

Forderungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Kernforderungen des Mittelstands

- Einheitliche Publikation von Arbeitsmarkt-relevanten Zahlen zur Vereinbarkeit Pflege und Beruf
- Prognosen zur Pflegebedürftigkeit an demographische Entwicklung anpassen
- Leistungen / Definitionen an „Familie und Beruf“ anpassen
- Leistungen für Arbeitgeber attraktiver machen
- Stellungnahme zum Eckpunktepapier Entwurf Pflegereform 2021

Allgemein

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine der größten Herausforderungen der modernen Arbeitswelt, dabei stand lange die Kindererziehung im Fokus. Mit der Erweiterung der Kinderbetreuung sowie der Ausgestaltung des Elterngeldes wurden in den letzten Jahren diesbezüglich maßgebliche Fortschritte erzielt. Doch ein bedeutender Teil der Kompatibilität des Berufslebens mit der Familiensituation schließt auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mit ein. Diese Thematik wird in den kommenden Jahren stark an Bedeutung gewinnen, denn die deutsche Bevölkerung wird immer älter und Berufsunfähigkeiten aufgrund von psychischen Erkrankungen treten zunehmend häufiger auf. Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen nimmt drastisch zu, derzeit sind in Deutschland rund 4,3 Millionen Menschen pflegebedürftig, wobei der größte Anteil von Angehörigen zu Hause gepflegt wird. Die Anzahl Pflegebedürftiger stieg in den letzten Zehn Jahren um 86 Prozent. Damit einhergehend stieg auch die häusliche Versorgung von 70 Prozent auf über 80 Prozent. Die geschlechterspezifischen Unterschiede sind dabei immer noch deutlich erkennbar, wenngleich der Anteil der pflegenden Männer (Söhne, Schwiegersöhne etc.) sich seit einigen Jahren deutlich erhöht. So sind 60 Prozent der Pflegenden Personen Frauen und 40 Prozent Männer, wobei Frauen mehr Stunden auf die Pflege verwenden. Rund 75 Prozent dieser Pflegepersonen sind zudem erwerbstätig. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich deren Lage noch weiter verschärft. Annähernd die Hälfte der Angehörigen pflegen täglich mehr als 12 Stunden, wobei bei in 67 Prozent der Fällen die Pflege auch nachts verrichtet wird. Auch der Gesundheitszustand verschlechtert sich bei über der Hälfte der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen, weshalb ein effektives betriebliches Gesundheitsmanagement künftig für Unternehmen unerlässlich ist. Dieses sollte nicht nur gestresste Eltern unter den Beschäftigten, sondern auch

beanspruchte Pflegende unter den Beschäftigten unterstützen. Da sich auch negative Gefühle wie Einsamkeit und Verzweiflung (bei 51 Prozent beziehungsweise 30 Prozent der Beschäftigten) verstärkt haben, sollten Unternehmen verstärkt auf digitale Kommunikation und Vernetzung setzen.

Deutschland steht vor einem massiven demografischen Problem, welches sich zu einem tiefgreifenden Fachkräftemangel entwickelt. Umso wichtiger wird es, insbesondere für mittelständische Unternehmen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, wobei sich der Aspekt eines flexiblen, pflegesensiblen Arbeitsplatzes als entscheidender Wettbewerbsfaktor erweist. Indem Unternehmen familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv fördern, werden diese Betriebe den Fachkräftemangel abfedern können. Schon heute ist bekannt, dass viele Arbeitnehmer die Unterstützung durch den Arbeitgeber gleichwertig mit der Höhe des Gehaltes bewerten.

