



# News Letter

Ausgabe 2/2010

Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische  
Entwicklungen in Europa

## Pflegezeitmodelle im europäischen Vergleich

Auch wenn Langzeitpflege und -betreuung in den europäischen Mitgliedsstaaten zum Großteil von Angehörigen erbracht werden, finden deren Situation und Bedürfnisse erst in den letzten Jahren national wie auch europaweit größere politische Beachtung. Derzeit leisten ca. 19 Millionen Europäer/-innen informelle Pflegearbeit<sup>1</sup>. Grund dafür, dass Familienpflege verstärkt diskutiert wird, ist das zunehmende Bewusstsein über das knapper werdende informelle Pflegepotenzial aufgrund der demografischen Entwicklung und der höheren Frauenerwerbstätigkeit. Bereits die Hälfte der derzeit pflegenden Angehörigen ist erwerbstätig und daher auf Rahmenbedingungen angewiesen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ermöglichen.<sup>2</sup>

Vergleicht man die aktuellen Regelungen in den europäischen Mitgliedsstaaten, so wird deutlich, dass es große Unterschiede hinsichtlich der Organisation und Unterstützung von Pflegearbeit gibt. Besonders deutlich zeigen sich diese zwischen den nord-europäischen Staaten mit einer längeren Tradition öffentlicher

Pflegeversorgung und süd- bzw. osteuropäischen Staaten, in denen eher fragmentierte Unterstützungssysteme sowie familiäre Unterstützung vorherrschen. Neben Arbeitsunterbrechungs- und Freistellungsmodellen, mit denen pflegende Angehörige in Voll- oder Teilzeit für einen bestimmten Zeitraum von der Erwerbstätigkeit entbunden werden, werden pflegende Angehörige auch durch Geldleistungen, Sachleistungsangebote und besondere Betreuungsangebote wie beispielsweise Kurzzeit- und Tagespflege sowie Informations- und Schulungsangebote unterstützt.

Anlass für die Beobachtungsstelle, sich mit dem Thema „Pflegezeitmodelle im europäischen Vergleich“ zu beschäftigen, ist der in Deutschland angekündigte Gesetzesentwurf zur „Familien-Pflegezeit“. Das neue Pflegezeitmodell verfolgt das Ziel, Arbeitnehmer/-innen die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger in häuslicher Umgebung zu ermöglichen und ihnen gleichzeitig ihre finanzielle Absicherung sowie ihren Arbeitsplatz zu erhalten.<sup>3</sup>

Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft und bereits spürbar belasteter sozialer Sicherungssysteme wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auch auf europäischer Ebene wahrgenommen und dahin gehende Lösungsansätze werden diskutiert. Explizit zur Einführung von Pflegezeitmodellen spricht sich das Europäische Parlament in seiner Entschließung zu der Rolle der Frau in einer alternden Gesellschaft vom 7. September 2010<sup>4</sup> aus. Darin fordert es die Mitgliedsstaaten auf „(...) neue Urlaubsformen einzuführen, die es ermöglichen, einen bezahlten Urlaub, der kein Elternurlaub ist, für Pflegeaufgaben in Anspruch zu nehmen, und sich für eine gerechtere Verteilung zwischen Männern und Frauen bei der unbezahlten Pflege einzusetzen (...)“.

Der Vergleich von Arbeitsunterbrechungs- oder Freistellungsmodellen zur Pflege von nahen Angehörigen in den europäischen Mitgliedsstaaten zeigt, dass diese erst in jüngerer Zeit entstanden und vielfach mit zahlreichen Einschränkungen verknüpft sind. Die Modelle sind in der Regel zeitlich befristet (maximal zwei Jahre) und bieten nur teilweise finanzielle Unterstützung. Grundsätzlich lassen sich im europäischen Vergleich Modelle mit kürzeren und längeren Freistellungszeiten unterscheiden: In insgesamt 25 Mitgliedsstaaten der EU haben Beschäftigte das Recht, zur Pflege Angehöriger für kurze Zeit der Arbeit fernzubleiben (einige Tage bis mehrere Wochen)<sup>5</sup>. Längerfristige Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege (einige Wochen bis zwei Jahre) gibt es in Österreich, Deutschland, Belgien, den Niederlanden, Italien, Irland und Spanien. Zudem existieren in einigen Ländern flexible Arbeitszeitmodelle (Österreich, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Irland, Spanien), Lebens-

## Editorial

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

IM MAI 2010 HAT DIE DEUTSCHE FAMILIEN- UND SENIORENMINISTERIN KRISTINA SCHRÖDER MIT IHREM REFORMVORSCHLAG ZUR „FAMILIEN-PFLEGEZEIT“ DIE DEBATTEN UM DIE VEREINBARKEIT VON ERWERBSARBEIT UND PFLEGEVERANTWORTUNG IN DER BUNDESREPUBLIK NEU ENTFACHT. AUCH AUF EUROPÄISCHER EBENE GIBT DIE EU-2020-STRATEGIE FÜR INTELLIGENTES, NACHHALTIGES UND INTEGRATIVES WACHSTUM ANLASS ZUR DISKUSSION, WIE ARBEITSZEITMODELLE AN DIE SICH RASCH VERÄNDERNDEN DEMOGRAFISCHEN RAHMENBEDINGUNGEN ANPASST WERDEN KÖNNEN.

