

# Bessere Bedingungen für Teilzeitarbeit: Damit Familienangehörige Pflege übernehmen können

Noch lassen sich Beruf und Altenbetreuung nur schwer vereinbaren

Aus familienpolitischer Sicht war die arbeitsrechtliche Diskussion der vergangenen Jahre von der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geprägt. Aber auch eine bessere Kinderbetreuung, beispielsweise in Krippen, hält die vorhergesagte demografische Entwicklung nicht auf. Im Jahr 2050 werden auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter zirka 75 Personen über 60 Jahre kommen, so die Schätzungen. Und schon im Jahre 2020 wird der Anteil der unter 20-Jährigen an der deutschen Bevölkerung wohl nur noch zirka 17 Prozent betragen; Deutschland wird europaweit das Land mit den wenigsten jungen Menschen sein.<sup>1/</sup> Damit wird ein anderes Problem immer drängender: Wer betreut und versorgt die alten Menschen? Mit der Zahl der Pflegebedürftigen wird zugleich auch die Zahl derjenigen – zumeist Frauen – steigen, die ihre Berufstätigkeit einschränken oder sogar aufgeben müssen. Doch wie lassen sich Beruf und Altenbetreuung vereinbaren?

Gesellschaftlich erwünscht:  
Die häusliche Pflege

Von den gut zwei Millionen pflegebedürftigen Personen in Deutsch-

land ist rund die Hälfte zwischen 75 und 90 Jahre alt. Von dieser Gruppe wiederum werden zwei Drittel zu Hause betreut.<sup>2/</sup> Die Pflegeversicherung unterstützt mit ihren Leistungen auch vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen, damit die alten Menschen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können. Pflegenden Personen sind zu 90 Prozent Angehörige, Ehefrauen, Töchter oder Schwiegertöchter.<sup>3/</sup> [siehe auch Christian Mager »Wenn Angehörige die Pflege übernehmen«, Seite 71] Parallel zur Pflege wird nicht selten auch die

rechtliche Verantwortung für den Pflegebedürftigen übernommen, indem sich Angehörige zu Betreuern bestellen lassen.

Die Betreuung pflegebedürftiger Menschen verlangt Kraft und Zeit. Die Zeiten lassen sich nicht beliebig schieben: Insbesondere in den Morgenstunden muss für Körperpflege, Anziehen und Frühstück gesorgt werden. Weitere Fixpunkte bilden meist Mittagessen und Versorgung am Abend. Sonstige Erledigungen wie Einkäufe oder Arbeiten im Haushalt lassen sich dagegen freier einteilen. Pflegebedürftige Menschen – Kinder wie Alte – wünschen



regelmäßige Abläufe und möglichst keinen Wechsel bei den Betreuungspersonen.

Indes weist die Betreuung alter pflegebedürftiger Menschen im Vergleich zu Kindern eine Reihe von Besonderheiten auf. So nimmt die Intensität mit steigendem Alter des Betreuten zu, während sie bei Kindern abnimmt. Damit verbunden ist eine deutlich schlechtere Planbarkeit der Pflegeaufgabe. Erkrankungen sind häufiger und langwieriger als bei Kindern. Sowohl der Verlauf als auch die Gesamtdauer sind also schwer abschätzbar. Aber auch der Beginn und das Ende der Pflegebedürftigkeit lassen sich kaum voraussagen. Ein wesentlicher Unterschied liegt aus Sicht des Pflegenden zu-

dem in der Motivation: Während die Pflege und Erziehung der eigenen Kinder meist nicht nur eine bewusst gewählte, sondern auch eine erfüllende Beschäftigung ist, erweist sich die Situation bei der Altenbetreuung als erheblich zwiespältiger. Nicht selten wird die Pflege nur aus Pflichtbewusstsein geleistet. Die Alternative der Vollbetreuung in einem Heim oder der Unterstützung durch ambulante Pflege ist oft kaum finanzierbar.

Zudem sind die Pflegepersonen einer erheblichen psychischen Belastung ausgesetzt. Während sich Kinder weiterentwickeln und Fortschritte machen, führt die Pflege alter Menschen typischerweise zur Konfrontation mit dem körperlichen und geistigen Abbau. Das empfinden viele als belastend und deprimierend. Darüber hinaus sind Pflegebedürftige oft unzufrieden mit sich und ihrer Situation, was zu Konflikten mit den Pflegenden führen kann. Im schlimmsten Fall mündet dies wegen der psychischen und physischen Überbelastung in Gewaltanwendung.<sup>/4/</sup> [siehe auch Gisela Zenz » Gewalt gegen alte Menschen«, Seite 111]

#### Anforderungen an das Arbeitsrecht

Aus den Besonderheiten der Altenpflege ergeben sich große Herausforderungen, wenn die Pflegeperson auch berufstätig ist: Die Arbeitszeiten müssen mit diesen Aufgaben abgestimmt werden. Bei plötzlich einsetzender Pflege muss auch eine rasche Reduzierung der Arbeitszeit möglich sein. In »harten« Phasen kann eine völlige Freistellung – ähnlich wie Eltern während der Elternzeit – vorübergehend notwendig werden. Endet die Pflege, haben die Angehörigen meist das Bedürfnis, die Reduzierung umgehend wieder rückgängig zu machen oder auf den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren.