Aus einem anderen Blickwinkel heraus zeigt sich zudem eindringlich die ökonomische Wichtigkeit des Themas Pflege für mittelständische Betriebe. Arbeitnehmer, die einen großen Teil Ihrer Freizeit auf die Pflege Angehöriger investieren, sind teilweise weniger leistungsfähig, seltener motiviert und zeigen eine geringere Einsatzbereitschaft. In vielen Fällen reduzieren Sie Ihre Arbeitszeit, die Krankheitstage erhöhen sich oder Angestellte verlassen dauerhaft den Arbeitsplatz. Diese Auswirkungen wirken sich sehr negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens aus. Mittelständische Unternehmen müssen darauf reagieren können und sich der Erweiterung der Flexibilität Ihrer Arbeitsplätze verschreiben. Dadurch können Sie einem etwaigen Kompetenzabfluss durch ausfallende Mitarbeiter entgegenwirken. Überdies sind Mitarbeiter, die eine Unterstützung vom Arbeitgeber erhalten und sich in ihren Belangen wertgeschätzt fühlen, deutlich produktiver und

fördern über die Kommunikation der eigenen Zufriedenheit die Reputation ihres Arbeitgebers. Das wiederum spiegelt sich in verbesserten Kennzahlen wie Fluktuation, Fehltag, Präsentismus und Neubesetzungskosten vakanter Stellen („Cost of Vacancy“).

Der Politik kommt diesbezüglich auch eine wichtige unterstützende Aufgabe zu, um die Arbeitgeber in ihren Bemühungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu unterstützen. Insbesondere bei der Ausrichtung des Bedarfes auf die herannahende Babyboomer-Generation sind korrekte und aktuelle Zahlen erforderlich, die auch zukünftige Szenarien berücksichtigen. Als Beispiel dienen hier pflegende Beschäftigte mit hilfebedürftigen Angehörigen (altersbedingte Pflege), die aufgrund fehlenden Pflegegrades und dadurch fehlender finanzieller beziehungsweise organisatorischer Unterstützung unter besonders hoher Belastung stehen. Schätzungen zur aktuellen Zahl Hilfebedürftiger sind aber aktuell sehr diffus oder veraltet. Das RKI spricht von 5 Millionen Hilfebedürftigen – Stand 2015, der Barmer Pflegereport von einem Verhältnis Hilfs- zu Pflegebedürftiger von Zwei zu Eins, was aktuell einer Zahl von rund 8,6 Millionen Hilfebedürftiger entspricht, die von (erwerbstätigen) Angehörigen betreut werden müssen. Solche Zahlen verdeutlichen die Notwendigkeit von praktikablen Konzepten, da insbesondere gesetzlich verankert ist, dass ambulante vor stationärer Betreuung realisiert wird. Dazu bedarf es aber sowohl einer soliden Datengrundlage als auch der besseren Unterstützung der informellen Pflege, die insbesondere durch die überwiegende Zahl der erwerbstätigen Angehörigen erfolgt.

Zudem wird „Familie und Beruf“ fälschlicherweise meist gleichgesetzt mit „Pflege und Beruf“. Die Förderung und Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben hinkt jedoch im Vergleich zu Beschäftigten mit Aufgaben der Kinderbetreuung aus mehreren Gründen hinterher. Exemplarisch sind hier folgende Unterschiede erläutert:

- **Rechtlich:** Eltern mit Sorgeberechtigung haben gegenüber dem Kind weitaus größeren Handlungsspielraum als pflegende Angehörige gegenüber mündigen Pflegebedürftigen, was oft zu belastenden Situationen mit erheblichem Einfluss auf die Leistungsfähigkeit führt.
- **Finanziell:** Eltern erhalten als „Sorgende“ bei der Kindererziehung direkt finanzielle Mittel, bei Pflegebedürftigkeit gehen die Mittel an die Pflegebedürftigen, nicht an die sorgenden Angehörigen, was sich in zusätzlichen Belastungen bemerkbar macht.
- **Sozial:** Kindererziehung ist positiv behaftet, Pflege ist ein Tabuthema und gesellschaftlich stigmatisiert, was sich auch in der Unternehmenskommunikation widerspiegelt.
- **Organisatorisch:** Eltern erhalten aufgrund der Parametrisierung als solche (bei Krankenkasse, Arbeitgeber, Gemeinde etc.) aktive Unterstützung, Pflegende Angehörige

sind in einer konstanten Holschuld, da nirgends erfasst und daher oft schlicht überfordert.