AKTUELLES SCHWERPUNKTTHEMA DES NEWSLETTERS DER „BEOBACHTUNGSSTELLE FÜR GESELLSCHAFTSPOLITISCHE ENTWICKLUNGEN IN EUROPA“ IST DESHALB „PFLEGEZEIT“.

IN DER DISKUSSION UM PFLEGEZEITMODELLE IN DER EU WIRD OFT DAS BELGISCHE SYSTEM ALS BEISPIEL GUTER PRAXIS ANGEFÜHRT. JESSIE VANDEWEYER UND IGNACE GLORIEUX VON DER VRIJE UNIVERSITEIT BRÜSSEL BESCHREIBEN IN IHREM BEITRAG AUSFÜHRLICH DIE REGELUNG ZUM „SYSTEM DER BERUFlichen FREISTELLUNG“ IN BELGIEN UND WELCHE ZIELE DAMIT VERFOLGT WERDEN. DIE VIELFALT DER KONZEPTE IN EUROPA STELLEN SABRINA STULA UND ANNETTE ANGERMANN VON DER BEOBACHTUNGSSTELLE IN IHREM BEITRAG ÜBER „PFLEGEZEITMODELLE IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH“ DAR. ROBERT ANDERSON, PRÄSIDENT DES EUROPÄISCHEN DACHVERBANDS „EUROCARERS“ UND BEREICHSLEITER DER EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, ZEIGT DIE EUROPÄISCHE DIMENSION DER FRAGESTELLUNG AUF.

DIE LETZTE SEITE DES NEWSLETTERS HÄLT HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZUM AKTUELLEN THEMA „PFLEGEZEIT“ FÜR SIE BEREIT.

VIEL SPASS BEIM LESEN WÜNSCHT  
IHRE REDAKTION!



arbeitszeitkonten oder Zeitleistensysteme (Belgien, Niederlande), die auch zur Pflege Angehöriger in Anspruch genommen werden können. Längere Freistellungszeiten sind in den betrachteten Mitgliedsstaaten nicht explizit zur Pflege älterer Angehöriger ausgewiesen, sondern zur Pflege kranker Familienmitglieder im Allgemeinen. Das **belgische Pflegemodell** sieht z. B. bei schwerer Krankheit eines Familienmitglieds eine Freistellung von bis zu zwölf Monaten (oder bis zu 24 Monaten in Teilzeit) bei gleicher Lohnfortzahlung wie bei der Elternzeit vor<sup>6</sup>. **Irland** bietet unterschiedliche Formen und mögliche Kombinationen zur Unterstützung pflegender Angehöriger an. Besonders hervorzuheben ist in diesem Modell eine Möglichkeit zur Freistellung, die sich explizit an Teilzeitbeschäftigte richtet. In **Spanien** gibt es ebenfalls die Möglichkeit, bis zu zwei Jahre – ohne Lohnausgleich – freigestellt zu werden. Weitere innovative Ansätze sind die Erweiterung der Anspruchsberechtigung auf Freistellung zur Pflege über den Kreis der Familie hinaus (Vereinigtes Königreich) und Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung während der Pflege (insb. Vereinigtes Königreich und Niederlande).

Es gibt wenige nationale und europäische Berichte darüber, wie die existierenden Modelle genutzt werden. Nationale Evaluierungen zeigen jedoch, dass die vorhandenen Systeme insgesamt wenig in Anspruch genommen werden. Gründe hierfür liegen zum einen in der Ausgestaltung der Modelle (fehlende Finanzierungsmöglichkeiten, Fixierung auf Vollzeitbeschäftigung). Zum anderen liegt es auch daran, dass sich pflegende Angehörige häufig nicht als zu unterstützende Personengruppe wahrnehmen. Eine Ausnahme ist hier das **Vereinigte Königreich**, wo es eine starke Interessengemeinschaft pflegender Angehöriger gibt und diese sich auch selbstbewusst in der Öffentlichkeit äußert. Ein weiterer Grund für die geringe Inanspruchnahme ist, dass sich Pflegende v. a. vor dem Arbeitgeber davor scheuen, als solche in Erscheinung zu treten. Sie fürchten, dass das Bekanntwerden der Pflegeverantwortung Wettbewerbsnachteile für die betreffende Person am Arbeitsmarkt mit sich bringen könnte<sup>7</sup>. Dieser Überblick zeigt verschiedene europäische Pflegezeitmodelle mit unterschiedlichen Ansätzen, wie pflegende Angehörige in den EU-Mitgliedsstaaten unterstützt werden. Um ein vollständigeres Bild der Lage pflegender Angehöriger in den Mit-

