

## Fachgespräch der AGF

### Der zweite Gesamtbericht des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Berlin, 07. September 2023



© Thomas Imo/BMFSFJ/photothek.de

## Vorstellung: Zweiter Bericht Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Univ.-Prof. Dr. Adelheid Kuhlmei  
Charité – Universitätsmedizin Berlin

# Der zweite Bericht des unabhängigen Beirats

- Übergabe an Ministerin Paus am 13.07.2023.

## Inhalt des zweiten Berichts:

1. Familienpflegezeit und Familienpflegegeld/Teilbericht/26.08.2022
2. Kulturelle und rechtliche Logik der Pflege – Konsequenzen und Veränderungsoptionen
3. Pflegebedürftige Kinder und Jugendliche
4. Pflegende in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
5. Vereinbarkeit unter den Bedingungen der COVID-19-Pandemie

# Ausgangssituation: Die Pflegenden

- Es gibt etwa 5 Mio. Pflegende (SOEP 2020)
- Davon sind rund 3 Mio. Frauen und 2 Mio. Männer
- Frauen pflegen mit 86% häufiger Pflegepersonen mit erheblichem Pflegeumfang (2021)
- Haupt-Altersgruppen: 46 – 65 Jahre

Quelle: Geyer (2023)

# Ausgangssituation: Warum bedarf es einer neuen Regelung?

## Anerkennung der informellen Pflege als (Sorge-)Arbeit

- Pflegende Angehörige sind der größte Pflegedienst Deutschlands (gesamtgesellschaftliche Relevanz) (Statistisches Bundesamt, 2020)
- Durch den demografischen Wandel wird die Bedeutung der Pflege durch pflegenden Angehörigen zunehmen (Rothgang & Müller, 2021)

## Ergänzung des Begriffs Sorgearbeit = Kindererziehung + Pflegearbeit

- Neben der Kindererziehung ist die Pflegearbeit eine relativ neue Art der Sorgearbeit
- Gleichstellung der Pflegearbeit als weitere Form der Sorgearbeit

## Ermöglichung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

- Die Mehrzahl der pflegenden Angehörigen ist im erwerbsfähigen Alter (Fraunhofer-Institut, 2022)
- Gesamtgesellschaftlich relevante Übernahme von Pflegearbeit darf und sollte nicht in individuelle Schlechterstellung (Austreten aus Erwerbsarbeit / hohe Einkommensverluste / Rentenanspruchsverluste) münden

# Ausgangssituation: Warum bedarf es einer neuen Regelung?

- **Reaktion auf gesellschaftlichen Wandel:** durch erhöhte (Arbeitsmarkt-)Mobilität, steigende Frauenerwerbstätigkeit, postmoderne Lebensentwürfe, in kurzlebigere Familienkonstellationen basieren Pflegeverhältnisse nicht ausschließlich auf Verwandtschaftsverhältnisse
- **Förderung der Geschlechtergerechtigkeit** durch partnerschaftliche Anreize und Bekämpfung von (zumeist weiblicher) Altersarmut

# 1. Familienpflegezeit und Familienpflegegeld

## Die Empfehlungen des Beirats

\* An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass es von den Empfehlungen abweichende Minderheitenvoten gibt. Diese sind im Teilbericht einzusehen. Online unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/empfehlungen-zur-familienpflegezeit-und-zum-familienpflegegeld-uebergeben-200050>

# Anspruchsberechtigte

Sowohl für die Familienpflegezeit als auch das Familienpflegegeld gelten dieselben Regelungen für den Kreis der Anspruchsberechtigten:

- 1) Einen Anspruch haben pflegende Angehörige. Hierzu zählen pflegende Familienangehörige und **vergleichbar nahestehende Personen**.
- 2) Jede pflegebedürftige Person bestätigt offiziell und unbürokratisch die eigenen pflegenden Angehörigen. Ist dies nicht möglich (wie bei Kindern oder an Demenz erkrankten Menschen) können dies legitimierte Dritte (wie Eltern oder Bevollmächtigte) übernehmen.

