

Stellungnahme des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Referentenentwurf Stand 9.9.2014)

Vorbemerkung

Nach Auffassung des ZQP ist die Unterstützung häuslicher Pflegesettings das zentrale gesellschaftliche und politische Handlungsfeld zur Gestaltung einer angemessenen Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland.

Der Großteil der Arbeit sowie der finanziellen Aufwendungen für die Pflege im eigenen Zuhause wird privat von den Familien geleistet. Berufliche und sozioökonomische Rahmenbedingungen erschweren es Angehörigen zunehmend, ihre grundsätzliche Pflegebereitschaft umzusetzen. Diejenigen, die Hilfe und Unterstützung geben, laufen Gefahr in eine gesundheitliche wie auch ökonomische Überforderungssituation zu geraten. Pflegenden Angehörige müssen deswegen umfassender als bisher unterstützt werden. Dazu sind passgenaue Angebote auf verschiedensten Ebenen erforderlich.

Grundsätzliche Bewertung

Das ZQP unterstützt die mit dem Gesetzentwurf des BMFSFJ zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbundene Zielsetzung, die Situation pflegender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland zu verbessern und begrüßt ausdrücklich folgende vorgesehenen Regelungen:

- Zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen (Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz) verbunden mit dem Anspruch auf Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld (Pflegeunterstützungsgeld)
- Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit
- Möglichkeit der dreimonatigen Freistellung zur Sterbebegleitung.

Nach Ansicht des ZQP stellen die vorgesehenen Regelungen des Gesetzentwurfs einen Baustein für ein notwendiges Gesamtkonzept zur Unterstützung der familialen Pflege und Stabilisierung von häuslichen Pflegearrangements dar.

Um die Wirksamkeit der Neuregelungen zu überprüfen, sollte nach Auffassung des ZQP eine begleitende wissenschaftliche Evaluation erfolgen. Diese sollte vor allem auf die Gewinnung valider Daten zur Bekanntheit und Inanspruchnahme der Leistungen nach dem Pflege- und dem Familienpflegezeitgesetz zielen sowie die durch diese Gesetze erreichten Entlastungseffekte und somit den Nutzen der Regelungen für pflegende Angehörige bestimmen.

Nach Einschätzung des ZQP wird ein relevanter Teil der berufstätigen pflegenden Angehörigen unzureichend von den geplanten Regelungen zur Pflege- und Familienpflegezeit profitieren können. Dies betrifft beispielsweise Geringverdienende und Beschäftigte in Unternehmen mit in der Regel 15 oder weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie diejenigen, die die Pflege einer nahestehenden Person über 24 Monate hinaus gewährleisten müssen.

Besonders benachteiligt durch den vorgesehenen Anspruchszuschnitt im Gesetzentwurf sieht das ZQP die familial Pflegenden, die auch nach der neuen Definition nicht zum Kreis der „nahen Angehörigen“ gehören werden.

Zudem erfordern die Komplexität der geplanten Freistellungs- und Darlehensverfahren und die möglichen Auswirkungen für die Pflegeperson aus Sicht des ZQP umfassende individuelle Information und Beratung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor der Entscheidung stehen,

Pflege- oder Familienpflegezeit und gegebenenfalls ein Darlehen oder ein Wertguthaben in Anspruch zu nehmen.

Vor dem Hintergrund bestehender Informationsdefizite – speziell auch in Unternehmen – zu den bisherigen Regelungen der Pflege- und der Familienpflegezeit, rät das ZQP dem Gesetzgeber, eine Strategie zu entwickeln, wie die Neuregelungen den relevanten Zielgruppen effektiv zur Kenntnis gebracht werden können.

Im Folgenden kommentiert das ZQP ausgewählte Aspekte des Gesetzentwurfs.

Anmerkungen zu ausgewählten Aspekten

▪ Erweiterung des Begriffs des „nahen Angehörigen“ (Art. 2 § 7 Absatz 3)

Der Gesetzentwurf sieht eine Erweiterung des Begriffs „nahe Angehörige“ auf Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwäger vor. Aus Sicht des ZQP greift diese Erweiterung aber zu kurz. Die Lebenssituation von Menschen mit Pflegebedarf und den Personen, die sie unterstützen, zeichnet sich heute bereits durch eine große Heterogenität aus. Verlässliche familiäre Unterstützungspotenziale zur Sicherung der Versorgung im eigenen Zuhause bestehen nicht nur in engeren verwandtschaftlichen Beziehungen, sondern ebenso bei entfernteren Verwandten und anderen nahestehenden Personen. Dies ist insbesondere bei alleinlebenden Pflegebedürftigen relevant, die nicht auf Verwandte dafür aber auf andere nahestehende Personen zurückgreifen können. Wie eine Studie des ZQP zeigt, leben insgesamt 44 Prozent der Pflegebedürftigen allein, 46 Prozent von ihnen werden ausschließlich von Angehörigen oder Bekannten gepflegt und 55 Prozent der Alleinlebenden kombinieren informelle mit formeller Hilfe. In den kommenden Jahren wird sich die Anzahl der alleinstehenden pflegebedürftigen Menschen voraussichtlich weiter deutlich erhöhen. Deswegen erscheint es dem ZQP besonders wichtig, auch Konstellationen zu berücksichtigen, in denen nicht nahe Verwandte, sondern andere nahestehende Personen maßgebliche Verantwortung für einen pflegebedürftigen Menschen übernehmen.

Das ZQP schlägt daher vor, zu prüfen, ob eine Erweiterung der Anspruchsberechtigten im Rahmen des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf über den dort definierten Begriff „nahe Angehörige“ hinaus möglich ist.

▪ Dauer der Familienpflegezeit (Art. 1 § 2)

Die geplante Regelung zur Höchstdauer der Freistellung zur Pflege eines Angehörigen beträgt 24 Monate. Nach Einschätzung des ZQP wird durch die enge zeitliche Eingrenzung nur ein Teil der pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Familienpflegezeit bedarfsdeckend profitieren. Pflegeverläufe sind oft schwer prognostizierbar, generell gibt es unterschiedliche Annahmen über die durchschnittliche Dauer der Pflege. Einigkeit besteht jedoch darin, dass diese häufig deutlich über eine Dauer von zwei Jahren hinausreichen. Wahrscheinlich ist daher, dass in vielen Fällen mit der Pflege- und Familienpflegezeit nicht die gesamte Pflegedauer abgedeckt werden kann. Im ungünstigen Fall tritt sogar nach den maximal vorgesehenen 24 Monaten der beruflichen Freistellung ein noch höherer Pflegebedarf bei der pflegebedürftigen Person ein.

Sinnvoll könnte es daher sein, den Anspruch auf die Dauer der Freistellung zur Pflege im Rahmen der Familienpflegezeit sukzessive dem Bedarf entsprechend zu flexibilisieren. Auch die Möglichkeit einer zeitlichen Stückelung des Gesamtanspruchs auf Familienpflegezeit könnte in Betracht gezogen werden.

▪ **Antrag auf Freistellung und Förderung, Darlehensrückzahlung (Art. 1 §§ 3-10)**

Gemäß dem Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen, in welcher Zeit sie in die Pflege- oder Familienpflegezeit nehmen, inwieweit sie ihre Arbeitszeit reduzieren, um die Sicherung ihres Lebensunterhalts ein Darlehen beanspruchen oder eine Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber treffen.

Diese Entscheidungen haben erhebliche – auch langfristige – Auswirkungen auf die Anspruchsberechtigung, die ökonomischen und organisatorischen Lebensumstände der Antragsstellenden und damit wahrscheinlich auch auf den Belastungsgrad der Pflegeperson sowie die Stabilität des Pflegesettings. Nach Einschätzung des ZQP können die Konsequenzen dieser Entscheidungen von den Antragstellerinnen und Antragstellern vielfach nicht ohne fachkompetente Beratung vollständig abgesehen werden.

Um im Einzelfall die bestmögliche Entscheidung unter Berücksichtigung möglicher Folgewirkungen wie beispielweise Rückzahlungsverpflichtungen treffen zu können, ist aus Sicht des ZQP umfassende individuelle Beratung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erforderlich.

Das ZQP schlägt daher vor, Möglichkeiten eines Anspruchs auf umfassende Beratung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen, die eine Freistellung zur Pflege eines Angehörigen beanspruchen wollen. Die Beratungsleistung könnte beispielsweise im Rahmen der Pflegeberatung gemäß § 7a SGB XI und über die Pflegestützpunkte gemäß § 92c SGB XI erfolgen.

▪ **Freistellung zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen (Art. 2 § 3 Absatz 6, § 7 Absatz 5)**

Künftig sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Begleitung eines sterbenden Angehörigen einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung von bis zu drei Monaten haben, wenn eine Erkrankung vorliegt, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist oder von der zu begleitenden erkrankten Person, ihrer gesetzlichen Vertretung oder der von ihr hierzu bevollmächtigten Person gewünscht wird, und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Gerade bei der wachsenden Bevölkerungsgruppe hochaltriger Menschen liegen oftmals chronische (Mehrfach-)Erkrankungen vor. In der Sterbephase von sehr alten, an Multimorbidität und neurodegenerativen Erkrankungen leidenden Menschen ist eine Aussage darüber, welche der vorliegenden Leiden letztlich zum Tod führen wird, im Vorfeld oftmals schwer oder gar nicht zu treffen. Die in § 7 Absatz 5 geschilderten Bedingungen für eine Anspruchsbegründung sind vor dem Hintergrund typischer Sterbeverläufe multimorbider pflegebedürftiger hochaltriger Personen nicht eindeutig formuliert.

Unklar bleibt daher, ob die vorgesehene Regelung überhaupt intendiert, die Möglichkeit einer beruflichen Freistellung zur Sterbebegleitung auch für Angehörige von schwerstmehrfacherkrankten sterbenden hochaltrigen Menschen nutzbar zu machen. Das ZQP ist der Ansicht, dass es für Angehörige dieser Personengruppe in dem gleichen Maße möglich sein sollte, deren Sterben zu begleiten, wie dies den Angehörigen jüngerer sterbender Menschen durch das Gesetz ermöglicht werden soll.

Nach Ansicht des ZQP sollte eine Klarstellung der Regelung erfolgen und deren Ausgestaltung dahingehend überprüft werden, dass die vorgesehene berufliche Freistellung zur Sterbebegleitung auch hochbetagten und mehrfacherkrankten sterbenden Menschen und ihren Angehörigen zu Gute kommt.

Quellennachweis

Barmer GEK Pflegereport (2013)

Kuhlmey, A., Suhr R. et al. (2013). Das Risiko der Pflegebedürftigkeit: Pflegeerfahrungen und Vorsorgeverhalten bei Frauen und Männern zwischen 18 und 79 Jahren. In: Gesundheitsmonitor 2013 Bürgerorientierung im Gesundheitswesen. Bertelsmann Stiftung/BARMER.
<http://gesundheitsmonitor.de/>

Geyer, J., Schulz, E. (2014). Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. DIW Wochenbericht Nr. 14/2014 vom 2.4.2014

Müller, R., Unger, R. Rothgang, H. (2010). Reicht eine zweijährige Familien-Pflegezeit für Arbeitnehmer? In: Soziale Sicherheit 6-7/2010

Zentrum für Qualität in der Pflege (2013). Vereinbarkeit von Beruf und Pflege - Ermöglichen, Entlasten, Erhalten.
http://zqp.de/upload/data/ZQP_Beruf_und_Pflege.pdf

Zentrum für Qualität in der Pflege (2013). Versorgungsformen in Deutschland. Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des ZQP.
www.zqp.de/upload/content.000/id00402/attachment03.pdf

Zentrum für Qualität in der Pflege (2013). ZQP-Themenreport – Freiwilliges Engagement im pflegerischen Versorgungsmix.
www.zqp.de/upload/content.000/id00367/attachment00.pdf

Stellungnahme

zum Gesetz Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Datum 16.09.2014

A. Grundsätzliche Bewertung

Der Deutsche Caritasverband begrüßt die Zielsetzung des Referentenentwurfs, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern. Dafür bedarf es einer Möglichkeit, auch phasenweise den Beschäftigungsumfang zu reduzieren, um einen Angehörigen zu pflegen oder zu betreuen.