gliedsstaaten zu erhalten, müssen in einem zweiten Schritt die jeweiligen Rahmenbedingungen stärker betrachtet werden. Die Erfahrungen nordeuropäischer Staaten, in denen seit vielen Jahren adäquate Entlastungsstrukturen öffentlich diskutiert werden, zeigen, dass v. a. die Möglichkeiten zur Kurz- und Tagespflege, Beratungsgruppen sowie Weiterbildungsangebote wichtige Elemente zur Unterstützung informell Pflegender sind.

ANNETTE ANGERMANN, DV e. V.

SABRINA STULA, DV e. V.

- 1 Der überwiegende Teil der informellen familiären Betreuungsarbeit (80–85%) wird von Frauen erbracht. (Meichenitsch, Katharina/Österle, August (2008): Pflegesysteme in Europa – Zwischen steigendem Bedarf und restriktiven Budgets. In: Kontraste (5), S. 4–6.
- 2 Anderson, Robert (2009): Dependent persons in the European Union: who cares about family carers?. Konferenzbeitrag, <http://coface.eu.org/en/Disability-Dependence/Help-the-carers/Seminar-Family-carers/?p=2> (Abruf: 22. September 2010).
- 3 Vgl. Newsletterbeitrag „Hintergrund Pflegezeit“ ab S. 3.
- 4 P7\_TA(2010)0306.
- 5 Es handelt sich hier um sog. „Notfalltage“ (Belgien, Irland) oder Tage, die zur Kurzzeitpflege kranker Angehöriger (Niederlande, Österreich, Spanien, Italien) in Anspruch genommen werden können.
- 6 Vgl. Newsletterbeitrag von Jessie Vandeweyer und Ignace Glorieux auf Seite 3.
- 7 Barkholdt, Corinna (2007): Wirkungsvolle Entlastung von Pflegenden – Was können wir aus anderen europäischen Ländern lernen? In: Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen (2007): Pflege und Erwerbstätigkeit. Dokumentation des öffentlichen Fachgesprächs am 21.06.2006 im Jakob-Kaiser-Haus des Deutschen Bundestages, S. 19–22.

## K o l u m n e

### Regelungen in der EU für Arbeitnehmer/-innen mit Pflegeverantwortung für kranke oder abhängige Angehörige

Rund 80 % der für die Pflege von behinderten Menschen oder von älteren abhängigen Personen aufgewandten Zeit werden von informell pflegenden Familienangehörigen, Freunden oder Nachbarn abgedeckt. Die zunehmende Beschäftigungsrate in Europa, besonders unter Frauen, führt in fast allen Ländern zu einer Situation, in der mehr als die Hälfte aller Pflegenden im arbeitsfähigen Alter ihre Pflegeverantwortung mit einer beruflichen Tätigkeit vereinbaren muss. Nichtsdestotrotz ist ein signifikanter Anteil der Pflegenden aufgrund der Pflegeverantwortung von der Arbeitswelt ausgeschlossen – mit Auswirkungen auf Renten und laufende Einkommen. Insgesamt leisten 6% bis 10% aller Erwerbstätigen regelmäßige Pflegearbeit, bei älteren (weiblichen) Erwerbstätigen liegt der Prozentsatz höher.

Dieser Beitrag der informell Pfl-

genden findet in den Dokumenten und Debatten der Europäischen Kommission, des Parlaments und des Rates mehr und mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung. Ein Großteil dieses Interesses beruht auf der Sorge um die wachsenden Kosten der Pflege und auf dem Bedürfnis, die informelle Pflege zu unterstützen. Gleichzeitig ist es erforderlich, die Beschäftigungsraten zu verbessern und die Rentensysteme aufrechtzuerhalten. Wie die Interessengruppe pflegender Angehöriger im Europäischen Parlament betont, ist die Vereinbarung von bezahlter Arbeit mit Pflegeverantwortung ein Schlüsselement dieser beiden Debatten.