- **Zeitlich:** Kinder entwickeln sich i.d.R. weitgehend planbar und werden selbständig, Pflege verläuft i.d.R. degressiv und eskalierend mit zunehmender Belastung für die Pflegenden.

Die wichtigsten Forderungen des Mittelstands an die Bundesregierung sind im Folgenden statuiert:

Einheitliche Publikation von Arbeitsmarkt-relevanten Zahlen zur Vereinbarkeit Pflege und Beruf

1. Übersichtliche Publikation der Anzahl Pflegebedürftiger gesamt (Gesetzliche + Private Krankenversicherung)
2. Übersichtliche Publikation der Anzahl Hilfebedürftiger (altersbedingte Pflege)
3. Übersichtliche Publikation der nach Alter und Beschäftigungsgrad gestaffelten Anzahl erwerbstätiger Angehöriger Pflege- und Hilfebedürftiger (altersbedingte Pflege) auf Basis einer bundesweiten Befragung unter Beschäftigten
4. Aktuelle Bewertung betrieblicher Folgekosten wegen fehlender Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (letzter Stand 2010: „Schneider-Studie“)

Leistungen / Definitionen anpassen an die Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“

Haushaltsnahe Dienstleistungen durch den Angehörigen müssen auch im Haushalt des Pflegenden Angehörigen und nicht nur im Haushalt des Pflegebedürftigen geltend gemacht werden können (gegenteiliges BFH-Urteil vom 3. April 2019, Aktenzeichen VI R 19/17).

Der nach Pflegegrad gestaffelte Pflegepauschbetrag für Pflegebedürftige wie auch für Pflegende Angehörige sollte deutlich erhöht werden und bereits ab Pflegegrad (PG) Eins zur Verfügung stehen (insbesondere da in PG Eins kein Budget der Verhinderungspflege zur Verfügung steht). Des Weiteren sollte analog anderer Pauschbeträge keine Anrechnung von Zahlungen, zum Beispiel aus gesetzlichen oder privaten Pflegeversicherungen erfolgen.

Außergewöhnliche Belastungen müssen auch bei altersbedingten Pflegekosten absetzbar sein, nicht nur bei krankheitsbedingten Pflegekosten.

Außergewöhnliche Belastungen müssen auch für Pflegende Angehörige und auch bei häuslicher Pflege absetzbar sein und

zwar unabhängig von einer eventuellen Unterhaltspflicht, beziehungsweise dem Vermögen des Pflegebedürftigen.

Der absetzbare Betrag für haushaltsnahe Dienstleistungen muss für pflegebedingte Ausgaben, also zum Beispiel für 24-Stunden-Pflegekräfte, Pflege- und Verpflegungskosten in Heimen sowie Haushaltshilfen in Pflegehaushalten angehoben werden, um den realen Zusatz-Belastungen der Pflege zu entsprechen. Des Weiteren sollte die Begrenzung auf 510 Euro für haushaltsnahe Dienstleistungen für Minijobber aufgehoben werden.

Die Absetzbarkeit von Haushaltsnahen Dienstleistungen als Ausgaben für Pflege und Verpflegung in Heimen muss auch bei Kostenübernahme durch Angehörige bzw. Dritte für diese möglich sein, nicht nur für eigene Ausgaben der Pflegebedürftigen (gegenteiliges BFH-Urteil vom 3. April 2019, Aktenzeichen VI R 19/17).

Einnahmen aus Leistungen, die über die Verhinderungspflege beziehungsweise dem in der Pflegereform 2021 geplanten Gesamtbudgets sowie über den Entlastungsbetrag erstattungsfähig sind, sollten für nicht-gewerbliche Helfer bis zur Höhe der jährlichen Budgets der Verhinderungspflege (bzw. Gesamtbudget) sowie des Entlastungsbetrag eines Pflegebedürftigen als steuerfreie Nebeneinkünfte erfolgen.