# Anspruchsvoraussetzungen\*

Familienpflegezeit	Familienpflegegeld
1) Pflegebedürftigkeit: mind. Pflegegrad 1	1) Pflegebedürftigkeit: mind. Pflegegrad 2
2) Die Pflege findet in der häuslichen Umgebung statt. Ein gemeinsamer Haushalt ist nicht erforderlich. Bei minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen kann die Pflege auch außerhäuslich stattfinden	
3) Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 <u>PflegeZG</u>	3) Vorliegen einer Beschäftigung im Sinne des § 7 Abs. 1 <u>PflegeZG</u> <b>oder</b> einer selbstständigen Tätigkeit
4) Bei <u>teilweiser</u> Freistellung: Arbeitszeit ist <u>ggü.</u> der vorherigen Arbeitszeit zu reduzieren. Maximale wöchentliche Arbeitszeit = 32 h	4) Bei <u>teilweiser</u> Freistellung: maximale wöchentliche Arbeitszeit = 32 h
5) Bei <u>teilweiser</u> Freistellung: Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit i.d.R. 15 oder weniger Beschäftigten. Geringer besetzte Betriebe können im Einvernehmen jedoch Familienpflegezeit gewähren. Anreize sind zu schaffen	5) Bei <u>teilweiser</u> Freistellung: Anspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit i.d.R. 15 oder weniger Beschäftigten. Bei freiwilliger Nutzung gibt es für die Beteiligten keine Schlechterstellung <u>ggü.</u> Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten

\* Zur besseren Übersicht wurden die Handlungsempfehlung z. T. sprachlich gekürzt

# Anspruchsvoraussetzungen\*

Familienpflegezeit	Familienpflegegeld
6) Ein Anspruch auf <u>vollständige</u> Freistellung besteht <b>unabhängig</b> von der Betriebsgröße	
	7) Kein Anspruch bei einem zu versteuernden Einkommen der berechtigten Person von mehr als 250.000 Euro pro Jahr (BEEG)
	8) Das Einkommen der Pflegebedürftigen ist irrelevant.
	9) Anspruchsdauer ist aufteilbar unter mehreren Angehörigen. Eine maximale Anzahl der Anspruchsberechtigten pro pflegebedürftiger Person gibt es nicht.

\* Zur besseren Übersicht wurden die Handlungsempfehlung z. T. sprachlich gekürzt

# Dauer

## Familienpflegezeit:

- 1) Pflegende Angehörige haben **pro Person für jede pflegebedürftige Person Anspruch auf maximal 36 Monate Familienpflegezeit.**
- 2) Von der Gesamtdauer der Familienpflegezeit können maximal **sechs Monate als vollständige Freistellung** oder teilweise Freistellung (auch unter 15 Stunden) genommen werden. Bei einer teilweisen Freistellung ist die Arbeitszeit gegenüber der vorherigen Arbeitszeit zu reduzieren. **Die restlichen Monate sind als teilweise Freistellung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden möglich.**
- 3) Die Familienpflegezeit der einzelnen Anspruchsberechtigten kann hintereinander oder gleichzeitig beansprucht werden.
- 4) Die Familienpflegezeit kann pro anspruchsberechtigter Person in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin sind auch weitere Zeitabschnitte möglich.
- 5) Es gibt keine Mindestdauer für die Familienpflegezeit.

# Dauer

## Familienpflegegeld:

- 1) Für jede pflegebedürftige Person kann einmalig für maximal 36 Monate steuerfinanzierte Lohnersatzleistung (Familienpflegegeld) gezahlt werden.
- 2) Das Familienpflegegeld kann von den pflegenden Angehörigen hintereinander oder gleichzeitig beansprucht werden.
- 3) Die Mindestdauer für das Familienpflegegeld beträgt einen Monat.