In der EU-2020-Strategie wurde betont, dass die alternde Bevölkerung eine bedeutende langfristige Herausforderung darstellt (und es darf nicht vergessen werden, dass damit auch die arbeitende Bevölkerung älter wird). Intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum bedeutet, dass „der Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen sowie zu anderen Versorgungseinrichtungen“ eine wichtige Rolle einnimmt, um die Pflege abhängiger Angehöriger zu gewährleisten. Gleich wichtig wird aber auch unsere Fähigkeit sein, Gesundheit und Aktivität im Alter zu fördern<sup>1</sup>. Das Europäische Parlament hat in seiner Antwort auf die 2020-Strategie die Förderung der „Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Fürsorgepflichten der Arbeitnehmer“ betont<sup>2</sup>. So muss die Debatte zur langfristigen Pflege zwangsläufig die Rolle und den Beitrag der informell Pflegenden berücksichtigen, auch wenn die politischen Auswirkungen auf die soziale Absicherung, Chancengleichheit und Beschäftigung bisher noch keine signifikante und explizite Zuwendung erfahren haben.

Am 1. Oktober 2010 hat die britische Regierung ein neues Gesetz gegen die Diskriminierung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung verabschiedet. Obwohl Pflegende von einem Einkommen und den mit einer bezahlten Arbeit einhergehenden Sozialkontakten profitieren, kann es sein, dass sie stark benachteiligt werden, wenn es um deren berufliche Entwicklung, deren Beförderung und deren Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten geht. Sie sind vielen Vorurteilen ausgesetzt, was ihre Produktivität und ihre Fähigkeit angeht, die Arbeit neben der Pflegeverantwortung zu bewältigen. Auch wenn dies vermuten lässt, dass sich die Arbeitgeber mit den Problemen mancher pflegender Angestellten befassen werden,

besteht doch insgesamt ein Mangel an spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung Pflegender am Arbeitsplatz. Manche Unternehmen haben allerdings begonnen, ihren Angestellten mit Pflegeverantwortung Unterstützung anzubieten. Im Allgemeinen wird die wirtschaftliche Notwendigkeit dafür durchaus anerkannt: Die mit Wechsel und Neueinstellungen, Abwesenheit und Krankheit assoziierten Kosten müssen reduziert und die Fähigkeiten, Kenntnisse und Motivation der Angestellten möglichst geschickt genutzt werden.

Abgesehen von der Kinderbetreuung wurden bisher kaum soziale Dialoge oder arbeitsrechtliche Vereinbarungen entwickelt, wie Beruf und Pflege unter einen Hut gebracht werden können. Die meisten unternehmensweiten Maßnahmen scheinen aus der Erkenntnis einzelner Unternehmen hervorzugehen, dass sowohl Angestellte als auch Unternehmen von solchen Maßnahmen profitieren. Die häufigste Maßnahme auf Unternehmensebene ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, einschließlich der kurzfristigen Freistellung und Notfallfreistellung im Pflegefall. Manche Organisationen jedoch bieten zusätzlich längere Freistellungszeiten oder eine Teilbezahlung für Pflegende an. Eurofound konnte im Rahmen der neuesten Studien Unternehmen identifizieren, die über herkömmliche Arbeitszeitregelungen hinaus Dienstleistungen anbieten, um Angestellte in ihrer Pflegeverantwortung zu unterstützen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Informations- und Beratungsdiensten oder sogar durch praktische Hilfe bei der Organisation und Durchführung der Pflege. Solche Unternehmen finden sich jedoch nicht in allen Beschäftigungsbereichen und sind in vielen Mitgliedsstaaten überhaupt nur sehr selten anzutreffen.

Am Arbeitsplatz muss ein Bewusstsein für diese Problematik geschaffen werden, und zwar nicht nur für die Schwierigkeiten, denen sich Angestellte mit Pflegeverantwortung gegenübersehen, sondern auch für die Vorteile und Möglichkeiten, die mit einer Verbesserung der derzeitigen Situation einhergehen. Wo es bereits positive Maßnahmen gibt, müssen die Pflegenden ermutigt und unterstützt werden, die Angebote wahrzunehmen – viele Pflegende möchten keine Aufmerksamkeit auf sich ziehen, betrachten ihre Pflegeverantwortung als Privatsache oder fühlen sich durch den Stempel „Pfleger“ stigmatisiert. Neben der Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen

spielt dabei auch die Ausarbeitung von expliziten unterstützenden politischen Maßnahmen und tarifvertraglichen Vereinbarungen eine wichtige Rolle.