Der Referentenentwurf sieht zahlreiche Änderungen im Familienpflegezeitgesetz vor, die der Deutsche Caritasverband bei seiner Stellungnahme zur Einführung dieses Gesetzes im Jahre 2011 bzw. in seiner Stellungnahme zum Pflege-Weiterentwicklungsgesetz gefordert hatte:

- Mit dem Referentenentwurf wird ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit eingeführt, sodass die Beschäftigten zumindest in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern nicht mehr auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen sind.
- Das komplizierte Modell der Entgeltaufstockung durch den Arbeitgeber bei einer teilweisen Reduzierung der Arbeitszeit wird durch eine einfache, schlanke Darlehenslösung im direkten Vertragsverhältnis zwischen Darlehensnehmer/in und Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ersetzt.
- Pflegezeit und Familienpflegezeit können nun miteinander kombiniert werden.
- Für die Rückzahlung des Darlehens werden Härtefallregelungen eingeführt, z.B. bei langandauernder Erkrankung oder Langzeitarbeitslosigkeit.
- Die 10tägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung wird nun mit einer Lohnersatzleistung in Gestalt des neu eingeführten Pflegeunterstützungsgeldes unterlegt.

Deutscher Caritasverband e.V.

- Das Ende der Förderfähigkeit durch Darlehen bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit berücksichtigt jetzt auch Konstellationen, in denen es aufgrund kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen zu einer Unterschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit kommt, die sich auf das Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase auswirken.

Wir gehen davon aus, dass sich aufgrund dieser Änderungen die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und Pflegezeit deutlich verbessert.

Darüber hinaus begrüßen wir nachdrücklich, dass der Gesetzgeber die Betreuung und Begleitung schwerst kranker Kinder und Jugendlicher, beispielsweise für die Begleitung eines Krankenhausaufenthalts und in vergleichbaren Situationen, im Rahmen der Familienpflegezeit und Pflegezeit ermöglicht.

Außerordentlich zu begrüßen ist auch die Einführung einer Sterbebegleitung, für die sich Angehörige ganz oder teilweise für bis zu drei Monaten von der Arbeit freistellen lassen können. Auch dafür setzt sich der Deutsche Caritasverband seit längerem ein.

Nachbesserungsbedarfe sehen wir zusammenfassend in folgenden Punkten:

- Die Höchstdauer von insgesamt 24 Monaten für die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit sollte voll ausgeschöpft werden können, um pflegenden Angehörigen ein Höchstmaß an Flexibilität zu gewährleisten. Daher soll es nicht nur möglich sein, eine Verlängerung der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer zu beantragen, sondern es soll auch die Möglichkeit geben, eine weitere Phase der Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen, z.B. im Anschluss an die Pflegezeit oder nach Unterbrechung aufgrund von vollständiger Rückkehr an den Arbeitsplatz.
- Die Begrenzung der Höhe des Darlehens bei Inanspruchnahme von Pflegezeit auf die maximale Höhe bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit soll aufgehoben werden. Die Höhe des Darlehens soll vom Darlehensnehmer auch bei vollständiger Freistellung von Arbeitsleistung individuell und souverän bestimmbar sein.
- Der Kreis der nahen Angehörigen soll um andere Verwandte ersten Grades, wie Nichten und Neffen, und Cousins und Cousinen sowie Onkel und Tanten erweitert werden.
- Im Gesetz soll ausdrücklich geregelt werden, dass die 10tägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung ganz flexibel in Anspruch genommen werden kann, d.h. auch tageweise oder über mehrere Zeiträume verteilt. Der Anspruch soll kalenderjährlich gelten.

B. Zu den Änderungen im Einzelnen:

Artikel 1: Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit

§ 2: Familienpflegezeit

Referentenentwurf

Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten erhalten nun einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Sie können sich für bis zu 24 Monate für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung freistellen lassen und dafür die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Familienpflegezeit kann auch für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden, z.B. für die Begleitung während eines längeren Krankenhausaufenthalts. Während der Familienpflegezeit besteht Kündigungsschutz. Zur Vertretung des freigestellten Beschäftigten können auch befristete Verträge geschlossen werden. Die §§ 5-8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hat sich seit langem dafür eingesetzt, dass die Familienpflegezeit als Rechtsanspruch ausgestaltet wird und begrüßt daher nachdrücklich diese Neuregelung. Sie kann einen Beitrag zur Stärkung des familiären Pflegepotenzials leisten, indem Beruf und die Pflege von Angehörigen besser miteinander vereinbart werden können. Ausdrücklich positiv zu bewerten ist, dass Familienpflegezeit auch für die phasenweise Begleitung schwerst kranker Kinder genutzt werden kann, z.B. während eines längeren Aufenthalts in einem Krankenhaus, einer Rehaklinik oder im Hospiz. Der Deutsche Caritasverband hatte sich zudem im Rahmen der Beratungen zum FamilienpflegeZG dafür eingesetzt, dass für die Vertretung der Teilzeit freigestellten Beschäftigten auch befristete Verträge analog den Regelungen zum PflegeZG und zum BEEB geschlossen werden können. Diesem Petition ist der Referentenentwurf nachgekommen, was begrüßt wird.

§ 2a: Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Referentenentwurf

Die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit muss nach § 2a Absatz 1 acht Wochen vor dem gewünschten Beginn gegenüber dem Arbeitgeber unter Angabe von Dauer, Reduzierung des Arbeitszeitumfangs und der gewünschten künftigen Verteilung der Arbeitsleistung angekündigt werden. Pflegezeit und Familienpflegezeit können dabei miteinander kombiniert werden, wobei insgesamt ein Zeitraum von 24 Freistellungsmonaten nicht überschritten werden darf. Gibt ein

Arbeitnehmer nicht an oder ist seine Erklärung nicht eindeutig, ob er im Rahmen der Pflegezeit oder im Rahmen der Familienpflegezeit freigestellt werden will, gilt die Erklärung als Freistellung von der Pflegezeit. Wird die Familienpflegezeit im unmittelbaren Anschluss an die bis zu sechs Monate mögliche Pflegezeit in Anspruch genommen, muss der Beschäftigte dies innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Pflegezeit, jedoch spätestens acht Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit ankündigen. Wird die Pflegezeit nach der Familienpflegezeit in Anspruch genommen, gilt die Acht-Wochen-Frist für die Ankündigung. Die Ankündigung hat jeweils schriftlich zu erfolgen. Über den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit sowie deren Verteilung ist zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem eine schriftliche Vereinbarung zu schließen.

Die Familienpflegezeit kann nur einmal in Anspruch genommen werden. Nach § 2a Absatz 3 kann jedoch eine nicht bis zur Höchstdauer ausgeschöpfte Familienpflegezeit bis zur Gesamtdauer verlängert werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt. Der Arbeitnehmer kann eine solche Verlängerung auch ohne Zustimmung erreichen. Voraussetzung hierfür ist, dass ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Sofern der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar geworden ist, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist darüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit auch beendet werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt.

Bewertung

Es ist positiv zu bewerten, dass Pflegezeit und Familienpflegezeit miteinander kombiniert werden können. Der Deutsche Caritasverband hatte sich schon im Rahmen seiner Stellungnahme zur Einführung des FamilienpflegeZG für die Möglichkeit einer Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit eingesetzt. Auf diese Weise können Beschäftigte flexibel zwischen einer Reduzierung der Arbeitszeit und einer vollständigen Freistellung zumindest für die Dauer von sechs Monaten wählen und je nach Pflegesituation entscheiden, welches Modell für sie in welcher Phase attraktiv ist. Zudem ermöglicht das Modell der Pflegezeit neben der vollständigen Freistellung von der Arbeit auch eine Reduzierung des wöchentlichen Stundenumfangs auf weniger als 15 Stunden.

Die im Referentenentwurf vorgesehenen Ankündigungsfristen erachten wir sowohl aus der Perspektive der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber als sachgerecht. Arbeitnehmer können sich bis zu 6 Monate im Rahmen der Pflegezeit von der Arbeit vollständig oder teilweise mit einer sehr kurzen Ankündigungsfrist von 10 Tagen freistellen lassen. Zusammen mit der 10tägigen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG bei akut auftretenden Pflegesituationen ist somit gewährleistet, dass die Arbeitnehmer sich vom ersten Tag des Eintritts von Pflegebedürftigkeit für die Pflege ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen können. Im Anschluss kann dann Familienpflegezeit beantragt werden. Umgekehrt kann auch die Familienpflegezeit der Pflegezeit vorgeschaltet werden. Für die Arbeitgeber eröffnet die im Referentenentwurf vorgesehene achtwöchige Ankündigungsfrist für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit hinreichend Spielraum, um eine Vertretung des Arbeitnehmers zu suchen. Da der Nachweis des Eintritts von Pflegebedürftigkeit sowohl bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit als auch der Pflegezeit durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizini-

schen Dienstes der Krankenversicherung zu erfolgen hat (vgl. § 2a Abs. 4 FamilienpflegeZG und § 3 § Abs. 2 PflegeZG), muss die reguläre Begutachtungsfrist des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung verkürzt werden. § 18 Absatz 2 Satz 5 SGB XI sieht für diese beiden Fallkonstellationen vor, dass der MDK spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags das Begutachtungsverfahren durchführen muss, sofern sich der zu Pflegenden in häuslicher Umgebung befindet und nicht palliativ versorgt wird. Wenn der zu Pflegenden sich hingegen im Krankenhaus oder einer Rehabilitationseinrichtung befindet, ist eine Verkürzung der Begutachtungsfrist auf eine Woche vorgesehen (§ 18 Absatz 2 Satz 4 SGB XI). Bei beiden Fristen muss noch in Betracht gezogen werden, dass der Betroffene über das Ergebnis der Begutachtung zu informieren ist, wofür ggf. auch noch ein Postweg anfällt. In Anbetracht der Tatsache, dass eine Ankündigung der Pflegezeit innerhalb von 10 Tagen vor Antritt der Pflegezeit erfolgen kann und hierfür bereits die Bescheinigung über das Vorliegen von Pflegebedürftigkeit dem Arbeitgeber vorlegen muss, muss diese Frist grundsätzlich auf eine Woche verkürzt werden.