## Höhe/Berechnung

### Dieser Punkt gilt ausschließlich für das Familienpflegegeld

- 1) Das steuerfinanzierte Familienpflegegeld ist **einkommensabhängig**.
- 2) Die Höhe und die Berechnung des Familienpflegegeldes entsprechen den Regelungen zum Elterngeld. Die Beträge sind zu dynamisieren.
- 3) Hinweis: Der Gesetzgeber sollte über die Angemessenheit der Beträge des Elterngeldes neu entscheiden. Das Familienpflegegeld ist entsprechend anzupassen.
- 4) Bei teilweiser Freistellung wird der Einkommensunterschied zwischen vor und nach Pflegeübernahme als Grundlage für die Berechnung des Familienpflegegeld verwendet.
- 5) Es gibt analog dem Mehrlingszuschlag im Elterngeld einen gesonderten Betrag pro weiterer Person, die gepflegt wird.

# Kündigungsschutz

## Dieser Punkt gilt ausschließlich für die Familienpflegezeit

- 1) Der Kündigungsschutz ist analog dem § 5 PflegeZG geregelt.
- 2) Bei einer Veränderung der Ankündigungsfristen ist der Kündigungsschutz entsprechend anzupassen. In Analogie zum BEEG soll die im Koalitionsvertrag vereinbarte Verlängerung des Kündigungsschutzes um drei Monate nach (vollständiger) Rückkehr in den Beruf übernommen werden.

# Begleitung in der letzten Lebensphase

## Familienpflegezeit:

- 1) Von der Gesamtdauer der Familienpflegezeit können maximal drei Monate unter besonderen Bedingungen zur Begleitung in der letzten Lebensphase als teilweise oder vollständige Freistellung genommen werden.
- 2) **Die maximal drei Monate können zusätzlich zu der sechsmonatigen vollständigen Freistellung** gewährt werden.
- 3) **Ein Pflegegrad ist keine Voraussetzung.**
- 4) Die Begleitung muss nicht in häuslicher Umgebung stattfinden.

## Familienpflegegeld:

- 1) Für jede Person in der letzten Lebensphase kann einmalig für maximal drei Monate, auch für den Fall einer vollständigen Freistellung, ein steuerfinanziertes Familienpflegegeld gezahlt werden.

## Limitationen des Modells

- Keine Berücksichtigung von Personen, die Pflege- und Sorgearbeit leisten, jedoch in keinem Arbeitsverhältnis stehen oder selbständig sind
- Unzulänglichkeiten hinsichtlich von den Empfehlungen abweichender Lebenslagen von Pflegebedürftigen und deren Angehörigen (z.B. Pflege- und Sorgeverhältnissen, die über drei Jahre hinaus gehen, wie die Hilfe gegenüber pflegebedürftigen Kindern- und Jugendlichen)

## 2. Kulturelle und rechtliche Logik der Pflege und Veränderungsoptionen für Unterstützungs- und Versorgungsstrukturen, die Angehörigen die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglichen

# Hintergrund

- Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf funktioniert nur, wenn die Strukturen „dahinter“ gut sind.
- Jedes bestehende Versorgungs- und Unterstützungssystem hat dabei seine eigene Geschichte und seinen Hintergrund – diese kulturelle Logik in der Pflege darzustellen ist dem Beirat sehr wichtig – denn die Versorgungsstrukturen sind das Rückgrat für eine gelingende Vereinbarkeit.

# Handlungsempfehlung: Gemischte Pflegearrangements

**(1) Jeder Pflegehaushalt muss unbürokratisch und zeitnah auf bedarfsgerechte, aufeinander abgestimmte und öffentlich zugängliche Hilfen und Strukturen zugreifen können, deren Ausbau flächendeckend vorangetrieben werden sollte. Für berufstätige Angehörige müssen über die gesamte Pflegedauer gemischte Betreuungsarrangements möglich sein; erst dann kann gewährleistet werden, dass Beruf und Pflege zu vereinbaren sind.**

- Bei zunehmender Erwerbstätigkeit beider Geschlechter ist ein stärkerer Pflegemix notwendig
- In einer Pflegesituation bedarf es ausreichend Zeit für die existenzsichernde Erwerbstätigkeit (Stichwort: Wahlfreiheit)
- Finanzielle Absicherung pflegender Angehöriger kann den zunehmenden Pflegebedarf nicht allein abdecken

