

Die Auswirkungen der Pflegereform auf Unternehmen

Telefonvortrag am 25.06.2008

für das Portal Mittelstand und Familie

Referentin: Christine Jordan, pme Familienservice GmbH

www.mittelstand-und-familie.de

infoline@mittelstand-und-familie.de

Themen

- Erwerbstätigkeit und Pflege
- Fragen und Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Veränderungen durch die Pflegereform ab 1.7.2008
- Was können Arbeitgeber tun? Präventive Maßnahmen und Unterstützungsangebote
- Präventive Maßnahmen und Unterstützungsangebote - Nutzen für das Unternehmen

Erwerbstätigkeit und Pflege

- 2007: 2,13 Millionen Pflegebedürftige (im Sinne der Pflegeversicherung), ca. zwei Drittel davon werden zu Hause gepflegt
- zurzeit ca. 300.000 berufstätige Hauptpflegepersonen - Tendenz steigend
- Belegschaften werden älter
- pflegende Erwerbstätige schätzen die Berufstätigkeit als wichtigen Gegenpol zur Pflege (Inhalte, Perspektive, Kontakte)
- Erwerbstätigkeit ist wegen hoher Pflegekosten häufig eine finanzielle Notwendigkeit

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - Fragen und Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Individuelle Betreuungslösungen für Pflegebedürftige, die sich mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren lassen
- bei räumlicher Entfernung zwischen Pflegebedürftigen und Angehörigen: Hilfe bei der Organisation der Pflege vor Ort
- finanzielle Unterstützung (Pflegeversicherung)
- rechtliche Fragen (z. B. gesetzliche Betreuung)
- Schulung für häusliche Pflege
- Wohnraumanpassung, Hilfsmittel
- Schutz der Gesundheit der Pflegenden
- Moderation bei familiären Konflikten

Veränderungen durch die Pflegereform ab 1.7.2008

- Erhöhung der Leistungen vor allem im ambulanten Bereich, speziell auch für Demenzkranke
- Pflegezeit für pflegende Angehörige: Anspruch auf Freistellung für zehn Tage bzw. sechs Monate
- Erhöhung der Beiträge zur Pflegeversicherung um 0,25 %

Veränderungen durch die Pflegereform ab 1.7.2008

Erhöhung der Leistungen

Stärkung der ambulanten Versorgung

- mehr „Sachleistung“ für ambulanten Pflegedienst und Tagespflege
- Demenzkranke: Leistungen für allgemeine Betreuung, auch wenn der körperliche Hilfebedarf noch nicht für eine Pflegestufe ausreicht
- Förderung des Einsatzes von Ehrenamtlichen
- mehr Beratung für pflegende Angehörige

Stationäre Versorgung:

- Ausbau der Qualitätskontrollen in Heimen
- Verbesserung der Versorgung von Demenzkranken in Heimen

Veränderungen durch die Pflegereform ab 1.7.2008

Pflegezeit

Freistellung für die Versorgung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen

- kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) bis zu zehn Tage
- Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) bis zu sechs Monate

Als nahe Angehörige gelten:

Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten/Partner,
Geschwister, eigene (Schwieger-) Kinder und Kinder des Partners

Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung bis zu zehn Tage (§ 2 PflegeZG)

„... um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer plötzlich eingetretenen Pflegesituation die Pflege zu organisieren oder die Versorgung sicher zu stellen.“

Bedingungen:

- unverzügliche Mitteilung an Arbeitgeber
- ärztlicher Nachweis auf Verlangen
- auch in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten
- Lohnfortzahlung nur evtl. wegen BGB § 616 oder Betriebsvereinbarung
- Versicherungsschutz bleibt erhalten

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

Freistellung bis zu sechs Monate

- für nahe Angehörige, mindestens Pflegestufe 1, häusliche Pflege
- pro Angehörigem längstens sechs Monate
- keine Lohnfortzahlung
- Anspruch nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten
- Anspruch auch in Form von Teilzeit
- Ankündigung spätestens zehn Tage vor Inanspruchnahme schriftlich erforderlich, mit Angabe des Zeitraums und ggfs. des Umfangs der Teilzeit

Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)

Freistellung bis zu sechs Monate (Fortsetzung)

- Kündigungsschutz ab Mitteilung
- Versicherungsschutz bleibt erhalten
- Vorzeitige Beendigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder in Ausnahmefällen (z. B. Tod oder Heimpflege) mit Übergangsfrist von vier Wochen
- Verlängerung (innerhalb der sechs Monate) nur mit Zustimmung oder in Ausnahmefällen (z.B. wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus dringendem Grund nicht erfolgen kann)

Was können Arbeitgeber tun ? Präventive Maßnahmen und Unterstützungsangebote

- „Pflege und Beruf“ im Betrieb zum Thema machen, z. B. als Standardfrage im Mitarbeitergespräch
- flexible Arbeitszeit: Jobsharing, Heim- /Telearbeit, Teilzeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit
- Gesundheitsförderung
- Informationsplattform (z. B. im Intranet)
- Informationsveranstaltungen und Seminare für die Beschäftigten
- Beratungs- und Vermittlungsservice
- finanzielle Unterstützung im Einzelfall

Präventive Maßnahmen und Unterstützungsangebote - Nutzen für das Unternehmen

- Innere und äußere Abwesenheit wird verringert, Leistungsfähigkeit und Loyalität werden erhalten bzw. gesteigert
- gut informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im plötzlichen Pflegefall schnell handeln
- Verteilungsgerechtigkeit: von Angeboten profitiert potenziell die ganze Belegschaft
- hohe Wertschätzung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Weitere Informationen

- Kapitel „Pflege“ im Portal www.mittelstand-und-familie.de
- Kapitel „Hilfe- und Pflegebedürftigkeit“ im Portal www.mittelstand-und-familie.de

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass wir im Rahmen dieses Telefonvortrags keine rechtsverbindlichen Auskünfte erteilen