Zu kritisieren ist die Regelung, dass, wenn der Arbeitnehmer sich nicht eindeutig für eine Familienpflegezeit oder eine Pflegezeit ausspricht, seine Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit gilt. Dies ist deswegen abzulehnen, weil der Beschäftigte mit anderen Rechtsfolgen konfrontiert ist (vgl. Begründung S.36), als er es eventuell beabsichtigt hatte. So könnte nach einer 6monatigen Reduzierung auf 15 Wochenstunden beispielsweise nicht mehr eine volle Freistellung von der Arbeitszeit beantragt werden, weil die Pflegezeit aufgebraucht ist. Diese und ähnliche Missverständnisse sind vorprogrammiert. Lösungsvorschlag: § 2a Absatz 1 Satz 3 neu ist ersatzlos zu streichen. Das Antragsverfahren darf keinen Interpretationsspielraum lassen; es muss klar und eindeutig für den Antragsteller sein, ob er Familien- oder Pflegezeit beantragt und er sollte auch auf die jeweiligen Rechtsfolgen hingewiesen werden. Eine intensive Beratung z.B. durch Pflegedienste und den Arbeitgeber – dieser ist über die Gesetzesreform umfassend aufzuklären – ist unbedingt notwendig.

Der Referentenentwurf sieht nun auch einen Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit vor, etwa, wenn der zu pflegende Angehörige verstorben ist oder die Pflege zuhause nicht mehr möglich ist und ein Einzug ins Pflegeheim erforderlich wird. Für diese Regelung hatte sich der Deutsche Caritasverband im Rahmen seiner Stellungnahme bei der Einführung des Familienpflegezeitgesetzes im Jahr 2011 bereits eingesetzt. Wir begrüßen daher diese ergänzende Regelung ausdrücklich. Allerdings ist darüber hinaus eine Klarstellung dahingehend erforderlich, dass als Beendigungsgrund nicht gilt, wenn die Pflege nur vorübergehend nicht möglich ist, z.B. bei Erkrankung oder sonstiger Verhinderung der Pflegeperson im Rahmen der Verhinderungspflege und/oder bei Kurzzeitpflege des Pflegebedürftigen.

Des Weiteren sollte geregelt werden, wie mit der Gesamtdauer bei krankheitsbedingter Unterbrechung der Familienpflege- oder Pflegezeit von bis zu einem halben Jahr zu verfahren ist. Wir schlagen vor, dass Zeiten, in denen die Pflegeperson erkrankt ist und sie deshalb die Familienpflegezeit oder Pflegezeit, unterbrechen muss, nicht auf die Gesamtdauer anzurechnen sind. Dies soll aber nur den Erkrankungszeitraum für mehr als vier Wochen bis zu einem halben Jahr betreffen.

Positiv zu bewerten ist, dass darüber hinaus in weiteren Fällen eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit möglich ist, sofern der Arbeitgeber zustimmt. Dies sichert dem Arbeitnehmer eine hohe Flexibilität bei der Rückkehr in das alte Arbeitsverhältnis. Da befristete Arbeitsverhältnisse zur Vertretung des freigestellten Beschäftigten gemäß § 2 Abs. 3 FamilienpflegeZG und § 6 Abs. 3 PflegeZG mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden können, sofern die Anwendung dieser Regelung nicht vertraglich ausgeschlossen wurde, hat auch der Arbeitgeber bei der vierwöchigen Ankündigungsfrist für die Beendigung der Familienpflegezeit die für ihn erforderliche Planungssicherheit.

Die nach § 2a Abs. 3 FamilienpflegeZG gegebene Möglichkeit zur Verlängerung der Familienpflegezeit über den ursprünglich beantragten Zeitraum hinaus ist im Grundsatz ebenfalls positiv zu bewerten, denn die Entwicklung von Pflegesituationen ist für pflegende Angehörige nicht vorhersehbar und daher mit großen Unsicherheiten behaftet. Aus Sicht der Pflegepersonen ist es von hoher Bedeutung, dass eine Verlängerung der teilweisen Freistellung verlangt werden kann, sofern ein Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. Um ein Höchstmaß an Flexibilität für den pflegenden Angehörigen zu ermöglichen, wäre es sinnvoll, nicht nur eine Verlängerung der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer zu ermöglichen, sondern auch Regelungen für den Fall zu treffen, dass an die Familienpflegezeit Pflegezeit angeschlossen wird und im Anschluss jedoch nochmals ein weiterer Zeitraum für die Familienpflegezeit benötigt wird. Dieser Fall ist im Referentenentwurf noch nicht geregelt. Aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes soll auch ermöglicht werden, an eine erstmalige Familienpflegezeit Pflegezeit anzuschließen und dann - ggf. auch mit einer Unterbrechung durch vollständige Rückkehr auf den Umfang der vormaligen Arbeitszeit - die noch nicht ausgeschöpften Monate der 24monatigen Gesamthöchstdauer durch eine weitere Phase der Familienpflegezeit aususchöpfen.

Lösungsvorschlag

§ 2a Abs. 3 soll lauten:

„Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 Satz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. **Wenn im Anschluss an die Familienpflegezeit Pflegezeit bis zur Höchstdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch genommen wurde und die Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 noch nicht erreicht worden ist, kann Familienpflegezeit bis zur Erreichung der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 zur Pflege und Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen erneut in Anspruch genommen werden.** Eine Verlängerung nach Satz 1 und die erneute Inanspruchnahme der Familienpflegezeit nach Satz 2 bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Eine krankheitsbedingte Unterbrechung der Familienpflegezeit oder Pflegezeit von vier Wochen bis zu 180 Tagen bleibt bei der Zugrundelegung der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 Satz 2 unberücksichtigt.

In § 2a Abs. 4 ist nach Satz 2 anzufügen:

„Liegt die Bescheinigung nach Satz 1 bei Antragstellung noch nicht vor, ist zum vorläufigen Nachweis der Pflegebedürftigkeit eine ärztliche Bescheinigung ausreichend. Die Bescheinigung nach Satz 1 ist unverzüglich nachzureichen“

§ 18 Abs. 3 Satz 5 SGB XI, ist wie folgt zu formulieren:

„Befindet sich der Antragsteller in häuslicher Umgebung, ohne palliativ versorgt zu werden, und wurde die Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt, **ist die Begutachtung spätestens innerhalb einer Woche nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Pflegekasse durchzuführen** und der Antragsteller seitens des Medizinischen Dienstes oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter unverzüglich darüber zu informieren, welche Empfehlung der Medizinische Dienst oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter an die Pflegekasse weiterleitet. Ist beim Arbeitgeber der pflegenden Person eine Familienpflegezeit **angekündigt**, ist eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung oder die von der Pflegekasse beauftragten Gutachter spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Pflegekasse durchzuführen und der Antragsteller seitens des Medizinischen Dienstes oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter unverzüglich darüber zu informieren, welche Empfehlung der Medizinische Dienst oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter an die Pflegekasse weiterleitet.“

In § 2a Abs. 5 ist nach Satz 1 einzufügen:

„Als veränderter Umstand gilt nicht, wenn die Familienpflege nur vorübergehend für die Dauer der Kurzzeitpflege oder Verhinderungspflege nicht möglich ist. Der Arbeitgeber ist über den Eintritt der veränderten Umstände nach Satz 1 unverzüglich zu unterrichten.“

§ 3: Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

Referentenentwurf

Der Referentenentwurf sieht vor, dass das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für die Freistellungen nach FamilienpflegeZG sowie nach PflegeZG dem Beschäftigten ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen gewährt. Die Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit gewährt. In den Fällen der Pflegezeit, bei der auch eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung möglich ist, darf die höchstmögliche Darlehensrate den Betrag nicht überschreiten, der sich aus der höchstmöglichen Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Wochenstunden bei der Familienpflegezeit ergibt. Im Übrigen kann die monatliche Darlehensrate grundsätzlich flexibel ausgestaltet werden. Sie muss allerdings nach § 3 Absatz 5 FamilienpflegeZG mindestens 50 Euro pro Monat betragen. In § 3 Absatz 6 FamilienpflegeZG ist geregelt, dass der Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen grundsätzlich gegenüber dem Darlehen nachrangig ist.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hatte sich bei der Einführung des FamilienpflegeZG im Jahr 2011 nachdrücklich dafür eingesetzt, die komplexen Regelungen zur Aufstockung des Arbeitsentgeltes durch die Arbeitgeber nach § 3 FamilienpflegeZG alt durch ein einfaches und schlankes Modell der direkten Darlehensgewährung an den Beschäftigten durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu ersetzen. Diesem Vorschlag ist der Referentenentwurf nun gefolgt. Die Neuregelung macht transparent, dass es sich bei der Gewährung des Darlehens letztlich um eine individuelle Kreditaufnahme handelt. Zudem eröffnet es den Beschäftigten bessere Möglichkeiten für einen eventuellen Arbeitgeberwechsel nach Beendigung der Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit. Die Darlehensgewährung im Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Beschäftigtem und Bundesamt, war für Arbeitgeber und Beschäftigte jeweils mit einigen Risiken versehen. So mussten sich die Beschäftigten gegen den Ausfall der Möglichkeit zur Rückzahlung des Darlehens durch den Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung versichern. Der Arbeitgeber sollte hierfür einen Gruppenvertrag abschließen und seinen Beschäftigten anbieten können. Der Arbeitgeber hatte darüber hinaus einen hohen bürokratischen Verwaltungsaufwand für die Ausgestaltung der zu vereinbarenden Entgeltaufstockung, sowohl bei einem negativen als auch einem positiven Wertguthaben nach § 7b SGB IV. Durch den Wegfall dieser komplexen Regelungen erwartet der Deutsche Caritasverband einen deutlichen Anstieg der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit.

Die Darlehensgewährung auf der Grundlage der pauschalierten Nettoentgelte ist ebenfalls zu begrüßen. Aufgrund ihrer Berechnung in Anlehnung an die pauschalierten Nettoentgelte zum Kurzarbeitergeld entsteht den Arbeitgebern bei der Bescheinigung der Arbeitsentgelte nur ein beschränkter zusätzlicher Verwaltungsaufwand.

Positiv zu bewerten ist, dass die Beschäftigten die Höhe des Darlehens im Grundsatz flexibel bestimmen können. Somit kann jeder Beschäftigte die Höhe des Ausfallrisikos des Darlehens nach seinen Vorstellungen gestalten. Sächlich nachvollziehbar ist, angesichts entstehender Verwaltungskosten für ein zinsloses Darlehen auch eine Mindesthöhe für das Darlehen vorzusehen. Die Begrenzung der Höhe des Darlehens bei Inanspruchnahme der Pflegezeit auf die maximale Höhe bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit sollte hingegen aufgehoben werden. Da es sich bei dieser Darlehensform um eine individuelle Kreditaufnahme handelt, soll es jedem Beschäftigten freigestellt sein, die Höhe des Darlehens selbst zu bestimmen, auch bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung.

Lösungsvorschlag:

§ 3 Absatz 4 ist aufzuheben.

§ 4: Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Referentenentwurf

Die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers bestehen in der Bescheinigung von Arbeitsumfang und Arbeitsentgelt des Beschäftigten vor und während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

Bewertung

Die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers reduzieren sich gegenüber dem alten FamilienpflegeZG auf ein Mindestmaß, das verlangt werden kann, um das gemeinsame Ziel einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu stärken und zu erreichen.

§ 5: Ende der Förderfähigkeit

Referentenentwurf

Die Förderfähigkeit endet mit dem Ende der Freistellung. Dies gilt auch dann, wenn der Beschäftigte die vorgesehene Mindestarbeitszeit von 15 Stunden aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen sowie aufgrund von Kurzarbeit unterschreitet.