## Handlungsempfehlung: Flexible Gestaltung der Pflegearrangements

**(2) Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf soll als (ein weiterer) Leitgedanke der Pflegeversicherung verankert werden.**

**(3) Professionelle und Pflege durch Angehörige müssen besser miteinander verzahnt werden und möglichst flexibel miteinander kombinierbar sein, wie zum Beispiel Leistungen für die Verhinderungs-, Kurzzeit-, Tages- und Nachtpflege.**

- Niedrigschwellige Angebote unbürokratisch, bedarfsorientiert, zeitnah und individuell zu organisieren, erleichtert die Übernahme von Pflegeverantwortung
- Flexibilisierte Versorgungsstrukturen können die Herausforderungen der Vereinbarkeit der Versorgung und der Besonderheiten des Berufsalltags abfedern (z.B. bei Schicht- und Wochenenddienst, Dienstreisen)

## Handlungsempfehlung: Zugehende Beratung

**(4) Sogenannte Case-Managerinnen/-Manager müssen bei Bedarf zur Verfügung stehen und eine aufsuchende neutrale, den Pflegeprozess begleitende Beratung anbieten. Sie sollen unter Berücksichtigung der jeweiligen Bedarfe über passende Unterstützungsangebote informieren, beraten und den Pflegeprozess moderieren. Angehörige und Pflegebedürftige sollen rechtzeitig bei Eintritt der Pflegebedürftigkeit über das Angebot informiert werden.**

**(5) Aufsuchende Beratung zur häuslichen Pflege muss neben den Bedarfen der Pflegebedürftigen auch die mittel- und langfristigen Folgen für (erwerbstätige) pflegende Angehörige, deren Gesundheit wie deren (Erwerbs-)Biografie und soziale Absicherung thematisieren. Erst dann können informierte Entscheidungen über die Nutzung von Geld- und Sachleistungen getroffen werden.**

## Handlungsempfehlung: Betreuung in häuslicher Gemeinschaft

**(6) Eine rechtssichere Grundlage für die Betreuung im häuslichen Umfeld, die den Bedarfen der Pflegenden, der Pflegebedürftigen und der Betreuungskräfte gerecht wird, ist zügig umzusetzen.**

- Berufstätige Angehörige entscheiden sich immer wieder, den Wunsch ihrer Pflegebedürftigen, in der eigenen Häuslichkeit versorgt zu werden, zu erfüllen
- Osteuropäische Betreuungskräfte spielen bei der Wunscherfüllung eine zentrale Rolle
- Dies führt zu Herausforderungen für alle Beteiligten und verstößt in vielen Fällen gegen arbeitsrechtliche Regelungen

## Handlungsempfehlung: Jüngere pflegebedürftige Menschen

**(7) Es bedarf dringend niedrighschwelliger Angebote für jüngere Erkrankte. Assistenzleistungen – ähnlich wie im Behindertenbereich – könnten es den Betroffenen ermöglichen, sich gemäß ihren Fähigkeiten einzubringen. Denkbar wären auch tagesstrukturierende Angebote, wie zum Beispiel der Aufbau eines begleitenden Gruppenangebots für jüngere Pflegebedürftige.**

- Auch junge Menschen können pflegebedürftig werden – mit weitreichenden Folgen für die Betroffenen und die ganze Familie
- Berufstätige Angehörige dieser Personengruppe sind extremer Belastung und einer hohen Gesundheitsgefährdung ausgesetzt
- Zeit und Raum für andere Familienangehörige – wie bspw. Schulpflichtige Kinder – oder für sich selbst gibt es meist nicht

### 3. Pflegebedürftige Kinder und Jugendliche und ihre Familien

## Hintergrund

- 160.000 Pflegebedürftige bis einschließlich 14 Jahren
- Wichtigstes Ziel: diese **vulnerable Gruppe sichtbarer** zu machen und die Unterstützung zu verbessern
- Häufig sind Eltern nicht auf eine Pflegesituation vorbereitet und diese Situation ist der Beginn von einschneidenden Veränderung im gesamten Lebensentwurf der betroffenen Eltern, vor allem der Mütter (pflegen fast ausschließlich)
- Eine **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** ist hier besonders schwer, zumal manche Versorgungsstrukturen für Kinder und Jugendliche gar nicht existieren.
- Rechtlichen Grundlagen und **Leistungsansprüche** sind sehr kompliziert und von Laien kaum zu überblicken.
- Bedarfe und Belastungen sind individuell sehr unterschiedlich.