Steuerfreie Einnahmen bei sittlicher Pflicht gegenüber dem Pflegebedürftigen nach § 3 Abs. 36 EStG sollen um die Höhe des Budgets aus Verhinderungspflege bzw. dem in der Pflegereform 2021 geplanten Gesamtbudget ergänzt werden.

Der Parameter „Pfleger Angehöriger“ sollte bei jeder Krankenversicherung aufgenommen werden, um eine sofortige Unterstützung dieser Personengruppe in Form von aktiver Bereitstellung von Informationen zur Pflege, zu Kursen oder Kuren, ggfs. auch über betrieblich veranlasstes Gesundheitsmanagement analog der Unterstützung von erwerbstätigen Müttern und Vätern zu ermöglichen. Aktuell erfolgt eine aktive Unterstützung aufgrund fehlender Erfassung Pfleger Angehöriger nicht.

Zudem sollte ein Anrecht auf die Tagespflege für Personen mit Pflegegrad, entsprechend dem Anspruch auf einen Kita-Platz festgeschrieben werden.

Leistungen für Arbeitgeber attraktiver machen

Steuer- und sozialversicherungsfreie Kostenübernahme beziehungsweise Bezuschussung zu Betreuungsaufwendungen für pflegebedürftige Angehörige von Beschäftigten analog der Kostenübernahme von Kinderbetreuung nach § 3 Abs. 33 EStG.

Staatliche Förderung, wie ein Zuschuss oder ein zinsloses Darlehen zum Aufbau von Tagesbetreuungsstätten, insbesondere im regionalen Arbeitgeber-Verbund (Beteiligung / Platzverfügbarkeit, zum Beispiel nach Mitarbeiter-Anzahl).

Freiwillige Umwandlung von Gehaltsanteilen in steuer- und sozialversicherungsfreie (Zu-)Zahlung für Arbeitgeber-Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, die zum Beispiel über Rahmenverträge durch externe Dienstleister, beziehungsweise Anbieter entsprechender Serviceprodukte erbracht werden analog §3 ESt Abs 34 a) und b).

Ausweitung der derzeit aufgrund der Corona-Pandemie bestehenden 20-wöchigen Lohnfortzahlung für Beschäftigte bei Kinderbetreuung auf die Betreuung von Pflegebedürftigen, die derzeit nur 20 Tage umfasst.

Förderung der Ausbildung von Pflegenoten in Unternehmen durch kostenfreie Seminare über IHK, DIHK, staatlicher Bildungswerke etc. bzw. durch Anpassung entsprechender bundesweit einheitlicher Fördermittel (Europäischer Sozialfonds o.ä.) für die betriebliche Weiterbildung als Pflegenote über Ausbilder mit entsprechender Qualifikation.

Zusätzliche Förderung der Implementierung von nach §20 SGB V zertifizierten Leistungen im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung für Pflegenden Beschäftigte.

Erhöhung der individuellen steuer- und sozialversicherungsfreien Unterstützung bei betrieblich bedingter Betreuungserfordernis von Kindern / Pflegebedürftigen Angehörigen sowie Beratungs- und Vermittlungsleistungen dazu jährlich von jeweils 600 Euro auf 1200 Euro (§3 Abs 34a) Satz a und b).

Förderung der Arbeitgeberinvestitionen für digitale Mitarbeiter-Services, unter anderem für Pflegenden Beschäftigte. Die Nutzung digitaler Angebote hat während der Corona Pandemie um rund 41 Prozent zugenommen.