Bewertung

Die Regelungen des bisherigen § 9 Abs. 1 FamilienpflegeZG führten zu einseitigen Nachteilen auf Seiten der Beschäftigten, beispielsweise, wenn kollektivvertragliche Kürzungen des monatlichen Arbeitsentgelts während der Nachpflegephase erfolgten oder sich kollektivvertraglich die wöchentliche Arbeitszeit und damit einhergehend zugleich auch das Gehalt in der Nachpflegephase verringerte. In diesen Fällen blieb der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung des Aufstockungsbeitrags in voller Höhe erhalten. Eine ähnliche Konstellation war in der bisher geltenden Fassung des FamilienpflegeZG vorgesehen, wenn sich beispielsweise das Gehalt in der Nachpflegephase aufgrund „anderer gesetzlicher Bestimmungen“ verringerte. Das ist der Fall, wenn sich Sozialversicherungsbeiträge erhöhen und dadurch der Nettoverdienst geringer wird. Der Deutsche Caritasverband hatte sich daher dafür eingesetzt, dass die Höhe der Rückzahlungen des Darlehens in der Nachpflegephase bei einer Unterschreitung der Mindestarbeitszeit aufgrund von gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen durch eine entsprechende Verlängerung der Nachpflegephase anzupassen ist. Aufgrund der Umstellung von der Entgeltaufstockung zu einem direkten Darlehen zwischen Beschäftigtem und Bundesamt lassen sich diese Fallkonstellationen einfach gestalten, denn die Höhe des Darlehens orientiert sich an den vom Arbeitgeber zu übersendenden Entgeltbescheinigungen. Wir begrüßen, dass der Referentenentwurf die genannten Fallkonstellationen in die Neuregelung aufgenommen hat. Damit auch das Arbeitsrecht der Kirchen, das im Dritten Weg keine kollektivvertraglichen Regelungen vorsieht, vom Gesetz erfasst wird, ist in § 5 Absatz 1 Satz 2 eine entsprechende Ergänzung vorzunehmen.

Lösungsvorschlag

§ 5 Absatz 1 Satz 2 ist neu wie folgt zu fassen:

Satz 1 gilt auch dann, wenn die oder der Beschäftigte während der Familienpflegezeit den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen oder aufgrund von Bestimmungen, die in Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen enthalten sind, unterschreitet.

§ 6: Rückzahlung des Darlehens

Referentenentwurf

Die Rückzahlung des Darlehens beginnt mit dem Ende der Familienpflegezeit oder Pflegezeit. Da die Familienpflegezeit an die Pflegezeit anschließen kann und vice versa, ist eine Rückzahlungsfrist von bis zu 48 Monaten ab Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit vorgesehen. Befindet sich die Darlehensnehmerin/der Darlehensnehmer bei Beginn des Rückzahlungsraums in Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit kann er oder sie beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen, dass die Rückzahlung erst mit Beendigung der Freistellungsphase erfolgt.

Bewertung:

Die Neuregelungen sind sachgerecht.

§ 11: Härtefallregelung

Referentenentwurf

Der Referentenentwurf regelt mehrere Konstellationen, in denen es bei der Rückzahlung des Darlehens zu einem Härtefall kommen kann. In § 11 Absatz 1 wird geregelt, dass bei einer teilweisen Freistellung des Beschäftigten, die über die Gesamtdauer der Familienpflegezeit hinausgeht, die Rückzahlungsraten für das Darlehen um ein Viertel erlassen werden. § 11 Absatz 2 sieht eine Stundung bei Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und Fünften Buch Sozialgesetzbuch vor sowie bei Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II. Die Möglichkeit der Stundung gilt auch für Bezieh(er)innen von Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des SGB XII sowie bei unverschuldeten finanziellen Belastungen, die zu ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten geführt haben oder durch die Rückzahlung des Darlehens führen werden. Soweit die Darlehensschuld noch nicht fällig ist, wird sie ganz erlassen, wenn jemand aufgrund einer Erkrankung seit mehr als einem halben Jahr ununterbrochen arbeitsunfähig ist, seit mindestens zwei Jahren Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe bezieht sowie bei Tod des Darlehensnehmers oder der Darlehensnehmerin.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hatte sich in seiner Stellungnahme zur Einführung des FamilienpflegeZG bereits für Härtefallregelungen eingesetzt. Das betrifft insbesondere die Konstellationen, in denen vormals Beschäftigte entweder aufgrund von schwerer Erkrankung arbeitsunfähig sind, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit auf den Bezug von SGB II-Leistungen angewiesen sind oder Leistungen zum Lebensunterhalt bzw. zur Grundsicherung bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII erhalten. Wir erachten die Regelungen als sachgerecht.

§ 8: Antrag auf Förderung

Referentenentwurf

Der Antrag auf Förderung kann auch noch innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit rückwirkend zum Beginn der Freistellung gestellt werden. Andernfalls wirkt er von Beginn des Monats der Antragstellung.

Bewertung

Die Regelung ist praxisorientiert, denn pflegende Angehörige sind oftmals bei Eintritt einer Pflegesituation nicht sofort in der Lage, all ihre Ansprüche zu überschauen und geltend zu machen. Daher ist es sachgerecht, dass der Antrag auf Förderung auch rückwirkend innerhalb von drei Monaten nach Inanspruchnahme der Familienpflegezeit oder Pflegezeit gestellt werden kann.

Zu den § 9 (Darlehensbescheid), § 10 Antrag und Nachweis in weiteren Fällen, § 11 (Allgemeine Verwaltungsvorschriften) sowie § 12 (Bußgeldvorschriften) und § 13 (Aufbringung der Mittel) hat der Deutsche Caritasverband keine Anmerkungen. Daher wird nicht im Einzelnen dazu Stellung genommen.

§ 14: Beirat

Referentenentwurf

Das BMFSFJ setzt einen Beirat ein, der die Umsetzung dieses Gesetzes begleitet und über die Auswirkungen berät. Der Beirat legt dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht vor und kann hierin Handlungsempfehlungen aussprechen. Der Beirat besteht aus 21 Mitgliedern, die vom BMFSFJ berufen werden. Er setzt sich zusammen aus Vertreter/innen von Betroffenenorganisationen, Gewerkschaften, Arbeitgebern, Wohlfahrtsverbänden, Seniorenorganisationen und Interessensvertretungen pflegender Angehöriger sowie aus je einem Vertreter der Sozialen Pflegeversicherung und der privaten Pflege-Pflichtversicherung. Des Weiteren sollen ihm Wissenschaftler/innen angehören. Die Besetzung des Beirats muss geschlechterparitätisch erfolgen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband erwartet, dass von den Neuregelungen im Familienpflegezeitgesetz Impulse für eine bessere Inanspruchnahme der Familienpflegezeit ausgehen. Er begrüßt, dass ein Beirat eingesetzt wird, der die Umsetzung des Gesetzes begleitet und jährlich einen Bericht an den Gesetzgeber erstellt, der auch Handlungsempfehlungen der für das Thema der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf relevanten zivilgesellschaftlichen Akteure enthalten kann und soll. Die Zusammensetzung des Beirats erachten wir weitestgehend als sachgerecht. Ergänzt werden sollte die Mitgliedschaft einer/s Vertreter/in der Arbeitsgemeinschaft der Familienorganisationen.

Artikel 2 Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit

Die neuen § 2 und § 3 Absätze 3, 5 bis 7 folgen den Regelungen zu § 2a des Familienpflegezeitgesetzes. Für die Bewertung verweisen wir auf die entsprechenden Ausführungen dort.

§ 3 Abs. 6 und 7 i.V. mit § 4 Abs. 3 und § 7 Abs. 5: Sterbebegleitung

Referentenentwurf

Der Referentenentwurf sieht die Einführung einer Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes vor. Für die Dauer von bis zu drei Monaten sind Beschäftigte teilweise oder ganz freizustellen. Sie können für diese Phase ebenfalls ein Darlehen analog zur Familienpflegezeit oder Pflegezeit beanspruchen. Die Legaldefinition von Sterbebegleitung erfolgt in § 7 Absatz 5: Sterbebegleitung liegt vor, wenn ein naher Angehöriger an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und bei der eine Heilung ausgeschlossen ist sowie eine palliativmedizinische Behandlung erforderlich ist. Die Lebenserwartung muss auf Wochen oder wenige Monate begrenzt sein. Die Angehörigen haben das Vorliegen einer solchen Erkrankung nach § 3 Abs. 6 Satz 2 durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

Aus §§ 3 Abs. 6 und 4 Abs. 3 Satz 2 geht hervor, dass die Sterbebegleitung unabhängig von der Pflegezeit beansprucht werden kann, denn die dort enthaltenen Regelungen gelten nur entsprechend, und eine Freistellung für bis zu drei Monate zur Sterbebegleitung kann verlangt werden.

Die Vorschriften zur Reduzierung der Arbeitszeit, zur Ankündigungsfrist von bis zu 10 Tagen vor Inanspruchnahme der Leistung sowie die Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Sterbebegleitung folgen den Regeln des § 3 PflegezeitG.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hat sich schon seit langem für die Einführung einer Sterbebegleitung eingesetzt. Sterbende Angehörige sollen in dieser letzten Phase ihres Lebens eng begleitet werden können. Dazu bedarf es eines Rechtsanspruchs auf teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung. Wir begrüßen daher nachdrücklich die Einführung dieser

Vorschrift. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Sterbebegleitung nicht auf die Höchstdauer der Pflegezeit oder Familienpflegezeit angerechnet wird, denn es wird in der Praxis nicht selten Konstellationen geben, wonach der Pflegenden die Gesamtdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit ausgeschöpft hat und der nahe Angehörige danach oder zu einem viel späteren Zeitpunkt in die Phase des Sterbens eintritt.

§§ 5 und 6: Kündigungsschutz und befristete Verträge

Referentenentwurf

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zum Kündigungsschutz und zur Vertretung der freigestellten Beschäftigten durch befristete Arbeitsverhältnisse sollen nicht nur für die Pflegezeit, sondern auch für die außerhäusliche Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger sowie für die Sterbebegleitung gelten.

Bewertung

Die Regelungen sind uneingeschränkt zu begrüßen.

§ 7: Nahe Angehörige

Referentenentwurf

In § 7 Absatz 3 der Begriffsbestimmungen ist geregelt, was unter „nahen Angehörigen“ zu verstehen ist. Der bisherige Personenkreis wird erweitert um Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften.

Bewertung

Die vorgeschlagene Erweiterung des Personenkreises ist uneingeschränkt zu begrüßen. Der Personenkreis sollte jedoch aus Sicht des Deutschen Caritasverbands noch weiter gefasst werden. So sollten Verwandte ersten Grades die Pflegezeit, Familienpflegezeit, Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger oder die Sterbebegleitung in Anspruch nehmen können.

Lösungsvorschlag

§ 7 Abs. 3 wird um folgende Ziffer 4 ergänzt:

„Weitere Verwandte ersten Grades wie Neffen und Nichten, Cousins und Cousinen, Onkel und Tanten“.

Artikel 3: Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Referentenentwurf

Die Neuregelung stellt klar, dass zum Ersatz des Darlehens auch verpflichtet ist, wer im Zusammenhang mit der Pflege naher Angehöriger ohne einen wichtigen Grund das Beschäfti-

ungsverhältnis löst. In diesem Fall kann die Rückzahlung des Darlehens auch bei Bezug von SGB II-Leistungen gefordert werden.

Bewertung

Die Regelung ist sachgerecht, da sie nur für den Fall gilt, dass es keine wichtigen Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge der Pflege naher Angehöriger gibt. Wenn solche Gründe nicht vorliegen, kann sich ein Beschäftigter auch freistellen lassen. Wird das Arbeitsverhältnis dennoch seitens des Beschäftigten gekündigt, ist es sachgerecht, dass er für die Rückzahlung des Darlehens aufkommen muss.