Auf EU-Ebene besteht die kontinuierliche Notwendigkeit, ein Bewusstsein und eine aktive Anerkennung für den Beitrag der Pflegenden und dessen Bedeutung im europäischen Gesellschaftsmodell zu schaffen. Natürlich spielen regionale soziale Dienste eine wichtige Rolle, um Pflege und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Und gerade hier bestehen riesige Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten im Hinblick auf ihre relevanten Versorgungssysteme. Die Situation der berufstätigen Pflegenden muss noch ausführlicher dokumentiert werden, besonders da in der Mehrheit der Mitgliedsstaaten enorme Wissenslücken bestehen. Auch wenn noch keine arbeitsrechtliche EU-Regelung zu den spezifischen Bedürfnissen berufstätiger Pflegenden vorliegt, gibt es Möglichkeiten im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherung und die Verbesserung der Chancengleichheit für berufstätige Pflegenden – so spielen der soziale Dialog sowie politische Maßnahmen zur Beschäftigung und zur sozialen Absicherung eine wichtige Rolle. Weitere Möglichkeiten zur Verwendung der Strukturfonds müssen erforscht werden, und die verschiedenen Mechanismen für die Weitergabe von Best-Practice-Methoden könnten ebenfalls dazu beitragen, berufstätige Pflegenden effektiv zu unterstützen.

**ROBERT ANDERSON, Präsident von Eurocarers und Abteilungsleiter – Lebensbedingungen und Lebensqualität, Eurofound.**  
<http://www.eurocarers.org>,  
<http://www.eurofound.europa.eu>.

- 1 EU KOM – Europäische Kommission (2010): *Europa 2020. Eine europäische Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Mitteilung der Kommission KOM (2010) 2020.*
- 2 EU Parl – Europäisches Parlament (2010): *EP-Resolution vom 10. März 2010 zur EU-2020-Strategie.*

## Gesellschafts- politik in Europa

### Das belgische Konzept der „beruflichen Freistellung“

Die belgische Regierung führte das Konzept der beruflichen Freistellung im Jahr 1985 ein. Dank dieses Gesetzes können Arbeitnehmer/-innen für einen bestimmten Zeitraum ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Arbeit ganz unterbrechen

und erhalten während dieser Zeit eine Ausgleichszahlung vom Staat. Während der beruflichen Freistellung ist der/die Arbeitnehmer/-in vor Entlassung geschützt und die Rückkehr zum Arbeitsplatz bleibt garantiert.

Ursprünglich sollte das System der beruflichen Freistellung für eine Umverteilung der Arbeit sorgen, um wachsenden Arbeitslosenzahlen entgegenzuwirken. Jeder Arbeitsplatz von freigestellten Beschäftigten sollte durch eine/n Arbeitslose/n besetzt werden. In den neunziger Jahren wurden drei zusätzliche Formen der beruflichen Freistellung, sogenannte thematische Pausen, eingeführt: die berufliche Freistellung zur Palliativpflege (1995), als Elternzeit (1997) und zur medizinischen Pflege (1999). Anfang 2002 stand die Gesetzgebung zur beruflichen Freistellung erneut zur Debatte. Das Ergebnis wurde im privaten Sektor als „Zeitkredit“ bekannt und behielt im öffentlichen Sektor den Namen „berufliche Freistellung“. Die Vertretungsregel für das System insgesamt wurde abgeschafft; heute liegt der Schwerpunkt auf einer Verbesserung der Lebensqualität durch mehr Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Die thematischen Formen der beruflichen Freistellung blieben unverändert. Die Konzepte der beruflichen Freistellung und des Zeitkredits allgemein existieren parallel zur Elternzeit und sollten nicht damit verwechselt werden. Laut einer EU-Richtlinie müssen alle EU-Mitgliedsstaaten pro Elternteil mindestens drei Monate Elternzeit einräumen. Zur beruflichen Freistellung aus anderen Gründen hingegen gibt es keine EU-Regelung.

Alle Arbeitnehmer/-innen in Belgien, die seit mindestens einem Jahr bei dem gleichen Arbeitgeber tätig sind, können im Verlauf ihres Arbeitslebens berufliche Freistellung bzw. Zeitkredite beantragen, ohne dabei auf die Angabe bestimmter Gründe beschränkt zu sein. Alle Beschäftigten im privaten Sektor haben das Recht auf einen einjährigen Zeitkredit. Diese Auszeit kann im Einvernehmen mit dem Unternehmen auf bis zu fünf Jahre ausgedehnt und auf flexible Art und Weise genutzt werden. Die Beschäftigten können ihre Arbeit entweder ganz unterbrechen oder ihre Arbeitszeit um die Hälfte oder ein Fünftel reduzieren. Die beruflichen Freistellungen im öffentlichen Sektor können im Verlauf eines Erwerbslebens insgesamt bis zu sechs Jahre betragen. Arbeitnehmer/-innen im öffentli-

