

## Podiumsdiskussion: Pro und Contra einer (betrieblichen) Pflegezeit

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege  
Positionen und Hintergründe aus gewerkschaftlicher Sicht

*Birgit Groß  
DGB Bezirk West/Rheinland-Pfalz  
Fachbereichsleiterin Bildung/Frauen/Gesundheit*

In der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Angesichts einer älter werdenden Gesellschaft gewinnt die Vereinbarkeitsfrage für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben zunehmende Bedeutung.

Handlungsbedarf gibt es vor allem in der Arbeitszeitpolitik und dem Ausbau einer adäquaten Pflegeinfrastruktur.

Ziel muss eine gesellschaftliche und betriebliche Unterstützung sein, die sich an den Bedürfnissen der Pflegenden und der Pflegebedürftigen orientiert.

Pflegearbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Obwohl die Mehrzahl von ihnen im erwerbsfähigen Alter ist, verzichten immer noch viele Frauen entweder ganz auf ihre Erwerbstätigkeit oder weichen in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aus. Gleichzeitig wachsen aber der Wunsch und die Notwendigkeit, Erwerbsarbeit und Pflege miteinander zu vereinbaren.

Die im Auftrag des DGB und des Bundesfamilienministeriums durchgeführte WSI-Studie „Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb“ stellt als zentrales Ergebnis fest: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben wünschen sich vor allem eine zeitliche Entlastung – entweder in Form eines Sonderurlaubs oder als unbezahlte Freistellung.

Erziehung und Pflege sind allerdings nicht miteinander vergleichbar. Pflege ist – im Gegensatz zur Elternzeit – weder in der Dauer noch in ihrem konkreten Verlauf planbar. Sie beginnt häufig mit geringem Aufwand, der sich dann allerdings bis zur extremen Abhängigkeit rund um die Uhr steigern kann.

Pflegende Angehörige stehen deshalb vor besonderen Problemen:

- ⇒ Pflegende, die ihre Erwerbsarbeit unterbrechen, verlieren den ständigen Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen. Diese Außenkontakte und die oftmals damit verbundene Anerkennung sind aber ein wichtiger Ausgleich für die Belastungen der Pflgetätigkeit.
- ⇒ Pflegende Angehörige sind in vielen Fällen ältere Beschäftigte, die bei einer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko ausgesetzt sind. Ältere Beschäftigte müssen – allen Diskussionen über die notwendigen Konsequenzen des demografischen Wandels zum Trotz – auf dem Arbeitsmarkt ohnehin mit Diskriminierungen rechnen; ein beruflicher Wiedereinstieg nach einer Pflegezeit ist äußerst schwierig.

Deshalb sprach sich die DGB-Bundesfrauenkonferenz im November 2005 gegen einen gesetzlichen Anspruch auf längere Freistellung für Pflegeaufgaben aus. Es besteht die Gefahr, dass eine längerfristige Freistellung den Ausstieg der Pflegenden aus dem Berufsleben vorprogrammiert.

Überdies zementiert eine Pflegezeit die vorherrschende Rollenverteilung in der Pflege. Aufgrund der nach wie vor deutlichen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen, zwingt der Blick in die Familienkasse eher Frauen als Männer, sich für die Übernahme der Pflegeaufgaben zu entscheiden.

Die DGB-Frauen fordern stattdessen bessere Freistellungs- und Teilzeitregelungen für pflegende Angehörige. Dazu gehören vor allem:

- ⇒ ein Rechtsanspruch auf kurzfristige, kurzzeitige Freistellungen für Not- und Härtefälle und
- ⇒ ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen mit Kündigungsschutz und Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Vollzeit Arbeitsplatz

Ziel ist eine Verwirklichung von Beruf und Pflege im Betrieb, die innerhalb der Erwerbsarbeitszeiten für die Pflege ermöglicht.

## Was spricht für die Einführung einer gesetzlichen „Pflegezeit“?

Wolfgang Hötzel,

*Leitender Ministerialrat und stellvertretender Leiter der Abteilung Familie  
im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz*

Ich befürworte eine gesetzliche Regelung. Sie ist an der Zeit. Auf Freiwilligkeit durch tarifvertragliche und/oder betriebliche Lösungen (Betriebsvereinbarungen) kann angesichts der Dimension und Dringlichkeit des Anliegens nicht (mehr) gesetzt werden.

