nrw.de/>)

Beispiel Bayern:

https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/familienpakt/3.5.3_broschuere_vereinbarkeit_von_pflege_und_beruf_familienpakt.pdf)

Pflegesensibles Unternehmen entwickeln



Aktuell oft Einzelfalllösungen (akute Lösungsansätze und Umsetzung)



für die Zukunft Pflegesensible Strukturen etablieren...

- Erhebung der Situation im Unternehmen
- betriebsspezifisches Vereinbarungskonzept
(Unternehmensentscheidung, Attraktivität Arbeitgeber etc.)

Inhalte:

Regelungen Sonderurlaub, Arbeitszeitkonten, Verlagerung von Aufgaben

(Beispiel Reisetätigkeit)

Entwicklung betrieblicher Pflegekoffer (aktuelle Informationen etc.)

Vereinbarkeitssensible Kommunikation und Führungskultur

Selbsteinschätzungsbogen (für Unternehmen, für Beschäftigte)

Informationsveranstaltungen im Haus in Arbeitszeit

Unabhängiger Beirat

21 Vertreterinnen und Vertreter aus Gesellschaft und Forschung.

Er befasst sich als nicht öffentliches Gremium mit allgemeinen und spezifischen Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Als weitere Hauptaufgabe begleitet er die Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen (insbesondere des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes) und berät über deren Auswirkungen. Alle vier Jahre wird dem BMFSFJ ein Bericht vorgelegt.

Seit dem 01.01.2016 besteht die Geschäftsstelle des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.



Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Juni 2023



Empfehlungen zur Familienpflegezeit und zum Familienpflegegeld

Teilbericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
(Zweite Berichtsperiode)
Stand 01.07.2022

Einige Empfehlungen aus dem Bericht 2022

Steuerfinanzierte
Freistellungen bis zu 36
Monate analog
Elterngeld
Familienpflegegeld

Maximale
Wochenarbeitszeit
bei 32 WAS

Pflegeunterstützungs-
gelt auch für die
Begleitung im
Sterbeprozess ohne
PG

Erscheint am 02.12.2024



Weitere Unterstützungsangebote:

Beratung im Pflegestützpunkt

- Leistungen der Pflegeversicherung
- Kurzzeitpflege
- Verhinderungspflege
- Entlastungsleistungen
- Angehörigenberatung, Hilfen für Menschen mit Demenz
- Reha für pflegende Angehörige

Hilfreiche Links:

- ▶ <https://www.wege-zur-pflege.de/start>
- ▶ [BMFSFJ - Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf](#)
- ▶ [Sozialversicherungen: Wege zur Pflege](#)
- ▶ [Pflege - Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention](#)
- ▶ [Fachstelle Für Demenz und Pflege - Fachstelle für Demenz und Pflege](#)
- ▶ [FDuP - Mittelfranken - Fachstelle für Demenz und Pflege](#)
- ▶ [Vereinbarkeit von Beruf & Pflege](#)
- ▶ [Vereinbarkeit von Pflege und Beruf - neuer Leitfaden der Servicestelle Familienpakt Bayern veröffentlicht - Familienpakt Bayern](#)

Vielen Dank, dass Sie dabei waren!



Sie finden uns:

Im Heilig-Geist-Haus

Hans-Sachs-Platz 2

90403 Nürnberg

Tel. 0911 231-87878

Öffnungszeiten:

Mo, Di, Do 8:30 - 15:30 Uhr,

Mi 8:30 - 18:00 Uhr,

Fr. 8:30 - 12:30 Uhr

Im Treff Bleiweiß

Hintere Bleiweißstraße 15
donnerstags von 10 -17 Uhr

Im Gemeinschaftshaus Langwasser

Glogauer Straße 50
dienstags von 10 - 17 Uhr

info@pflgestuetzpunkt.nuernberg.de

<https://pflgestuetzpunkt.nuernberg.de>