chen Sektor können ihre Arbeitszeit um ein Fünftel, ein Viertel, ein Drittel oder um die Hälfte reduzieren bzw. ganz pausieren. Die Ausgleichszahlung des Staates wird auf Grundlage der Inanspruchnahmequote, des Alters, der Haushaltszusammensetzung und der Beschäftigungsdauer ermittelt. So bekommt zum Beispiel ein/e Arbeitnehmer/-in unter 50 Jahren mit zwei Kindern bei einer vollzeitigen beruflichen Freistellung im öffentlichen Sektor um die 366 € und im privaten Sektor um die 399 €. Die flämische Regierung bietet eine zusätzliche Prämie (für die Beschäftigten flämischer Organisationen in Flandern und Brüssel), wenn die berufliche Freistellung dazu verwendet wird, für Kinder oder hilfebedürftige Familienmitglieder zu sorgen oder an einer Weiterbildung teilzunehmen bzw. ein Studium zu absolvieren (zwischen 110 und 160 € pro Monat bei einer vollen Auszeit). Im Fall einer Arbeitszeitreduzierung aufgrund einer Unternehmensumstrukturierung im privaten Sektor beträgt die Prämie 345 €. Für sogenannte Sozialprofitunternehmen gilt zur Beschäftigungsförderung in diesem Sektor eine Sonderregelung mit höheren Prämien.

Der individuelle Anspruch auf Elternzeit in Belgien liegt für jeden Elternteil bei drei Monaten pro Kind, bis das Kind das zwölfte Lebensjahr vollendet hat. Die Elternzeit gibt es wahlweise als vollzeitige Freistellung, als teilzeitliche Freistellung über sechs Monate oder als Reduzierung der Arbeitszeit um einen Tag pro Woche für eine Dauer von fünfzehn Monaten. Die thematische Pause zur Palliativpflege umfasst einen Monat, kann aber auf zwölf Monate (Vollzeit bzw. Reduzierung um die Hälfte oder ein Fünftel) verlängert werden. Wenn ein Familienmitglied schwer erkrankt, kann eine Pause zur medizinischen Pflege beantragt werden. Diese umfasst einen bis drei Monate und ist auf bis zu zwölf Monate (Vollzeit bzw. Reduzierung um die Hälfte oder ein Fünftel) verlängerbar. Diese Arten der thematischen Pause werden je nach Alter und Inanspruchnahmequote bezahlt (ca. 653 € pro Monat für eine vollzeitige Freistellung). Die Zusatzprämie der flämischen Regierung gilt auch für diese Art von beruflicher Freistellung.

Seit 2002 werden berufliche Freistellung und Zeitkredite bei über 50-jährigen durch flexiblere Konditionen und höhere Beiträge unterstützt. Arbeitnehmer/-innen über 50 haben das Recht, ihre Arbeitszeit bis zum Erreichen des

Rentenalters um ein Fünftel oder die Hälfte zu reduzieren. Dadurch sollen sie dem Arbeitsmarkt länger erhalten bleiben.

Der derzeitige Ansatz soll ein entspannteres Arbeitsleben ermöglichen sowie das Bedürfnis der Menschen erfüllen, neben der Arbeit auch Zeit für andere Dinge zu haben. Dabei darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass diese Freistellungen auch als Antriebsfaktor für eine verbesserte und längere Teilnahme am Arbeitsmarkt gedacht sind. Auf der einen Seite steckt die Absicht dahinter, Frauen mit Pflegeverantwortung auf dem Arbeitsmarkt zu halten. Auf der anderen Seite soll das Konzept dem Arbeitsmarkt auch die älteren Arbeitnehmer/-innen erhalten. Diese implizite Beschäftigungsstrategie wird häufig kritisiert. Während die Elternzeit generell als legitim akzeptiert wird, stößt die Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung für ältere Arbeitnehmer/-innen beim belgischen Unternehmerverband „Federation of Enterprises“ auf Kritik. Die Beschäftigungsquote der über 50-jährigen ist in Belgien mit 49,1% im Vergleich zum EU-27-Durchschnitt von 56,5% (2009) besonders niedrig. Die Kosten der Freistellung gelten als zu hoch und das System als nicht ausreichend, um ältere Arbeitnehmer/-innen zu ermutigen, tatsächlich länger zu arbeiten. Bei jeder neuen Regierungsbildung steht auch das System der beruflichen Freistellung und Zeitkredite wieder neu zur Debatte. Die hohe Inanspruchnahme unter jüngeren Frauen und älteren Männern beweist jedoch das Bedürfnis der Beschäftigten nach besserer Vereinbarung von Arbeits- und Privatleben. Berufliche Freistellung und Zeitkredite werden als soziales Recht betrachtet, für das sich die Gewerkschaften einsetzen.