Artikel 6. Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

§ 45: Neuregelung des Krankengelds bei Erkrankung des Kindes

Referentenentwurf

Das Kinderkrankengeld wird auf eine neue Berechnungsgrundlage gestellt. Bezugsgröße ist jetzt nicht mehr das vor der Freistellung erzielte Arbeitsentgelt, sondern das während der Freistellung ausgefallene Nettoarbeitsentgelt. Als Krankengeld werden 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts gezahlt. Dabei darf das kalendertägliche Brutto-Krankengeld bei Erkrankung des Kindes 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht überschreiten, soweit es der Beitragsberechnung innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze unterliegt.

Bewertung

Den Unternehmen entsteht ein erhöhter Verwaltungsaufwand. Bisher konnte der Arbeitgeber für die notwendigen Bescheinigungen die Berechnungen heranziehen, die er auch für das Krankengeld nach § 44 SGB V genutzt hat. Nun muss der Arbeitgeber für die Berechnung des Kinderkrankengeldes sowie des Pflegeunterstützungsgeldes gesonderte Berechnungsgrundlagen vorhalten.

Artikel 9: Änderungen des Elften Buches Sozialgesetzbuch

§ 44a: Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

Referentenentwurf

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegezeitG wird jetzt mit einer Lohnersatzleistung für die Dauer von bis zu 10 Tagen unterlegt. Dieses sog. Pflegeunterstützungsgeld wird als Ausgleich für entgangenes Arbeitsgeld ausgestaltet; seine Höhe richtet sich nach dem Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V. Ein Anspruch besteht nicht, sofern und solange ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegenüber dem Arbeitgeber besteht. Das Pflegeunterstützungsgeld wird nur auf Antrag gewährt. Der Antrag muss unverzüglich gegenüber der Pflegekasse unter Vorlage eines ärztlichen Attests gestellt werden. Zusammen mit der Leistungs-

Deutscher Caritasverband e.V.

bewilligung stellt die Pflegekasse dem Leistungsbezieher eine Bescheinigung aus, aus der Zeitraum und Höhe der Leistungsbewilligung hervorgehen. Diese Bescheinigung ist dem Arbeitgeber unverzüglich vorzulegen.

In Absatz 5 wird zudem geregelt, dass Beschäftigte während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung aus der Pflegeversicherung erhalten können.

Aus dem Pflegeunterstützungsgeld sind, wie bei allen Lohnersatzleistungen, Beiträge zu den Sozialversicherungen zu leisten. In diesem Fall betrifft dies die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie zur Arbeitsförderung. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden in Artikel 7 dieses Referentenentwurfs geregelt, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung in Artikel 4. Es handelt sich insofern um Folgeregelungen zur Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes.

Bewertung:

Der Deutsche Caritasverband hat sich stets für ein Pflegeunterstützungsgeld als bezahlte Lohnersatzleistung für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung infolge einer akut auftretenden Pflegesituation eines nahen Angehörigen ausgesprochen. Dieser Forderung hat der Gesetzgeber nun Rechnung getragen, was wir nachdrücklich begrüßen. Allerdings muss das Pflegeunterstützungsgeld für alle Versicherten aus der Pflegeversicherung bezahlt werden. Die gegenwärtige Regelung, dass das Pflegeunterstützungsgeld zu Lasten der Pflegekasse nur geleistet wird, sofern und solange der Arbeitgeber keine entsprechende Leistung nach tarifvertraglichen oder tariflich vereinbarten Bestimmungen vorsieht, ist aufzuheben, da sie Unternehmen benachteiligt, die eine solche Leistung bereits heute vorsehen.

Des Weiteren soll im Gesetzestext klargestellt werden, dass zwar der Antrag an die Pflegekasse zur Gewährung von Pflegeunterstützungsgeld unverzüglich gestellt werden muss. Es soll möglich sein, die mit Übersendung des Antrags geforderte ärztliche Bescheinigung zeitnah nachzureichen, denn pflegebedürftige Angehörige haben in einer plötzlich auftretenden Pflegesituation wahrscheinlich vorrangig die Belange ihrer Angehörigen im Blick. Ein Arztbesuch am selben Tag zur Erlangung der Bescheinigung ist kaum zu leisten.

Aus dem Gesetzestext zu § 2 PflegeZG, der die Anspruchsgrundlage für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung darstellt, lässt sich außerdem nicht eindeutig entnehmen, in welchen Zeiträumen und für welchen Personenkreis der Anspruch auf 10tägige Freistellung besteht. Es stellt sich die Frage, ob 10 Arbeitstage am Stück genommen oder flexibel genutzt werden können oder ob sich der Anspruch pro auftretenden „Pflegefall“ einmal in der gesamten Beschäftigungszeit bezieht oder als jährlicher Anspruch gilt. Aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes soll eine flexible Verwendung der 10 Tage der Freistellung zugelassen werden. Der Anspruch soll jährlich gelten.

Lösungsvorschlag:

In § 44a Absatz 3 Satz 1, 2. Halbsatz sind die Worte „keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber“ zu streichen.

§ 44a Absatz 3 ist nach Satz 3 folgender Satz einzufügen:

„Die ärztliche Bescheinigung kann auch zeitnah nachgereicht werden.“

§ 2 Absatz 1 PflegeZG ist, wie folgt, zu fassen:

„Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage **kalenderjährlich** der Arbeit fernzubleiben, sofern dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. **Die 10 Arbeitstage können einzeln oder verteilt über mehrere Zeiträume in Anspruch genommen werden.**“

Freiburg, 17.09.2014

Vorstandsbereich Sozial- und Fachpolitik



Deutsche Rentenversicherung Bund
10704 Berlin

**Geschäftsbereich
Rechts- und Fachfragen**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend
Referat 302
53107 Bonn

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat III a1
53107 Bonn

Datum 19.09.2014

Ausschließlich per E-Mail an: 302@bmfsfj.bund.de

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, zu dem wir auf Folgendes hinweisen:

Beitragspflichtige Einnahmen bei Bezug von Kinderkrankengeld

Die Rentenversicherungsbeiträge sollen beim Bezug von Kinderkrankengeld aus 80% des ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens berechnet werden (§ 166 Abs. 1 Nr. 2e SGB VI-E). Dem begegnen keine Bedenken.

Nicht nachvollziehbar ist allerdings, warum hierbei 80% des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem nicht geringfügigen (weiteren) Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sein sollen. Eine, neben dem Bezug von Kinderkrankengeld und der dieser Leistung zugrunde liegenden Beschäftigung bzw. selbständigen Tätigkeit ausgeübte, weitere Beschäftigung bzw. eine ggf. daraus bezogene Entgeltfortzahlung wirkt sich weder auf das der Bemessung des Kinderkrankengeldes zugrunde zu legende Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen noch auf die Höhe des Kinderkrankengeldes aus. Für die beabsichtigte Reduzierung der Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge besteht in diesen Fällen daher, anders als bei den sonstigen beitragspflichtigen Entgeltersatzleistungen, keine Notwendigkeit.



Dies gilt für den Bezug von Kinderverletztengeld ebenfalls.

Darüber hinaus ist nicht nachvollziehbar, auf welchen Anwendungsfall die Regelung zielt, dass „bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung das dem Krankengeld zugrunde liegende Einkommen nicht zu berücksichtigen ist“.

Auf beide die Beitragsbemessung beschränkenden (Teil-)Regelungen sollte in § 166 Abs. 1 Nr. 2e SGB VI-E daher verzichtet und die Regelung wie folgt formuliert werden:

- „2e. bei Personen, die Krankengeld nach § 45 Absatz 1 des Fünften Buches oder Verletztengeld nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches in Verbindung mit § 45 Absatz 1 des Fünften Buches beziehen, 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens,“

Beitragspflichtige Einnahmen bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld

Beim Bezug von Pflegeunterstützungsgeld sollen die Rentenversicherungsbeiträge nicht nur aus 80% des ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts, sondern auch aus 80% des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens berechnet werden (§ 166 Abs. 1 Nr. 2f SGB VI-E). Es ist aber nicht nachvollziehbar, in welchen Fällen dem Pflegeunterstützungsgeld, das ausschließlich Arbeitnehmern ausgefallenes Arbeitsentgelt ersetzen soll, ein Arbeitseinkommen zugrunde liegen kann.

Zudem ist auch hier nicht nachvollziehbar, warum 80% des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem nicht geringfügigen weiteren Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sein sollen. Eine, neben dem Bezug von Pflegeunterstützungsgeld und der diesem Leistungsbezug zugrunde liegenden Beschäftigung ausgeübte, weitere Beschäftigung bzw. eine ggf. daraus bezogene Entgeltfortzahlung wirkt sich ebenfalls weder auf das der Bemessung des Pflegeunterstützungsgeldes zugrunde zu legende Arbeitsentgelt noch auf die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes aus. Für die beabsichtigte Reduzierung der Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge besteht daher auch hier, anders als bei den sonstigen beitragspflichtigen Entgeltersatzleistungen, keine Notwendigkeit.



Auf die Bezugnahme auf Arbeitseinkommen und die die Beitragsbemessung beschränkende (Teil-)Regelung sollte in § 166 Abs. 1 Nr. 2f SGB VI-E daher ebenfalls verzichtet und die Regelung wie folgt formuliert werden:

„2f. bei Personen, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts,“

Meldung des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld

Für Arbeitnehmer, die pflegebedürftige Personen pflegen, die beihilfeberechtigt sind oder Anspruch auf Leistungen der Heilfürsorge haben und bei einer Pflegekasse oder einem privaten Versicherungsunternehmen versichert sind, sind die Rentenversicherungsbeiträge aufgrund des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld – wie das Pflegeunterstützungsgeld – anteilig von der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen und dem Beihilfe- bzw. Heilfürsorgeträger zu tragen (§ 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe e SGB VI-E). Damit Beihilfe- und Heilfürsorgeträger über den (Teil-)Bezug eines rentenversicherungspflichtigen Pflegeunterstützungsgeldes von einer Pflegekasse bzw. einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen Kenntnis erlangen, sollte geregelt werden, dass diese – entsprechend der Regelung in § 44 Abs. 5 SGB XI für die Zahlung von Versicherungsbeiträgen für nach § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI rentenversicherungspflichtige nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen – die Beihilfe- und Heilfürsorgeträger über die Zahlung des (Teil-)Pflegeunterstützungsgeldes informieren.

In der Regelung des § 44a SGB XI sollte daher folgender Absatz aufgenommen werden:

„Die Pflegekasse und das private Versicherungsunternehmen haben in den Fällen, in denen ein Leistungsbezieher nach Absatz 3 einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegt, der Anspruch auf Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge hat, und für den Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung nach § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e des Sechsten Buches anteilig getragen werden, im Antragsverfahren auf Pflegeunterstützungsgeld von dem Pflegebedürftigen die zuständige Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder den Dienstherrn unter Hinweis auf die beabsichtigte Information dieser Stelle über den beitragspflichtigen Bezug von Pflegeunterstützungsgeld zu erfragen. Der angegebenen Festsetzungs-



stelle für die Beihilfe oder dem angegebenen Dienstherrn sind bei Feststellung der Beitragspflicht folgende Angaben zum Leistungsbezieher mitzuteilen:

1. die Versicherungsnummer, soweit bekannt,
2. der Familien- und der Vorname,
3. das Geburtsdatum,
4. die Staatsangehörigkeit,
5. die Anschrift,
6. der Beginn des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld,
7. die Höhe des dem Pflegeunterstützungsgeld zugrunde liegenden ausgefallenen Arbeitsentgelts."

Darüber hinaus sollten auch die Beihilfe- und Heilfürsorgeträger durch eine entsprechende Erweiterung der beabsichtigten Ergänzung des § 191 Nr. 2 SGB VI-E aufgrund des von ihnen gewährten beitragspflichtigen Pflegeunterstützungsgeldanteils zu einer entsprechenden (Teil-)Meldung verpflichtet werden. Zudem sollten die in § 38 Abs. 1 DEÜV genannten Leistungsträger neben den privaten Versicherungsunternehmen auch um die Beihilfe- sowie Heilfürsorgeträger ergänzt werden. Die betreffenden Regelungen sollten daher wie folgt gefasst werden:

§ 191 Nr. 2 SGB VI-E

„2. für Personen, für die Beiträge aus Sozialleistungen zu zahlen sind, die Leistungsträger und für Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld die soziale und die private Pflegeversicherung sowie die Festsetzungsstelle für die Beihilfe bzw. der Dienstherr, wenn der Pflegebedürftige beihilfeberechtigt ist oder Anspruch auf Leistungen der Heilfürsorge hat.“

§ 38 Abs. 1 Satz 1 DEÜV-E

„Die Leistungsträger und privaten Versicherungsunternehmen sowie die Festsetzungsstelle für die Beihilfe bzw. der Dienstherr, wenn der Pflegebedürftige beihilfeberechtigt ist oder Anspruch auf Leistungen der Heilfürsorge hat, haben Zeiträume, in denen Personen nach § 3 Satz 1 Nummer 3 oder 4 oder § 4 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig sind und eine der in diesen Vorschriften genannten Leistungen, Eingliederungshilfe für Spätaussiedler, Leistungen, die die Bundesagentur für Arbeit nach dem Altersteilzeit-



gesetz anstelle des Arbeitgebers erbringt, oder Arbeitslosenbeihilfe beziehen, unter Angabe der der Leistung zugrunde liegenden beitragspflichtigen Einnahmen zu melden.“

Bescheinigung des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld

In den vorgenannten Fällen sollten die Pflegekassen oder privaten Versicherungsunternehmen sowie die Beihilfe- und Heilfürsorgeträger nur die Höhe des von ihnen erbrachten Pflegeunterstützungsgeldes bescheinigen. Die Regelung des § 44a Abs. 5 SGB XI-E sollte daher wie folgt formuliert werden:

„Die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen sowie die Festsetzungsstelle für die Beihilfe bzw. der Dienstherr, wenn der Pflegebedürftige beihilfeberechtigt ist oder Anspruch auf Leistungen der Heilfürsorge hat, stellt dem Leistungsbezieher nach Absatz 3 mit der Leistungsbewilligung eine Bescheinigung über den Zeitraum des Bezugs und die Höhe des gewährten Pflegeunterstützungsgeldes aus. Der Leistungsbezieher hat diese Bescheinigung unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen.“

Beitragszahlung und Abrechnung bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld

Aufgrund der beabsichtigten Ergänzung des § 176 Abs. 1 SGB VI um das Pflegeunterstützungsgeld sowie die privaten Versicherungsunternehmen und die Beihilfe- und Heilfürsorgeträger als Leistungsträger findet auch Absatz 2 der Regelung zur Möglichkeit der Vereinbarung von Näherem über die Zahlung und Abrechnung der Beiträge für Bezieher von Sozialleistungen durch die Leistungsträger auch für den Bezug von Pflegeunterstützungsgeld Anwendung. Der beabsichtigten Ergänzung des § 176 Abs. 2 SGB VI um die analoge Anwendung des § 176a SGB VI zur Schaffung der Möglichkeit einer entsprechenden Vereinbarung für den Bezug von Pflegeunterstützungsgeld bedarf es demnach nicht. Auf diese Ergänzung sollte daher verzichtet werden.

Pflegeunterstützungsgeld als Sozialleistung

Das Pflegeunterstützungsgeld sollte als Sozialleistung der Pflegeversicherung in § 21a Abs. 1 Nr. 3 SGB I aufgenommen und die Regelung wie folgt formuliert werden.



- „3. Leistungen für Pflegepersonen, insbesondere
a) soziale Sicherung,
b) Pflegekurse und
c) Pflegeunterstützungsgeld“

Inkrafttreten

Das Gesetz soll am 1. Januar 2015 in Kraft treten. Da mit der Vorbereitung der Umsetzung, insbesondere mit den Programmierarbeiten für die Annahme und leistungsrechtliche Berücksichtigung der entsprechenden Meldungen, erst begonnen werden kann, wenn sich der Gesetzentwurf im parlamentarischen Verfahren befindet und die Verabschiedung der beabsichtigten Regelungen absehbar ist, ist eine rechtzeitige Realisierung der gesetzlichen Änderungen bis zum Inkrafttreten nicht sichergestellt.

Erfüllungsaufwand

Der finanzielle Aufwand der Rentenversicherungsträger für die technische und organisatorische Umsetzung der geplanten Neuregelungen wird voraussichtlich etwa 560.000 EUR betragen.

Mit freundlichen Grüßen



**Deutscher
Familienverband**

Bundesgeschäftsführung
Luisenstr. 48
10117 Berlin

**Stellungnahme des Deutschen Familienverbandes
zum Entwurf eines Gesetzes
zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Angesichts des demografischen Wandels der Gesellschaft und des Anstiegs der Pflegebedürftigen wie auch dem Wunsch der Gepflegten, so lange wie möglich in der vertrauten Umgebung zu bleiben, will das Gesetz dazu beitragen, Familie, Pflege und Beruf künftig besser vereinbaren zu können und damit die häusliche Pflege zu stärken.

Der Deutsche Familienverband begrüßt, dass der Gesetzentwurf mit der angestrebten Stärkung der häuslichen Pflege ein Strukturprinzip der Gesetzlichen Pflegeversicherung aufgreifen will, das auch über ihre künftige Tragfähigkeit entscheidet. Gerade angesichts dieser wichtigen Zielsetzung bedauern wir es sehr, dass erneut ein noch nicht abgestimmter Entwurf mit einem extrem kurzen Vorlauf den Verbänden zur Stellungnahme vorgelegt wird. Besonders bedauerlich ist, dass das für die Pflegeversicherung federführende Bundesministerium für Gesundheit nicht an der Formulierung des Erstentwurfs beteiligt war und damit auch eine inhaltliche Verzahnung mit der anstehenden Pflegereform fehlt. Der DFV hält daher eine weitere Beteiligungsrunde nach Abstimmung des Gesetzes für erforderlich.

Dies gilt auch angesichts der Komplexität der vorgesehenen arbeitsrechtlichen sowie sozial- und verwaltungsrechtlichen Änderungen. Es ist uns in der Kürze der eingeräumten Zeit nicht möglich, die konkreten Auswirkungen von Regelungen u.a. bezüglich der sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung, der Rückkehr an den alten Arbeitsplatz oder auch der beabsichtigten Änderungen beim Kinderkrankengeld detailliert zu prüfen. Wir behalten uns daher im weiteren Gesetzgebungsverlauf eine weitergehende Prüfung in Absprache mit Arbeitnehmervertretern und Verbraucherschützern vor. Bereits hier sei jedoch nachdrücklich eingefordert, dass die vorgesehenen Regelungen vor Verabschiedung des Gesetzes sorgfältig auf ihre - positiven wie problematischen - Auswirkungen auf Familien geprüft werden müssen.

In der vorliegenden Einschätzung sieht der DFV von einer Bewertung von Einzelregelungen ab und äußert sich im Sinne einer Erstbewertung aus Sicht der Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen: Können sie das neue Instrumentarium verstehen und werden sie es handhaben können? Erhalten Sie mehr Zeit für Pflege und wird es eine finanzielle und sozialrechtliche Absicherung geben, damit sie sich diese Zeit auch leisten können? Stärken die geplanten Neuregelungen die gesellschaftliche wie finanzielle Wertschätzung der häuslichen Pflege?

1. Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit

Wir begrüßen, dass mit dem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit erwerbstätige Familien verbindlichere Möglichkeiten für eine teilweise Freistellung zur Pflege eines nahen Angehörigen erhalten sollen.

Allerdings geht die Einführung des Rechtsanspruchs für die Familienpflegezeit mit einem Weniger an Flexibilität und teilweise sogar an Zeit für die pflegenden Angehörigen einher. Das betrifft die Kombinationsmöglichkeiten von Familienpflegezeit und Pflegezeit, aber auch die relativ strengen Regelungen für die Gestaltung der Pflegezeiten. Insgesamt scheint die im Gesetzentwurf angesprochene Balance zwischen dem „Wunsch der Beschäftigten nach Flexibilität und der Arbeitgeber nach Planungssicherheit“ zu sehr in Richtung Arbeitgeber gerutscht. Familiengerechte und passgenaue Regelungen sind aber auch im Interesse der Arbeitgeber nötig. Bereits der 8. Familienbericht beziffert die Folgekosten der mangelnden Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auf rund 19 Milliarden Euro pro Jahr.

Klärungs- und Nachbesserungsbedarf sehen wir auch bei der geplanten Neuregelung des besonderen Kündigungsschutzes für Beschäftigte, die die Familienpflegezeit nutzen. Bisher gilt sowohl in der bis zu zweijährigen Pflegephase als auch in der bis zu zweijährigen Nachpflegephase ein besonderer Kündigungsschutz. Soweit ersichtlich ist jetzt geplant, dass der besondere Kündigungsschutz nur noch für die eigentliche Pflegephase gelten soll. Angesichts der im Weiteren vorgesehenen Darlehenslösung (siehe 2.) brauchen Beschäftigte, die die Pflegezeit genutzt haben und jetzt vor der Rückzahlung des Darlehens stehen, aber besonders viel Arbeitsplatzsicherheit, damit sie das Instrumentarium ohne Existenzangst nutzen können.

Wie bei der kürzeren Pflegezeit und anders als bei der Elternzeit ist der Anspruch auf Familienpflegezeit zudem beschränkt auf Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern. Damit bleiben Mitarbeiter von Kleinunternehmen und damit ein großer Teil der Erwerbstätigen weiterhin

vom Rechtsanspruch ausgeschlossen. Der DFV ist aufgrund seiner regionalen und kommunalen Struktur häufig im Gespräch mit Kleinunternehmen und kann die Angst der kleinen Betriebe vor umfangreichen Freistellungsregelungen gut verstehen. Wir sehen aber auch die Chancen und Lösungswege, die sich bei entsprechenden Regelungen bieten. Bei allem Verständnis zeigt die Herausnahme aller Kleinbetriebe aus dem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit zudem, dass Belangen der Familien ein geringerer Stellenwert zugeordnet wird als anderen, ganz selbstverständlich gesetzlich normierten Vorgaben z.B. im Umweltschutz. Wir sind überzeugt, dass auch im Bereich der Familienorientierung gesetzlich verbindliche Rahmenbedingungen, die Arbeitnehmern wie Arbeitgebern Rechtssicherheit geben, bewältigt werden können und sogar zu innovativen personalpolitischen Lösungen führen können. Zu denken ist hier beispielsweise an Verbund- und Poolösungen oder auch Jobrotationsverfahren. Der DFV arbeitet gerne vor Ort und auch auf Bundesebene im geplanten Beirat an der Entwicklung geeigneter Modelle mit.

Ein echtes Familienproblem ist die Komplexität der vorgesehenen Regelungen. Die Freistellungsregelungen sind weiterhin in zwei umfangreich miteinander verschränkten und unklar voneinander abgegrenzten Gesetzen geregelt. Die hier enthaltenen Regelungen zur Wahl zwischen den Freistellungsarten, zu den verschiedenen Fristen bei Zusammentreffen von Freistellungsarten etc. schaffen eine völlige Verwirrung. Der DFV ist für Optionenvielfalt, aber er kann sich nicht vorstellen, dass Familien, die ja gleichzeitig vor der neuen Pflegesituation samt Beantragung von Pflegestufen etc. stehen, diese Regelungen auf Anhieb verstehen werden. Auch der Gesetzentwurf selber sieht eine „Konkurrenzsituation von Pflegezeit und Familienpflegezeit“ (S. 44) und schafft vorsorglich eine „Auslegungsregel“, wenn Familien im Antrag nicht klar zwischen Familienpflegezeit und Pflegezeit unterscheiden. Dann wird der Antrag automatisch der kürzeren Pflegezeit zugeordnet, obwohl damit möglicherweise negative Auswirkungen für die Familie verbunden sind.

Es bleibt vor diesem Hintergrund abzuwarten, inwieweit eine stärkere Nutzung dieses bislang Instrumentes erreicht werden kann. Der Gesetzentwurf selbst schätzt ein, dass nur eine relativ geringe Zahl von Familien die Regelungen nutzen wird (Allgemeine Begründung VI. 3, S. 30).

2. Darlehenslösung für Familienpflegezeit und Pflegezeit

Ob Familien Zeitoptionen für Pflege auch nutzen können, hängt vor allem davon ab, ob sie sich diese Zeit auch leisten können, es also mehr Geld für Pflege gibt. Auch die Wertschätzung von häuslicher Pflege zeigt sich zwar nicht nur an der Höhe der Förderung, aber da

ganz besonders. Im Gesetzentwurf wird zur „Förderung der pflegebedingten Freistellung“ im Familienpflegezeitgesetz eine Darlehensregelung eingeführt, die künftig auch für die bis zu 6monatige Pflegezeit gelten soll. Dabei wird die bisherige Regelung (Aufstockung des Bruttoarbeitsentgelts durch den Arbeitgeber während der Pflegephase und Rückzahlung durch den Arbeitnehmer während der Nachpflegephase) auf ein nettolohnbezogenes zinsloses Bundesdarlehen an die Beschäftigten umgestellt, das binnen 48 Monaten nach Beginn der Familienpflegezeit zurückgezahlt sein muss. Die Höhe des Darlehens soll wie jetzt die Hälfte des ausgefallenen Lohnes abdecken, orientiert sich allerdings nicht mehr am individuellen Gesamteinkommen, sondern an einem pauschalierten Nettoentgelt aus der Verordnung für Kurzarbeitergeld.

Der Arbeitgeber ist jetzt also „raus“ aus der Vorfinanzierung, am Grundprinzip ändert sich nichts: Weiterhin bleiben Kosten und finanzielles Risiko „in der Familie“, die nach Ablauf der Pflegephase vor einem Schuldenberg steht. Diese aufgeschobene Finanzierung der Pflegephase durch die Familien macht auch der Gesetzentwurf deutlich: „Für den Haushalt des Bundes ergeben sich Ausgaben durch die Bereitstellung an die Beschäftigten... Diesen Ausgaben stehen Einnahmen durch die Tilgung der Darlehen nach Ablauf der Familienpflegezeit oder Pflegezeit gegenüber“ (Allgemeine Begründung VI. 3, S. 29). Die mit einem entsprechenden Zeitversatz erzielten Einnahmen haben grundsätzlich den gleichen Umfang wie die durch die Darlehensvergabe entstehenden Ausgaben. Kostenfaktor für den Bund und damit „Förderanteil“ sind lediglich die Bereitstellungskosten der zinslosen Darlehen an die Beschäftigten sowie die Absicherung des Kreditausfallrisikos durch Erlöschen und Teilerlass aufgrund von Härtefallregelungen. Auch diese Kosten sollen allerdings wiederum durch nicht benannte Einsparungen innerhalb des Familienetats gedeckt werden.

Weiterhin deckt das Darlehen zudem nur die Hälfte des Verdienstaufschlags ab – und ein höheres Darlehen würde das Problem auch nicht lösen, sondern die Familie nur vor noch größere Rückzahlungspflichten stellen. Keinerlei Verbesserungen sind für pflegende Angehörige vorgesehen, die nicht erwerbstätig sind. Dies kann der Entwurf auch nicht leisten, da er sich am Ziel der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ausrichtet. Es verdeutlicht aber, dass die geplante finanzielle Flankierung von Pflegezeiten „auf Pump“ für Familien mit schwer pflegebedürftigen Angehörigen keinen Ersatz für eine deutlich verbesserte finanzielle Förderung der häuslichen Pflege im Rahmen der Pflegeversicherungsreform darstellen (siehe 7.).

Sichergestellt sein muss auch die sozialrechtliche Absicherung von Beschäftigten, die sich für die Pflege von Angehörigen ganz oder teilweise freistellen lassen. Pflegenden Angehörigen darf z.B. in der Gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung,

deren Leistungen an die Lohnhöhe knüpfen, kein Nachteil dadurch entstehen, dass sich ihr Gehalt während der Pflegephase vermindert. Vor diesem Hintergrund unterstreicht der DFV die Notwendigkeit, die rentenrechtliche Absicherung von pflegenden Angehörigen zu verbessern (siehe 7.) Grundsätzlich sichergestellt sein muss für alle Freistellungszeiten zur Pflege (kurzfristige Freistellung/Pflegetage, Pflegezeit, Familienpflegezeit), dass die genutzten Zeiten als Beschäftigungszeiten weiterlaufen. Die Anrechnung muss auch für Betriebsrenten und weitere betriebliche Sozialleistungen angestrebt werden. Dies würde die gesellschaftspolitisch herausgehobene Bedeutung der Pflegearbeit in der Familie betonen und der mit Fürsorgearbeit in der Familie typischerweise einhergehenden sozialrechtlichen Unterabsicherung vorbeugen.

Neuregelung des § 34 SGB II

Im Zusammenhang mit der Einführung von Rechtsanspruch und Darlehen enthält Artikel 3 des Gesetzentwurfs eine Änderung des SGB II, die der DFV für außerordentlich problematisch hält. Im § 34 SGB II, der für das Arbeitslosengeld II die Ersatzansprüche bei sozialwidrigem Verhalten regelt, wird wörtlich eingefügt: „Zum Ersatz ist auch verpflichtet, wer im Zusammenhang mit der Pflege naher Angehöriger ohne wichtigen Grund ein Beschäftigungsverhältnis aufgelöst und dadurch die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen herbeigeführt hat.“ (S. 15).

Der DFV kann zwar nachvollziehen, dass der Gesetzgeber das Nachrangprinzip von Sozialtransferleistungen und die Eigenverantwortung unterstreichen will. Aber die ausdrückliche Benennung einer Kündigung wegen der Pflege von nahen Angehörigen als sozialwidriges Verhalten im Sozialgesetzbuch, das an anderer Stelle in SGB XI bewusst auf die häusliche Pflege setzt, gibt ein nicht vertretbares widersprüchliches Signal. Die Ersatzpflicht nach § 34 SGB II ist eine Ausnahme vom Grundsatz, dass existenzsichernde und bedarfsabhängige Leistungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht, regelmäßig unabhängig von der Ursache der entstandenen Notlage und dem vorwerfbaren Verhalten in der Vergangenheit zu leisten sind. Die Ersatzpflicht wird daher – so beschreiben es beispielsweise die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Fachlichen Hinweise – nur auf begründete und eng zu fassende Ausnahmefälle begrenzt. Sogar eine Kündigung wegen einer Inhaftierung begründet z.B. nicht automatisch eine Ersatzpflicht nach § 34 SGB II. Bislang zählt diese Regelung keinerlei einzelne Tatbestände auf. Mit der Benennung der häuslichen Pflege als einzigem konkret im Gesetzestext benannten Tatbestand ist eine negative Wertung verbunden, die ganz sicher nicht dem Geist des Grundgesetzes und wohl auch nicht dem Empfinden der Bevölkerung entspricht.

Diese Regelung muss gestrichen werden. Menschen, die die Pflege für ihre Angehörigen leisten, handeln sozial erwünscht und sie entlasten den Sozialstaat um wesentlich höhere Pflegekosten, die bei anderen Pflegearrangements anfallen. Es geht nicht darum, sie im SGB II zu brandmarken, sondern dafür zu sorgen, dass sie erst gar nicht in Armut fallen.

3. Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes

Um die im Pflegezeitgesetz enthaltenen bis zu 10 Pflagetage zur Organisation einer neuen Pflegesituation finanziell abzusichern, führt der Gesetzentwurf ein Pflegeunterstützungsgeld als neue Leistung der Pflegeversicherung ein. Beschäftigte, die gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben, sollen dieses Pflegeunterstützungsgeld künftig von der Pflegekasse des gepflegten Angehörigen bekommen. Das Pflegeunterstützungsgeld orientiert sich am Kinderkrankengeld. In diesem Zusammenhang wird gleichzeitig die Berechnung des Kinderkrankengeld geändert und von der Berechnung des Krankengeldes abgekoppelt.

Der DFV hat sich schon bei Schaffung des Pflegezeitgesetzes für eine Lohnfortzahlung während der Pflagetage eingesetzt. Wir begrüßen daher die Regelung im Grundsatz, erinnern allerdings daran, dass das Pflegeunterstützungsgeld bereits 2007 Teil des Referentenentwurfs zum Pflegeweiterentwicklungsgesetz war und während des Gesetzgebungsverfahrens völlig herausfiel, auch auf Druck der Arbeitgeber. An dieser Stelle wird besonders deutlich, dass eine endgültige Beurteilung erst bei Vorliegen eines abgestimmten Gesetzentwurfs möglich ist.

Für nicht zielführend und nicht familiengerecht hält der DFV die unterschiedliche Berechnung von Kinderkrankengeld bzw. Pflegeunterstützungsgeld und Krankengeld. Sollte die Regelung bestehen bleiben, bittet der DFV um eine detaillierte Aufschlüsselung der Auswirkungen auf Familien beim Bezug von Kinderkrankengeld.

4. Erweiterung des Kreises der nahen Angehörigen

Durch Änderung des § 7 Pflegezeitgesetz wird der Kreis der nahen Angehörigen erweitert, auf die sich die Freistellungsregelungen beziehen. Der Deutsche Familienverband ist offen für diese Erweiterung. Im Vordergrund sollte dabei aber immer das Vorliegen einer verbindlichen, auf Dauer angelegten Verantwortungsgemeinschaft stehen. In diesem Rahmen halten wir auch die Ausdehnung auf weitere Personen für sinnvoll, beispielsweise auf die Pflege

durch Neffen oder Nichten, aber auch auf Freunde, die in der Pflege verbindlich füreinander einstehen wollen.