Ich sehe für eine generelle Pflegezeitregelung nur **Vorteile**; geltend gemachte Einwände dagegen sind mehr Befürchtungen als belegbare **Nachteile**. Entscheidend sind allerdings die Ausgestaltung der Pflegezeitregelung und das hierfür notwendige Augenmaß. Prinzipiell falsch ist die direkte Analogie zur „Elternzeit“; diese ist meines Erachtens nicht 1 : 1, sondern nur in Teilen übertragbar. Das gilt insbesondere für die Dauer bzw. für deren zeitlichen Umfang. Elternzeit bezieht sich auf die gesetzliche Personensorgepflicht der Eltern und die Abdeckung der Zeit bis zum Wirksamwerden des Rechtsanspruchs auf den Kindergartenplatz nach Vollendung des dritten Lebensjahres.

„Pflegezeit“ hat im Vergleich zur „Elternzeit“ eine prinzipiell andere Rechtsgrundlage und auch eine andere instrumentelle Funktion. Ich sehe sie als einen Beitrag familienorientierter Zeitpolitik. Sie soll es leichter machen, eine persönlich gewollte, als personale Verantwortung angenommene und zudem auch hochgradig im öffentlichen Interesse liegende care-Leistung für einen zu pflegenden Angehörigen zu übernehmen.

„Pflegezeit“ in angemessenen Grenzen kann nicht allen denkbaren Lebenssachverhalten gerecht werden, wenn es z. B. darum geht, unter Verzicht auf Erwerbstätigkeit langfristig bzw. dauerhaft die Pflegearbeit zu übernehmen. Pflegezeit hat vor allem Relevanz für die erste Phase nach Eintritt der Pflegesituation, wenn es darum geht, eine dauerhafte Pflege zu regeln, Übergänge zu gestalten, ein Netzwerk zu schaffen und die notwendige Pflegebegleitung zu organisieren. Insoweit geht es nicht vor allem um die Absicherung langjähriger Unterbrechungen, sondern mehr um die Zusicherung von Organisations- und Managementzeit. Dem liegt bewusst die Vorstellung zugrunde, nicht unbedingt alles selbst zu machen und sich nicht mehr aufzuopfern, als es für die eigene Lebensperspektive vertretbar ist.

Die Pflegezeit wäre schon ein Erfolg, wenn sie ein Stück weit dazu beiträgt, das derzeitige Dilemma aufzulösen, vor die Alternative gestellt zu sein: Entweder pflegen und „schutzlos“ die Erwerbstätigkeit aufgeben – das tun nach einer Studie von 1998 immerhin 20 % der Frauen – oder sich der care-Verantwortung weitgehend entziehen. Letzteres entspricht weder den Bedürfnissen der Beteiligten, noch kann sich die Gesellschaft eine zunehmende „Entpflichtung“ für care in den Familien leisten.

Profitieren werden von einer Pflegezeitregelung mit Augenmaß alle; nicht nur die Pflegezeitberechtigten, auch die zu Pflegenden, aber auch die Unternehmen, die durch eine geordnete Pflegezeit mehr Verlässlichkeit und Effektivität gewinnen und nicht zuletzt die Gesellschaft, die sich Humanität und Sozialität erhält und durch die Stärkung von Eigenverantwortung wachsende öffentliche Kosten in Grenzen hält. Die Zahl der zu Pflegenden steigt progressiv von derzeit rund 2 Millionen auf 3 Millionen in den nächsten drei Jahrzehnten. Zugleich steigt die Erwerbstätigkeitsquote bei den potentiell pflegenden Angehörigen. Die logische Konsequenz ist, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit zu leisten.

Hierfür bedarf es einer **gesetzlichen** Regelung, um die Pflegezeit zügig und breitenwirksam zu realisieren, aber auch um die notwendige sozialrechtliche Flankierung zur Gewährleistung des Sozialversicherungsschutzes, wie die Arbeitslosenversicherung, sicherzustellen. Die dagegengestellten Befürchtungen – Pflegezeit führt zu Überlastungen der Wirtschaft, sie erhöht den Erwartungsdruck auf Frauen, die Pflegeaufgabe zu übernehmen und sie verstärkt für Frauen als potentielle Pflegezeitnehmerinnen deren Benachteiligung am Arbeitsmarkt – sind nicht von der Hand zu weisen; allerdings werden sie tatsächlich, wie andere Freistellungsregelungen belegen (Elternzeit, Freistellung im Krankheitsfall eines Kindes), nicht so ins Gewicht fallen wie befürchtet.