**JESSIE VANDEWEYER,**  
 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Vrije Universität Brüssel,  
 Fakultät für Soziologie,  
 Forschungsgruppe TOR

**IGNACE GLORIEUX,** Professor für Soziologie an der Vrije Universität Brüssel, Fakultät für Soziologie,  
 Forschungsgruppe TOR

## Hintergrund Pflegezeit

### Die aktuelle Rechtslage in Deutschland – Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Im Juni 2008 trat in Deutschland das Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) in Kraft. Seitdem haben

alle Beschäftigten in Deutschland das Recht, ihre Arbeit kurzzeitig für die Dauer von bis zu zehn Arbeitstagen zu unterbrechen, um für eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n (wie z. B. eigene Eltern, Großeltern oder Kinder) in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Arbeitgeber sind während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung hier in der Regel nicht zur Fortzahlung des Gehalts verpflichtet, es sei denn, dies ist ausdrücklich gesetzlich oder durch eine Vereinbarung (z. B. im Tarifvertrag) geregelt. Arbeitnehmer/-innen in Deutschland, die in einem Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten arbeiten, haben darüber hinaus Anspruch auf eine Freistellung von bis zu sechs Monaten, um eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n in häuslicher Umgebung zu pflegen. Eine Lohnfortzahlung ist jedoch auch hier nach dem PflegeZG nicht vorgesehen. Mit der Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Pflegezeit bis zur Rückkehr ins Unternehmen besteht Sonderkündigungsschutz.<sup>1</sup>

### Reformvorschlag der deutschen Bundesministerin Kristina Schröder – „Familien-Pflegezeit“

Im Mai 2010 hat Ministerin Schröder mit ihrem Reformvorschlag zur „Familien-Pflegezeit“ die Debatte neu entfacht. Der Entwurf zur Familien-Pflegezeit sieht vor, für alle Beschäftigten in Deutschland einen Rechtsanspruch auf eine maximal zweijährige Familien- und Pflegezeit zu schaffen. Die Neuerung sieht nicht nur vor, die Dauer der Pflegezeit zu verlängern, sondern gibt den Beschäftigten zudem das Recht, die Arbeitszeit in dieser Phase auf 50% zu reduzieren. Gleichzeitig sollen sie aber 75% ihres Gehalts weiterverdienen. Nach Beendigung der Pflegezeit sollen die Beschäftigten wieder Vollzeit arbeiten, jedoch weiterhin nur 75% ihres Gehalts beziehen, bis ihre Zeit- und Gehaltskonten wieder ausgeglichen sind. Um der Gefahr zu begegnen, dass der/die Arbeitnehmer/-in nach der Pflegezeit nicht zurückkehren könnte, ist eine Versicherung für Arbeitgeber geplant.<sup>2</sup>

### Pflegezeit und andere Konzepte:

In Deutschland versteht man unter dem Begriff „Pflegezeit“ eine gesetzliche Regelung, die darauf abzielt, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige „na-

he Angehörige“ in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.<sup>3</sup> Familiäre Pflege umfasst hier auch die Sorge um pflegebedürftige Kinder.

Debatten um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung, die auf europäischer Ebene geführt werden, liegt ein erweitertes Konzept von „Familie“ zugrunde. Gegenstand sind hier deshalb **Arbeitszeit- und Freistellungsmodelle**, die es Arbeitnehmern und Arbeitnehmern ermöglichen, die Versorgung **„anderer erwachsener Personen“** zu gewährleisten.

Darüber hinaus gibt es Mitgliedsstaaten, wie z. B. Belgien, in denen Beschäftigte die Möglichkeit haben, eine berufliche Pause nicht nur zur Versorgung von Angehörigen zu nehmen, sondern auch um **anderen, außerberuflichen Interessen** nachzukommen. (vgl. Newsletterbeitrag von Jessie Vandeweyer und Ignace Glorieux auf S. 3)

### Quellen im Internet:

<sup>1,3</sup> Aktuelle Gesetzeslage zur Pflegezeit in Deutschland: Rechtsportal Juris.de – Gesetz über die Pflegezeit (28. Mai 2008): <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/pflegezgesamt.pdf>

Schwerpunkt „Familien-Pflegezeit“ im elektronischen Magazin des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) – „Im Fokus“ Nr. 23 vom 20. Mai 2010: <http://www.bmfsfj.de/mag/root-mai-23.html>

Alles rund um das Thema „Familienpflegezeit“ auf den Internetseiten des Deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse.thema=thema-familienpflegezeit.html>