Zuschuss für steuer- und sozialversicherungsfreie Unterstützungsleistungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch den Arbeitgeber, analog der betrieblichen Altersversorgung. Der Fokus sollte dabei von der reinen Förderung einer „Pflegezusatzversicherung“ als Absicherung in undefinierter Zukunft erweitert werden, um die Förderung von arbeitgeberseitiger Unterstützung der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen als ein praktikables Angebot zur Lösung aktueller Pflegeprobleme. Der „Pflege-Bahr“ sollte daher auch auf entsprechende Leistungen für pflegenden Beschäftigte anwendbar werden.

„Stayonboard“: Es sollte eine haftungsfreie Auszeit bei Pflegeverantwortung für männliche sowie weibliche Vorstände geben.

Stellungnahme zu Entwurf Pflege- reform 2021

Folgende Punkte konterkarieren die Pflege durch (erwerbstätige) Angehörige:

Zusammenlegung von Kurzzeit- und Verhinderungspflege

Die Zusammenlegung von Kurzzeit- und Verhinderungspflege auf einem Gesamtbudget von 3.300 Euro, welches die bisher verfügbaren Budgets um immerhin 76 Euro erhöht, ist prinzipiell zu begrüßen. Dennoch darf es keine Begrenzung auf 40 Prozent des Gesamtbudgets für die Finanzierung einer stundenweisen Verhinderung geben, welche insbesondere für erwerbstätige Angehörige eine wichtige Entlastung darstellt. Dadurch würden sich die Leistungen für diese unbürokratischen Hilfen jährlich auf nur noch 1.320 Euro im Vergleich zu aktuell 2.418 Euro reduzieren.

Stärkung der informellen Pflege

Zudem sollte die informelle Pflege gemäß gesetzlicher Vorgabe „ambulant vor stationär“ gestärkt werden. So sollte die Verhinderungspflege auch für nahe Verwandte ohne Anrechnung auf das Pflegegeld (erfolgt aktuell bis Grad Zwei) realisiert werden. Der Entlastungsbetrag sollte dauerhaft auch für nicht-zertifizierte Helfer gelten. Aktuell ist dies Corona bedingt möglich, grundsätzlich aber besteht das Erfordernis von „zertifizierten Kräften, um den Entlastungsbetrag geltend machen zu können, was für Betroffene angesichts des geringen Anforderungsprofils der abrechenbaren Leistungen schwer nachvollziehbar ist.

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Die Finanzierung selbstbeschaffter 24-Stunden-Pflege über Pflegesachleistungen sollte in voller Höhe erfolgen, wobei die Qualifizierung der zu definieren ist, um eine grundsätzliche Qualität der Betreuung sicherzustellen. Alternativ sollte die Finanzierung der 24-Stunden-Pflege über die Verhinderungspflege, den Entlastungsbetrag und die Kurzzeitpflege ermöglicht werden.

„Fehlanreize im Versorgungssystem“

Begrenzungen bei der Kombination von betreutem Wohnen und dem Angebot der Tagespflege mit der Begründung einer „unangemessene Privilegierung“ haben entgegen der gesetzlichen Anforderung an „ambulant vor stationär“ eine stärkere Reduzierung informeller Angebote für alternative Beschäftigungsformen zur Folge. Diese entsprechen aber den Anforderungen und Wünschen der Betroffenen an ein möglichst selbstbestimmtes Leben in der Regel deutlich kostengünstiger als eine Unterbringung im Heim. Eine Begrenzung der Leistungen der Tagespflege auf 50 Prozent bei Inanspruchnahme von ambulanten Pflegesach- und/oder Geldleistungen sollte daher keinesfalls stattfinden.

Kurzzeitpflege stärken

Eine Ausweitung des Angebotes an Kurzzeitpflege (KZP) und die Anpassung der Anforderungen an die KZP sollten dringend forciert werden. Nicht jeder Pflegebedürftige muss bei einer KZP in einem Pflegeheim betreut werden. Es gilt, alternative Beschäftigungsformen in offenen Betreuungen, zum Beispiel temporäre Wohngruppen, in die KZP mitaufzunehmen und den Personalschlüssel der leistenden Anbieter zu reduzieren, um das Angebot zu erhöhen.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV