

B035: Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Laufende Nummer: 015

Antragsteller_in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 2 - 3: Ersetzung Zeile 4 - 6: Erledigt bei Annahme von Antrag B033

Pflege solidarisch, paritätisch und geschlechtergerecht gestalten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

1 Der DGB fordert den Gesetzgeber auf,

- 2 • ~~die Pflegeversicherung in eine Vollversicherung umzuwandeln, die alle Ausgaben für die Pflege-~~
- 3 ~~vollständig abdeckt.~~
- 4 • die heute teilfinanzierte Pflegeversicherung soll zu einer Pflegevollversicherung
- 5 weiterentwickelt werden. Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB-Bundesvorstand auf, hierfür
- 6 unverzüglich eine Roadmap zu erstellen, die die Eckpunkte auf der Leistungs- wie der
- 7 Finanzierungsseite konkretisiert.
- 8 • ~~eine sechsmonatige bezahlte Freistellung für pflegende Angehörige einzuführen, die als~~
- 9 ~~Entgeltersatzleistung ausgestaltet ist und sich — unter Berücksichtigung des Pflegegeldes — an~~
- 10 ~~der Höhe des Elterngeldes orientiert.~~
- 11 • eine finanzielle Leistung einzuführen, die pflegende Angehörige bei reduzierter Arbeitszeit
- 12 finanziell unterstützt und von zwei Angehörigen in Anspruch genommen werden kann.
- 13 • alle Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aus Pflegezeitgesetz,
- 14 Familienpflegezeitgesetz und die neue finanzielle Leistung aufeinander abzustimmen und in einem
- 15 umfassenden Gesetz zusammenführen.
- 16 • Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen das Recht einzuräumen, flexible
- 17 Arbeitszeitarrangements in Form flexibler Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie eines
- 18 flexiblen Arbeitsortes über den Zeitraum der Pflgetätigkeit in Anspruch zu nehmen und
- 19 anschließend zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren.
- 20 • schnellstmöglich ein bundesweites, gesetzlich verbindliches und am Bedarf pflegebedürftiger
- 21 Menschen orientiertes Personalbemessungsverfahren einzuführen und für den Übergangszeitraum
- 22 einen Personalschlüssel von einer Pflegekraft auf zwei Bewohnerinnen und Bewohner verpflichtend
- 23 vorzugeben, wobei keine Pflegekraft in der Nacht alleine arbeiten darf.
- 24 • für den ambulanten Bereich einen adäquaten Personalschlüssel gesetzlich festzuschreiben.

21 Der DGB fordert Bund, Länder und Kommunen auf,

- 22 • eine Pflegeberatung aus einer Hand zu schaffen, die auf Wunsch auch in der häuslichen Umgebung
23 der Pflegebedürftigen berät und außerdem qualifiziert ist, sämtliche Fragen rund um die Pflege
24 zu beantworten und von der Antragstellung bis zur Bewilligung unterstützend zur Seite steht.
- 25 • alle Verwaltungsstrukturen mit dem Ziel zu überprüfen, ob sie effizienter und
26 anwendungsfreundlicher werden können, damit Pflegenden möglichst viel Zeit für die Pflege, die
27 Berufstätigkeit und die Regeneration verbleibt.
- 28 • städtebaulich einen ausreichenden Anteil an staatlich geförderten Wohnungen/Wohnanlagen für
29 Seniorinnen und Senioren zu garantieren, damit Wohnen in der vertrauten Umgebung weiter möglich
30 ist, und bei Genehmigungsverfahren privater Senior/inn/en-Wohnanlagen sicherzustellen, dass
31 Wohneinheiten für unterschiedliche Einkommensgruppen bereitgehalten werden.
- 32 • für ein flächendeckendes, ausreichendes und attraktives Angebot an bedarfsgerechten Plätzen in
33 der Tages- und Kurzzeitpflege zu sorgen.
- 34 • das Thema „Pflege“ und die Belastung pflegender Angehöriger stärker zu thematisieren und vor
35 allem auf kommunaler Ebene Ideen zu entwickeln, damit die Begleitung des letzten
36 Lebensabschnitts nicht in ungewollter Isolation stattfindet.

37

Begründung

Deutschland setzt sehr stark auf Pflege im familiären Kontext und verlässt sich dabei vor allem auf die Pflegebereitschaft von Frauen. Die Entscheidung zur Pflege von Angehörigen muss für Männer und Frauen gleichermaßen freiwillig sein. Auch die Entscheidung von Pflegebedürftigen, sich nicht von Angehörigen pflegen zu lassen, ist zu respektieren. Ebenso verdient die Entscheidung gegen die häusliche Pflege von Angehörigen Unterstützung, beispielsweise durch den Ausbau der entsprechenden Pflegeinfrastruktur. Das gesamte Pflegesystem muss auf eine ausreichende Zahl professioneller Pflegekräfte bauen können, für die eine existenzsichernde, tarifliche Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen sichergestellt sind.

Die Pflege als Teilkostenversicherung stößt an ihre Grenzen. Pflegebedürftige, Angehörige und Beschäftigte klagen gleichermaßen über zunehmende Versorgungs- und Qualitätsdefizite. Da nur ein Teil der Kosten solidarisch getragen wird, sind die finanziellen Belastungen für viele pflegebedürftige Menschen zu hoch. Etliche sind auf staatliche Unterstützung angewiesen. Es fehlen einheitliche Standards in der Versorgung; die Beratung zu passenden Angeboten ist nicht ausreichend. Die derzeitige finanzielle Ausgestaltung der Pflegeversicherung ist nicht zukunftsfähig!

Eine Pflegeversicherung – die das Pflegerisiko voll absichert – ist das Modell für die Zukunft.

Die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung wird im Pflegefall im eigenen Zuhause versorgt. Der größte Teil des Pflege- und Betreuungsbedarfes wird somit durch private Haushalte kompensiert. Und es sind nach wie vor in erster Linie Frauen, die pflegen. Frauen pflegen ihre Angehörigen und geben dafür oftmals ihre Berufstätigkeit ganz oder teilweise auf. Und es sind vor allem Frauen, die

beruflich pflegen. Als Konsequenz ihrer Pflegearbeit haben sie meist entweder gar keine eigene oder nur eine niedrige eigene Rente. Deshalb sind es auch vorrangig Frauen, die besonders von einer Pflegevollversicherung profitieren könnten.

Eine Pflegevollversicherung ermöglicht es Menschen, unabhängig von ihrer eigenen finanziellen Situation pflegerische Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Dies gibt pflegebedürftigen Menschen die Möglichkeit zu entscheiden, wie sie gepflegt werden möchten und kann pflegende Angehörige entlasten. Durch eine Pflegevollversicherung kann die pflegerische Infrastruktur weiter ausgebaut und damit die Basis für eine angemessene Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Es ist längst überfällig, dass die Attraktivität der Pflegeberufe gesteigert sowie die anspruchsvolle Tätigkeit der Pflegekräfte anerkannt wird.

Die Debatte um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erfordert mehr Ehrlichkeit und Offenheit. Weder mit der Pflegezeit noch mit der Familienpflegezeit wurden den Angehörigen bisher ausreichende, bedarfsgerechte Instrumente zur Verfügung gestellt. Die Einführung des zehntägigen Pflegeunterstützungsgeldes verbessert die Situation und ist eine richtige Weichenstellung. Dass pflegende Angehörige oftmals eine finanzielle, staatliche Unterstützung brauchen, ist in der Gesellschaft angekommen und wird als richtig bewertet. Es ist notwendig, Angebote zeitlicher und finanzieller Art für erwerbstätige pflegende Angehörige weiterzuentwickeln.

Ziel muss es sein, pflegende Angehörige in ihrer beruflichen Stellung zu stärken, berufliche Entwicklung zu ermöglichen und auch höhere Positionen so zu gestalten, dass sie mit einer Pflegetätigkeit vereinbar sind. Der Blick dafür, dass gerade für pflegende Angehörige die Berufstätigkeit auch ein wichtiger Aspekt der gesellschaftlichen Teilhabe ist, muss geschärft werden. Auch auf betrieblicher Ebene wird vielfach noch ignoriert, dass immer mehr Beschäftigte mit einem privaten Pflegefall konfrontiert sein werden. Weder das gesellschaftliche „Klima“ noch die Unternehmenskultur in den Betrieben und Dienststellen ermöglichen es derzeit den Beschäftigten, offen mit den Belastungen, die eine Angehörigenpflege mit sich bringt, umzugehen.

Pflegende Angehörige leiden vor allem unter dem erhöhten Stress, dem sie durch die Übernahme der Pflegetätigkeit ausgesetzt sind. Die gesundheitlichen Risiken durch die Übernahme einer Pflegetätigkeit müssen als Teil dieses Lebensabschnitts klar benannt und gesellschaftlich solidarisch verantwortet werden.

Gesellschaftliche Solidarität mit Pflegenden ist auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive notwendig. Da pflegende Personen meist zwischen 45 und 64 Jahre alt sind, ist der Gender Pay Gap bereits weit geöffnet und wird sich durch Auszeiten und/oder Teilzeiten noch enorm erhöhen. Fallen Männer durch die Belastung der Pflege krankheitsbedingt aus, ist dieser Ausfall für die Unternehmen teurer. Dieser Aspekt bestärkt die nach wie vor bestehenden Vorbehalte gegenüber Männern, die Familienpflichten wahrnehmen wollen. Ziel muss es sein, dass mehr Männer und Beschäftigte in höheren beruflichen Positionen Pflegeaufgaben übernehmen können. Auch muss pflegenden Angehörigen der berufliche (Wieder-)Einstieg und Aufstieg ermöglicht werden.