In der Politik gibt es bereits erste Vorstöße für eine gesetzliche Regelung. Nach der Koalitionsvereinbarung des Bundes soll die „Unterstützung der häuslichen Pflege durch Ausweitung der Möglichkeiten eines Pflegeurlaubs“ realisiert werden. Der Sozialverband Deutschland hat im Juni 2006 einen Gesetzentwurf veröffentlicht. Und die Arbeits- und Sozialministerkonferenz wird in einem zweiten Anlauf (erste Initiative erfolgte von Rheinland-Pfalz) in ihrer Sitzung im November 2006 – nach dem Stand der derzeitigen Vorbereitungen vermutlich einstimmig – die Einführung einer gesetzlichen Pflegezeit fordern und die Bundesregierung bitten, eine entsprechende Gesetzesinitiative einzuleiten.

## Pro und Contra einer betrieblichen Pflegezeit

*Prof. Dr. Norbert F. Schneider, Universität Mainz  
Leiter der Abteilung „Soziologie der Familie und der privaten Lebensführung“  
am Institut für Soziologie der Universität Mainz*

In der Wirtschaft hat sich die Sichtweise etabliert, Privat- und Familienleben der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als vom Arbeitsleben völlig getrennte Bereiche zu betrachten. Diese Bereiche sind jedoch nicht gänzlich voneinander zu isolieren, sie durchdringen und beeinflussen sich wechselseitig. Deshalb ist darauf zu achten, dass die Durchlässigkeit von der Arbeits- zur Privatsphäre und umgekehrt so hoch wie möglich ist, damit die Wechsel von der einen in die andere Sphäre leicht fallen und bedarfsgerecht gestaltet werden können. Allmählich scheint auch in Deutschland das Bewusstsein dafür zu wachsen, dass die Beschäftigten ein Leben jenseits des Betriebs haben, das sie nicht morgens an der Tür zum Büro abgeben (können).

Als Indiz für die sich ändernde Wahrnehmung können die inzwischen zahlreichen Initiativen und betrieblichen Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Kindern und Beruf herangezogen werden. Doch mit diesen Maßnahmen ist es noch lange nicht getan. In den kommenden Jahren wird zusätzlich die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für viele Erwerbstätige zum Problem werden. Das Nebeneinander von Erwerbsarbeit und Pflege gestaltet sich für die betroffenen Menschen mindestens ebenso schwierig, wenn nicht sogar noch schwieriger, als das Nebeneinander von Kindern und Beruf. Dies liegt darin begründet, dass Pflege häufig abrupt auftritt, etwa in Folge eines Schlaganfalls, und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen plötzlich vor der Aufgabe stehen, ihr Leben von Grund auf neu zu ordnen.

Eine besondere Hürde stellt dabei die Informationsbeschaffung zu Beginn der Pflege dar. Häufig bleibt den Erwerbstätigen neben ihrer beruflichen Tätigkeit wenig Zeit für intensive Recherche, kollidieren die Öffnungs- bzw. Sprechzeiten verschiedener Einrichtungen nicht selten mit den eigenen Arbeitszeiten. Eine Entbindung oder Reduzierung von Erwerbsaufgaben kann in diesen Fällen wesentlich dazu beitragen, Berufstätige zu entlasten. Gleiches gilt für Phasen während der Pflege, die aufgrund einer schubweisen oder allmählichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes des Pflegebedürftigen eine Neuorganisation der Pflegearrangements erforderlich machen. Zudem helfen Pflegezeiten betriebliche Ressourcen zu schonen und die Erwerbstätigen verwenden nicht ihren Erholungsurlaub für eine Zeit im Leben, die sehr kraftraubend und wenig erholsam ist.

Daher plädiere ich für die Einführung einer betrieblichen Pflegezeit. Allerdings sollte sie auf eine Dauer von insgesamt 12 Monaten beschränkt bleiben, die je nach Bedarf von den Beschäftigten – im Sinne eines Zeitkontos – in Anspruch genommen und variabel gestaltet werden können.

Dem jeweiligen Bedarf entsprechend, können sich die Beschäftigten über mehrere Wochen oder Monate am Stück freistellen lassen, sie können aber auch ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren. Wird die Arbeitszeit heruntersetzt, kann die Pflegezeit über den Zeitraum von einem Jahr hinausgehen – solange bis das „Pflegekonto“ aufgebraucht ist.