Das geltende Arbeitsrecht ist diesen Anforderungen noch nicht gewachsen. Die pflegenden Angehörigen



Elternzeit: Väter und Mütter haben inzwischen ein gesetzlich verbrieftes Recht während der dreijährigen Elternzeit auch Teilzeit arbeiten zu können.

wollen meistens nicht völlig auf ihren Beruf verzichten; zumal die Arbeitswelt für viele den notwendigen Ausgleich bringt. Andererseits soll aber auch die häusliche Pflege nicht vernachlässigt werden, die dem Wunsch des Pflegebedürftigen, so lange wie möglich in der gewohnten Umgebung zu bleiben, in besonderer Weise entspricht. Überdies bedeutet die Pflege daheim für alle Beteiligten – auch für den Staat – die kostengünstigste Lösung; aus diesen Gründen genießt sie auch Vorrang in der gesetzlichen Pflegeversicherung [vgl. § 3 SGB XI].

#### Notwendig: Teilzeitregelung wie bei Elternzeit

Um Beruf und Pflegeaufgabe zu verbinden, ist Teilzeitarbeit am geeignetsten. Gemäß § 8 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) kann jeder Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als fünfzehn Arbeitnehmern grundsätzlich den Wechsel auf eine Teilzeitstelle beanspruchen. Damit der Arbeitgeber planen kann, muss der Anspruch aber spätestens drei Monate vor dem Beginn der gewünschten Reduzierung geltend gemacht werden, was schwierig werden kann, wenn der Pflegefall

plötzlich einsetzt. Noch problematischer ist, dass der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch aus betrieblichen Gründen (zum Beispiel wegen Mehrkosten) zurückweisen kann. Dagegen ist die Gesetzeslage für Eltern erheblich günstiger: Den Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber gemäß § 15 Abs. 7 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) beziehungsweise § 15 Abs. 7 des neuen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG)<sup>/5/</sup> nur aus »dringenden betrieblichen Gründen« verweigern.

Das spiegelbildliche Problem stellt sich, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung der Pflege seine Arbeit wieder ausdehnen oder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren will. § 9 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) bestimmt lediglich, dass der Arbeitnehmer bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sei. Damit sind aber nur vage Aussichten verbunden, und zwar, sowohl was das »Ob« als auch das »Wann« betrifft. Der Arbeitnehmer riskiert somit, auf Dauer nur noch gering beschäftigt zu werden. Ganz anders liegt es wiederum beim Anspruch auf Elternzeit aus § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG) beziehungsweise Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Da dieser von vornherein auf eine befristete Teilzeitphase gerichtet ist, hat der Arbeitnehmer nach Ende der Elternzeit einen An-

#### Literatur

<sup>/1/</sup> Engstler/Mening, Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, 2003, S. 101.

<sup>/2/</sup> Vgl. Zahlen des Statistischen Bun-

desamtes, Statistisches Jahrbuch 2006, S. 207.

<sup>/3/</sup> Kues, ZEV (Zeitschrift für Erbrecht und Vermögensnachfolge) 2000,

S. 434; Zenz KritV (Kritische Vierteljahresschrift) 2004, S. 281, 283.

<sup>/4/</sup> Siehe schon Schreiber/Schreiber/Janzen, Ge-

ber, Alte Menschen als Ziel krimineller Handlungen in der Familie, ZRP (Zeitschrift für Rechtspolitik) 1993, S. 146 ff.; Schumacher/Janzen, Ge-

waltschutz in der Familie, 2003.