# Handlungsempfehlung: Beratung und Unterstützung

**(1) Unabhängige Beratung für Eltern pflegebedürftiger Kinder oder Jugendlicher gewährleisten, dabei Strukturen vorhandener Informations- und Beratungsstellen nutzen und eine Kompetenzstelle auf Bundesebene als Lotse mit besonderer Expertise für die Bedarfe von Familien mit pflegebedürftigen Kindern oder Jugendlichen auf- und ausbauen.**

- Derzeit fehlt es an einer Beratung aus einer Hand für die spezielle Problemlage pflegebedürftiger Kinder und Jugendlicher.
- Neben dem Pflegeaufwand verwenden Eltern viel Zeit und Kraft, alle für sie wichtigen Informationen über Unterstützungsangebote zusammenzusuchen

# Handlungsempfehlung: Inklusive Einrichtungen

## (2) Kompetenzen und Kapazitäten zur Unterstützung und Förderung pflegebedürftiger Kinder in Bildungs- und/oder Betreuungseinrichtungen verbessern

- Häufig sind die tätigen Akteure in Bildungs- und/oder Betreuungseinrichtungen nicht mit den nötigen Kompetenzen und Kapazitäten ausgestattet, um pflegebedürftige Kinder oder Jugendliche und ihre Angehörigen angemessen zu unterstützen
- Lehrpersonal sowie Erzieherinnen und Erzieher sollten in ihrer Ausbildung besser hinsichtlich eines inklusiven Ansatzes geschult und weitergebildet werden
- Die Schulsozialarbeit sollte ausgebaut werden; Schul- bzw. Kita-Krankenschwestern und Assistenzstellen in den Einrichtungen können eine weitere sinnvolle Ergänzung bieten

## Handlungsempfehlung: Versorgung in Pflegestrukturen

### **(3) Einrichtungen zur Tages- und Kurzzeitpflege sowie die ambulante Pflege auch auf die Belange pflegebedürftiger Kinder und Jugendlicher spezialisieren**

- Der leistungsrechtliche Anspruch auf Kurzzeitpflege ist für viele Familien mit pflegebedürftigem Kind oder Jugendlichen selten von Nutzen, da Einrichtungen der Behindertenhilfe kaum Plätze hierfür zur Verfügung stehen
- Angebote der Tagespflege sind mehrheitlich auf die Belange älterer und alter Menschen ausgerichtet
- Bei der ambulanten Pflege mangelt es bislang an Angeboten mit einem Spezialwissen für pflegebedürftige Kinder und Jugendliche

## 4. Pflegende in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) - die besonderen Bedarfe und Herausforderungen sowohl der Arbeitnehmer/-innen als auch der Unternehmen

## Hintergrund

- Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen ist die **Kontinuität in der Beschäftigung wichtig** und der **Fachkräftemangel** ein besonderes Problem.
- **KMU beschäftigen die Hälfte der erwerbstätigen Personen in Deutschland**. Sie sind also ein wichtiger Akteur bei der Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.
- Der Beirat wird dieses Thema in der **nächsten Berichtsperiode** noch vertiefen.

## 5. Vereinbarkeit unter den Bedingungen der Covid-19-Pandemie

Der Beirat beschäftigte sich mit der veränderten Situation der pflegenden Angehörigen unter den Bedingungen der COVID-19-Pandemie und betrachtete die Auswirkungen auf pflegende Angehörige, Maßnahmen zur Entlastung sowie deren Kenntnis und die Inanspruchnahme.