Webportal der Europäischen Organisation zur Interessenvertretung pflegender Angehöriger – EUROCARERS: <http://www.eurocarers.org/>

### Weiterführende Literatur:

Europäische Studie über Pflegearrangements in Europa: Ziel der Studie ist es aufzuzeigen, wie die Pflegeverantwortung innerhalb der Familie in den Mitgliedsstaaten der EU aufgeteilt ist und welche sozioökonomischen Auswirkungen

diese Pflegearrangements haben. **Glendinning, Caroline/Arksey, Hilary/Tjadens, Frits/Morée, Marjolein/Moran, Nicola/Nies, Henk** (2009): Care Provision within families and its socio-economic impact on care providers across the European Union, Research Works, 2009-05, Social Policy Research Unit, York: University of York. (Im Internet verfügbar über [www.eurocarers.org](http://www.eurocarers.org))

<sup>2</sup> Pro und Kontra des Familien-Pflegezeitentwurfs aus Deutschland: Überblick über die aktuelle Rechtslage und den geplanten Gesetzesentwurf zur Familien-Pflegezeit; Pro- und Kontraargumente und offene Fragen: **Deter, Gerhard/Ragu, Mareike** (2010): Aktueller Begriff Familien-Pflegezeit. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags Nr. 26/10: <http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2010/familienpflegezeit.pdf>.

Informationen über pflegende Angehörige in der EU für Funktionsträger/-innen in Politik und Organisationen – Schwerpunkt Langzeitpflege von älteren Menschen: **Tjadens, Frits/Visser, Geraldine/Sangers, Sandrina** (2008): Family Care in Europe. The contribution of carers to long-term care especially for older people, Eurocarers, Utrecht.

<sup>4</sup> Vgl. EU KOM – European Commission (2010): Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission Com(2010) 2020.

## Hinweis

Liebe Leserinnen und Leser,

wir laden Sie ein, die Website der „Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa“ zu besuchen: [www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu](http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu)

Hier finden Sie aktuelle Informationen zu unseren Arbeitsschwerpunkten „Demografischer Wandel“, „Bürgerschaftliches Engagement“ und „Europäische Politiken für Familien“ sowie erste Ergebnisse unserer Arbeit in Form von Arbeitspapieren.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!



Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

## Impressum

Herausgeber und Redaktion:  
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.  
Hans-Georg Weigel (Direktor)  
Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa  
Postanschrift: Postfach 50 01 51  
D-60391 Frankfurt a.M.  
Hausanschrift: Zeilweg 42  
D-60439 Frankfurt a.M.  
Deutschland

V. i. S. d. P.: Hans-Georg Weigel  
E-Mail: [christine.storck-ratnam@iss-ffm.de](mailto:christine.storck-ratnam@iss-ffm.de)

Diese Publikation ist eine Veröffentlichung der „Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa“.  
Internet: [www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu](http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu)

Träger der Beobachtungsstelle:  
Projektteam Frankfurt:  
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.  
Postanschrift: Postfach 50 01 51  
D-60439 Frankfurt a.M.  
Hausanschrift: Zeilweg 42  
D-60439 Frankfurt a.M.  
Tel.: 069/95789-0  
Fax: 069/95789-190  
E-Mail: [Info@iss-ffm.de](mailto:Info@iss-ffm.de)  
Internet: [www.iss-ffm.de](http://www.iss-ffm.de)

Projektteam Berlin:  
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.  
Michaelkirchstr. 17/18  
D-101179 Berlin  
Tel.: 030/62980-0  
Fax: 030/62980-140  
E-Mail: [kontakt@deutscher-verein.de](mailto:kontakt@deutscher-verein.de)  
Internet: [www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de)

Das deutsche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 11018 Berlin, fördert die Beobachtungsstelle als Projekt.

Übersetzung: Marein Schmitthener, Brighton

Gestaltung: [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

Druck: DruckVogt GmbH, Berlin

Auflage:  
Deutsch: 1.800  
Englisch: 900

Erscheinungsdatum: November 2010

Diese Publikation kann bezogen werden: [www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu](http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu)

Diese Veröffentlichung wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung verwendet. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht für den Verkauf bestimmt. Die Publikation gibt nicht ohne Weiteres die Auffassung der Bundesregierung wieder. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt dem Herausgeber bzw. dem/der jeweiligen Autor/-in.

Der Inhalt und die Gestaltung des Newsletters der Beobachtungsstelle sind urheberrechtlich geschützt. Die Verwendung von Artikeln ist erwünscht, allerdings bitten wir Sie, uns vorab kurz formlos darüber zu informieren und die Autorinnen und Autoren sowie die Beobachtungsstelle als Quelle zu nennen.