<sup>/5/</sup> Dieses gilt nun für Kinder, die ab dem 1. Januar 2007 geboren sind.

spruch darauf, zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

Da die pflegerische Versorgung der Bevölkerung in gleicher Weise wie die Kindererziehung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist [vgl. § 8 I SGB XI], sollte der Gesetzgeber eine Regelung treffen, die Pflegepersonen ebenso wie Eltern einen Anspruch auf Teilzeitarbeit sowie einen Anspruch auf eine Befristung der reduzierten Arbeitszeit einräumt. Es wäre schon ein großer Fortschritt, wenn Pflegepersonen – ähnlich wie Eltern – eine vorher von ihnen zu bestimmende Zeitphase von bis zu drei Jahren als »Pflegezeit« beanspruchen könnten, die bei Bedarf einmal verlängert werden kann. Schließlich muss ein Arbeitgeber auch bei Elternzeit mit einer Verlängerung rechnen, wenn

gewissen Zeitraum rund um die Uhr betreut werden muss. Auch Eltern haben die Option, während der Elternzeit gar nicht zu arbeiten. Abgesehen hiervon sollte der Arbeitgeber – im Rahmen seiner betrieblichen Möglichkeiten – auch gehalten sein, pflegekompatible Arbeitszeiten zu gewähren. Schließlich bietet die Kombination von Teilzeitarbeit und hinreichend flexibler Einteilung die besten Voraussetzungen für die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche. Freilich ist auf diesem Gebiet mit Gleitzeit, Arbeitszeitkonten, Telearbeit in den letzten Jahren schon viel erreicht worden.

#### Gesetzgeber muss handeln

Zwar ist der Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber und Kinder betreuenden Eltern gesetzlich zufrie-

ren Stellenwert einräumt und Pflegepersonen ähnliche Ansprüche wie Erziehenden gewährt.

Ferner könnte man in Zeiten längerer Lebenserwartung und Arbeitsfähigkeit das Instrument der Altersteilzeit nutzen, um Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben miteinander in Einklang zu bringen. Ziel sollte dabei nicht mehr die Frühverrentung, sondern eher eine sanfte Verlängerung der Lebensarbeitszeit sein. [siehe Diether Döring/Lioba Trabert » Aufschub des Rentenalters«, Seite 54] So könnte es durchaus attraktiv sein, von 60 bis 70 in Teilzeit zu arbeiten statt bis 65 in Vollzeit; Betriebe könnten länger teilhaben an der Erfahrung der älteren Arbeitnehmer und ihnen zugleich den Übergang in die Rente leichter machen. Außerdem ließen sich Freiräume schaffen für Betreuungsaufgaben, sei es gegenüber den Enkelkindern oder dem eigenen pflegebedürftigen Ehepartner. Wenn Teilzeit in der Familiengründungsphase üblich ist, warum nicht auch in der Altersphase?

Vor allem aber ist wichtig, dass wir uns noch stärker darüber bewusst werden, wie wertvoll und wünschenswert die private Pflegeleistung ist. Sie muss daher – über das Pflegegeld hinaus – noch deutlichere rechtspolitische und eben auch arbeitsrechtliche Anerkennung erfahren. Jüngste Zeitungsmeldungen stimmen aber optimistisch: Der Gesetzgeber plant danach einen von den Krankenkassen finanzierten Pflegeurlaub. Familien- und pflegerechte Strukturen nutzen dabei auch den Arbeitgebern; denn sie erhöhen die Zufriedenheit der Arbeitnehmer, senken Fehlzeiten und Krankenstand und tragen überdies dazu bei, qualifizierte Mitarbeiter, und zwar Männer wie Frauen, länger an sich zu binden. ♦



Frühstücken zur gewohnten Zeit: Alte Menschen brauchen – wie Kleinkinder – kontinuierliche Tagesabläufe, darauf müssen sich die pflegenden Angehörigen einstellen, für Berufstätige ist dies besonders problematisch.

beispielsweise ein weiteres Kind geboren wird.

Allerdings sollte der Anspruch der Pflegeperson nicht nur auf eine Reduzierung der Arbeitszeit, sondern im Einzelfall auch auf vorübergehende völlige Freistellung gerichtet sein, falls ein Schwer- oder Schwerstpflegebedürftiger für einen

denstellend geregelt, die parallele Problematik bei Pflegepersonen jedoch bislang nicht. Der besonderen Bedeutung der Pflegeleistung wird dies nicht gerecht; hier muss der Gesetzgeber handeln. Es bedarf einer Regelung, die der Pflegeleistung – ähnlich wie der Erziehungsleistung – von vornherein einen höhe-

Die Autorin

**Prof. Dr. Marina Wellenhofer**, 42, ist seit dem Wintersemester 2005/2006 Professorin für Zivil- und Zivilverfahrensrecht am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Frankfurt. Nach Studium, Promotion und Habilitation an der Universität München lehrte sie bereits an den Universitäten Kassel und Hamburg. Im Mittelpunkt ihrer Forschung und Lehre steht das Familienrecht. Als Mutter von drei Söhnen gilt ihr Interesse zudem Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.