Um den Beschäftigten größtmögliche Flexibilität zu ermöglichen, sollten zudem beide Pflegezeitvarianten, temporärer Ausstieg und befristete Reduktion der Arbeitszeit, nicht als sich ausschließende Alternativen, sondern sich ergänzende Optionen betrachtet werden.

Bei der Beurteilung der Vor- und Nachteile einer betrieblichen Pflegezeit ist deren Dauer ein zentraler Aspekt, insbesondere bei der Konzeption der Pflegezeit als Freistellung.

Als positive Auswirkungen einer kurzen Dauer von bis zu drei Monaten ist anzuführen, dass die Erwerbstätigen nicht aus ihrem Berufsalltag gerissen werden und die Pflege nicht zur alleinigen Lebensaufgabe wird. Als Gegenargument ist zu nennen, dass je nach Einzelfall diese Zeit nicht ausreicht, um das Leben neu zu ordnen, um Informationen zu organisieren, das Geschehene zu verarbeiten und – gerade in der körperlichen Pflege – eine gewisse Routine zu entwickeln. Die Freistellung am Stück sollte dennoch keinesfalls länger als 12 Monate andauern, da bei längerer betrieblicher Abwesenheit der Beschäftigten mit einer Ausgliederung aus dem Erwerbsleben zu rechnen ist.

Auch die Teilzeitvariante weist Vor- und Nachteile auf. Auf der einen Seite kommt Pflegezeit als eine Form von Teilzeitarbeit jenen Erwerbstätigen mit privaten Pflegeaufgaben entgegen, die nicht auf ihre Berufstätigkeit verzichten wollen oder dies aus finanziellen Gründen nicht können. Zudem hat die Berufstätigkeit mitunter auch eine entlastende Wirkung für viele Pflegende: z. B. werden soziale Kontakte aufrechterhalten und die Pflege wird nicht zum alles bestimmenden Lebensinhalt. Dennoch gibt es auch Aspekte, die gegen eine Teilzeitoption sprechen. Nach wie vor ist die Mehrzahl der Hauptpflegepersonen weiblich und es sind auch mehrheitlich Frauen, die ihre Arbeitszeiten für Pflegetätigkeiten reduzieren. Es stellt sich folglich die Frage, ob dieses Konzept die Pflegenden insgesamt entlastet, oder ob es lediglich dazu beiträgt, geschlechtsspezifische Handlungsmuster zu verfestigen.

Ein Problem bei jeglicher Form von Pflegezeit, insbesondere aber bei längeren Freistellungen, stellt die finanzielle Situation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dar. Weder die Arbeitgeber noch der Staat können in der gegenwärtigen Situation über einen längeren Zeitraum hinweg ein Pflegegeld mit Lohnersatzfunktion zahlen. Es ist hier über Alternativen nachzudenken. Bspw. wäre denkbar, dass (betriebliche) Pflegefonds, ähnlich der Betriebsrente, eingerichtet werden, aus denen die Beschäftigten bei Bedarf Zahlungen erhalten.

Zum Abschluss möchte ich noch betonen, dass ich einen gesetzlich garantierten Anspruch auf Pflegezeit zurzeit nicht für opportun erachte. Stattdessen sollte von politischer Seite aus weiterhin über Anreizsysteme für Betriebe nachgedacht werden, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auf freiwilliger Basis dazu veranlassen, die Übergänge vom Familienleben zum Arbeitsleben und zurück zu erleichtern. Dass gesetzliche Regelungen nicht die ultima ratio verkörpern, zeigt auch die Praxis. Gerade kleinere Betriebe reagieren häufig flexibel auf die Bedarfe ihrer Beschäftigten und finden Arrangements, die einerseits die Erwerbstätigen entlasten, andererseits aber im Rahmen des betrieblich Machbaren verbleiben. Die politische und finanzielle Unterstützung von Betrieben, die sich in dieser Hinsicht innovativ und „familienfreundlich“ zeigen, könnte gewünschte unternehmerische Aktivitäten zeitnah fördern, während die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Pflegezeit sicherlich erst nach langen politischen Auseinandersetzungen greifen wird und erst zu verfolgen wäre, wenn Anreize ihre beabsichtigte Wirkung nicht in der erwünschten Form entfalten.