## Hintergrund

- Die Covid-19-Pandemie hat die **Situation** für pflegende und erwerbstätige Angehörige noch **verschärft**.
- Viele Akteure haben geholfen die familienunterstützenden Maßnahmen an die Situation anzupassen, die Bundesregierung, die Arbeitgeber und viele weitere.
- Die **Belastung der Angehörigen ist stark gestiegen**, die Unterstützung zum teil komplett ausgefallen die Ängste und Sorgen haben zugenommen.
- Die Situation der Pandemie hat die **Schwachstellen des Systems zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aufgezeigt**.
- Wichtiges Ziel : daraus zu lernen.

## Handlungsempfehlung: allgemein

**(1) Die in der Pandemiezeit getroffenen Maßnahmen auf Bundesebene systematisch erforschen und auswerten und daraus umgehend Krisenkonzepte entwickeln, für die bundesgesetzliche Mindestanforderungen festzulegen sind, die in allen Bundesländern Geltung erlangen. Die Umsetzung dieser Regelungen ist zu kontrollieren und die Verantwortlichkeiten sind vor Ort unter den Akteuren abzustimmen.**

- Die Coronapandemie hat die bestehenden Mängel der Pflegeversorgung in Deutschland noch einmal deutlicher sichtbar werden lassen
- Die pandemiebezogenen Erfahrungen sollten genutzt werden, um Handlungs-, Unterstützungs- und Kommunikationskonzepte zu erstellen, die transparente, nachvollziehbare und verlässliche Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige in Krisenzeiten herstellen

## Handlungsempfehlung: Unterstützungsnetzwerke krisensicher gestalten

**(2) Alle Institutionen der Versorgung Pflegebedürftiger so weiterentwickeln, dass ihre Funktionsfähigkeit in möglichen neuen Krisen- und Pandemiesituationen aufrechterhalten werden kann. Die Sicherstellung eines gelingenden Krisenmanagements sollte in Zukunft zu den Qualitätsprüfkriterien in den Pflegeeinrichtungen gehören. Dazu zählen unter anderem das Vorhandensein moderner Hygienekonzepte, der Nachweis über die Fortbildung des Personals auf diesem Gebiet oder die Vorratshaltung von Schutzausrüstung.**

- Funktionsfähigkeit von Unterstützungsstrukturen für pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von entscheidender Bedeutung
- Entlastungsmöglichkeiten müssen auch in Krisenzeiten funktionieren
- Empfehlungen gelten auch für stationären Alten- und Pflegeheime

## Handlungsempfehlung: Beratungsinhalte

**(3) Informationen über Hilfen, Unterstützungsnetzwerke und Beratungen in Krisenzeiten zentral erstellen und allen bereitstellen, die diese als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verbreiten könnten. Dabei sollten sowohl formelle als auch informelle Strukturen einbezogen werden.**

- Beratung und Information sind ein wichtiges Element zur Unterstützung pflegender Angehöriger
- In Krisenzeiten sollten die Beratungsinhalte zwischen Bund, Ländern und Kommunen abgestimmt und der Zugang niedrigschwellig sein
- Es braucht in allen Kommunen gut miteinander vernetzte Beratungs- und Unterstützungsangebote, die auch in Notfällen sofort eingreifen können

## Handlungsempfehlungen: Stärkung der Position von pflegenden Angehörigen

- (4) Ein Großteil der pflegenden Angehörigen wünscht sich **mehr Wertschätzung** für ihre Doppelleistung und dass das Thema „Pflege und Beruf“ stärker in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird
- (5) Den Kontext der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch in Krisensituationen **öffentlichkeitswirksamer thematisieren**.
- (6) Die **Forschung auf dem Feld der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** allgemein und auch in Krisensituationen ausweiten. Es sollten weitere Erkenntnisse gewonnen werden, wie Maßnahmen (in Krisen) besser an die Bedarfe der Zielgruppe angepasst werden können und wie Unterstützungsstrukturen wirkungsvoller (in Krisen) ausgestaltet sein sollten.



Danke für Ihr Interesse  
und Ihre Aufmerksamkeit