5. Besetzung des Beirats

Der Deutsche Familienverband begrüßt, dass in dem geplanten Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf die Vertreter von Betroffenen verstärkt berücksichtigt werden sollen. Da beim Beirat das Thema Vereinbarkeit im Vordergrund steht, vermissen wir allerdings eine angemessene Beteiligung der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen selbst. Für sie sind bislang nur zwei Plätze vorgesehen. In Anlehnung an die geschlechterparitätische Aufteilung wird vorgeschlagen, für Familien eine gleiche Zahl von Vertretern vorzusehen wie für die von Krankheit und Pflegebedürftigkeit Betroffenen inklusive der Seniorenorganisationen.

6. Mangelnde Transparenz, Leistungsabgrenzung und Handhabbarkeit

Ein den gesamten Gesetzentwurf durchziehendes Problem ist die fehlende Transparenz, Verständlichkeit und Abgrenzungsklarheit der Regelungen. Die vor wenigen Wochen durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgelegte Gesamtevaluation familienpolitischer Leistungen hat als ein zentrales Problem die Schnittstellenproblematik herausgestellt, also die fehlende Abgrenzung und Abstimmung von Leistungen untereinander. Dies gilt, so ein Ergebnis der Evaluation, beispielsweise auch für die völlig unterschiedliche Berechnung von Lohnersatzleistungen, die in jedem Leistungsgesetz und teilweise innerhalb von Leistungsgesetzen völlig anders ausfällt.

Nun wird ausgerechnet unter der Ägide des BMFSFJ erneut eine kaum durchschaubare Verschränkung von Regelungen in mehreren parallelen Gesetzen samt unterschiedlicher Grundlagen für die Einkommensberechnung geplant. Wir befürchten, dass eine solche Komplexität den Familien nicht zu vermitteln ist, die ohnehin durch die Erkrankung und Pflegebedürftigkeit nahestehender Menschen belastet sind. Gleichzeitig kann die Entscheidung für eine bestimmte Freistellungsoption oder ein Darlehen aber mit hohen Kostenfolgen und gravierenden sozial- und arbeitsrechtlichen Auswirkungen verbunden sein. Der DFV bittet dringend darum, das gesamte Gesetz noch einmal auf einen „Transparenz-Prüfstand“ zu stellen. Auf jeden Fall sehen wir hier einen massiven Beratungsbedarf für betroffene Familien. Es muss sichergestellt sein, dass ihnen durch eine falsche Entscheidung keine Nachteile entstehen.

7. Fazit: Weitere Stärkung der häuslichen Pflege bleibt erforderlich

In der Gesamtschau wird deutlich, dass das Gesetz auch bei entsprechenden Nachbesserungen zwar teilweise Zeitoptionen, aber keine bessere finanzielle Unterstützung von häuslicher Pflege schafft. Zusätzliche finanzielle Leistungen sind nur für die sehr kurze Freistellung zur Organisation einer neuen Pflegesituation vorgesehen. Die Pflege von Angehörigen mit Demenz (Pflegestufe 0) bleibt insgesamt außen vor. Angesichts der großen Lücken bei der Förderung häuslicher Pflege im Pflegeversicherungsgesetz können die geplanten Instrumente daher nur kleinere Bausteine einer größeren Lösung sein. Sie muss im Zuge der ebenfalls anstehenden Pflegeversicherungsreform durchgesetzt werden.

Erforderlich ist dabei vor allem die Erhöhung des Pflegegeldes bei häuslicher Pflege durch Angehörige. Das Pflegegeld muss mindestens auf die Höhe der ambulanten Sachleistungen angehoben werden. Dringender Handlungsbedarf besteht außerdem bei der Absicherung von Pflegezeiten in der Rente. Dafür muss die rentenrechtliche Bewertung von Pflegezeiten entsprechend den Kindererziehungszeiten auf 100% des Durchschnittseinkommens angehoben werden.

Erst diese finanziellen und sozialrechtlichen Verbesserungen für pflegende Angehörige schaffen auch den Rahmen für die vom Gesetzentwurf angestrebte bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Berlin, 19.09.2014



Stellungnahme des Deutschen Frauenrates

zum

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend /Bundesministerium für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Grundsätzliche Vorbemerkung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT als Vereinigung von über 50 bundesweit aktiven Frauenverbänden und -organisationen nimmt Stellung zu Gesetzen mit gleichstellungspolitischer Relevanz auf der Grundlage seiner Beschlüsse. Die nachfolgende Argumentation zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend /Bundesministerium für Arbeit und Soziales für ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf findet ihre Grundlage in den Beschlüssen der Mitgliederversammlungen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt grundsätzlich die Absicht des Gesetzgebers zur gemeinsamen Weiterentwicklung der Gesetze über die Pflegezeit (PflegeZG) sowie über die Familienpflegezeit (FPfZG) mit einem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. In zahlreichen Stellungnahmen hat der DEUTSCHE FRAUENRAT immer wieder darauf hingewiesen, dass Pflegearbeit auch heute noch ganz überwiegend von Frauen geleistet wird. Wir begrüßen daher, dass im vorliegenden Gesetzentwurf unter „Problem und Ziel“ diese unbefriedigende Tatsache zumindest klar benannt wird. Ebenfalls positiv bewertet der DEUTSCHE Frauenrat die Aussage, dass Arbeitgeber sich stärker auf die Doppelbelastung von Pflege und Beruf einstellen und für ihre MitarbeiterInnen nicht nur die nötigen Rahmenbedingungen für die Übernahme von Pflegearbeit neben der Erwerbsarbeit schaffen, sondern darüber hinaus auch Wertschätzung dafür zeigen müssen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT tritt seit langem für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege ein, zu der eine Flexibilisierung der Arbeitszeit bei Lohnausgleich entscheidend beiträgt. Dies soll nach unserer Vorstellung jedoch durch eine bessere Ausgestaltung der mit der Pflegereform 2008 eingeführten Pflegezeit dahingehend geschehen, dass insbesondere ein sechsmonatiges Pflegegeld als Lohnersatzleistung und die flexible Aufteilung der Pflegezeit eingeführt wird. Pflege und Betreuung alter Menschen, die ohne Hilfe die Anforderungen des Alltags nicht mehr bewältigen können, ist als gesamtgesellschaftliche Aufgabe von den politisch Verantwortlichen im Rahmen der Daseinsvorsorge entsprechend zu gestalten. Auch die Last der Finanzierung ist nach Auffassung des DEUTSCHEN FRAUENRATES angemessen aufzuteilen. Gesetzliche Regelungen der Pflege müssen dafür sorgen, dass Frauen von und bei der Pflege entlastet werden.

Das gilt auch für den vorliegenden Gesetzentwurf. Der DEUTSCHE FRAUENRAT stellt deshalb fest, dass der erleichterte Zugang zu Teilzeitarbeit während einer Pflegeverantwortung zwar eine Entlastung bei der Pflege bringt, jedoch auch – unter den gegebenen Bedingungen des Arbeits-

marktes, wie beispielsweise dem bekannten Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern – nicht dazu führt, dass Frauen von der Pflege tatsächlich entlastet werden.

Im Gegenteil wird damit ihre „Zuständigkeit“ untermauert, denn Teilzeitarbeit wirkt nach wie vor auf den Erwerbsverlauf insbesondere von Frauen.

Der vorliegende Gesetzentwurf geht zwar in die richtige Richtung, weil er das PflegeZG und das FPfZG als gleichrangige Gesetze miteinander verzahnt und damit die Wahlfreiheit zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit erleichtert. Jedoch wird auch im vorliegenden Gesetzentwurf weiterhin die Privatisierung der Pflegearbeit gefördert weil – wenn auch das Erfordernis einer Familienpflegezeitversicherung entfällt – die Kostenlast für die Freistellung von der Erwerbsarbeit immer noch hauptsächlich den Familien aufgebürdet wird, abgesehen von der in § 2 PflegeZG bereits gewährten kurzzeitigen, bezahlten Freistellung in einer akut aufgetretenen Pflegesituation. Dies gilt auch immer noch für den Lohnausfall, der durch Pflege-Teilzeit entsteht.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT sieht in dem vorgelegten Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zwar Fortschritte, hält ihn aus grundsätzlichen gleichstellungspolitischen Erwägungen trotzdem für unzureichend zur Lösung der anstehenden Aufgaben.

Ausgewählte Kritikpunkte am Gesetzentwurf – Fragen an die Autorinnen und Autoren:

Geschlechtersensible Gesetzesfolgenabschätzung

Bisher ist dem Referentenentwurf nicht zu entnehmen, ob und mit welchem Ergebnis die geschlechtersensible Rechtsfolgenabschätzung gem. § 2 GGO durchgeführt wurde. Sie wäre sachlich im höchsten Maße geboten, da Pflege –wie im Referentenentwurf selbst erwähnt – ein Frauenthema ist: nicht nur die Betreuenden, sondern auch die Betreuten sind überwiegend Frauen.

Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit

1. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt die Einführung eines Rechtsanspruchs für die Familienpflegezeit, weist aber nachdrücklich darauf hin, dass eine Vielzahl von Personen, besonders aber Frauen, die in der Familie Pflegeaufgaben übernehmen, in kleinen Betrieben beschäftigt sind und damit auch mit dem neuen Gesetz der Rechtsanspruch für sie nicht greift. Der DEUTSCHE FRAUENRAT hält daher seine Forderung nach Absenkung der Schwellengrenze aufrecht, um auch ArbeitnehmerInnen in Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 15 Beschäftigten die Inanspruchnahme zu ermöglichen.

2. Begriffsbestimmungen

2.1. Zur Begriffsbestimmung des „nahen Angehörigen“

Hierzu wird in § 2 des Referentenentwurfs auf § 7 PflegeZG verwiesen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT hatte bereits bei diesem Gesetz eine Erweiterung des Begriffs dahingehend gefordert, dass auch andere Vertrauenspersonen als die dort genannten Verwandten berechtigt sein sollen, weil oftmals nahe Angehörige im Sinne der Vorschrift in großer räumlicher Distanz zum/zur Pflegebedürftigen leben und daher eine Pflege in deren gewohnter häuslicher Umgebung nicht organisieren können.

Zwar wird der Personenkreis "nahe Angehörige" im vorliegenden Gesetz um "Stiefeltern", "Schwägerinnen und Schwäger" erweitert und "eheähnlich" durch "lebenspartnerschaftsähnlich" ergänzt, jedoch ist das immer noch nicht ausreichend, wenn Ziel des nun vorgelegten Gesetzes sein soll, aus Sicht des/der Pflegebedürftigen dessen/deren Verbleiben in gewohnter Umgebung sicherzustellen. Der DEUTSCHE FRAUENRAT hält aus diesem Grund die damals erhobene Forderung auf-

recht, dass auch Personen aus dem engeren Freundeskreis oder der Nachbarschaft mit einbezogen werden sollen, wenn sie bereit sind die erforderlichen Pflegeleistungen zu erbringen.

2.2. Zur Begriffsbestimmung "Pflegebedürftig"

Zur Begriffsbestimmung "pflegebedürftig" wird in § 2 ebenfalls auf den § 7 PflegeZG verwiesen. Als Voraussetzung für die Gewährung der Freistellung und genauso für die Förderung nach § 3 Abs.1 wird damit ein Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse bzw. des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse verlangt. An dieser Stelle stellt sich die Frage, ob erst nach erfolgreicher Beantragung einer Pflegestufe ein Antrag auf Familienpflegezeit gestellt werden kann und welche Optionen der Gesetzgeber für eine akute Pflegesituation vorsieht, in der dieses Begutachtungsverfahren noch nicht eingeleitet bzw. durchlaufen werden konnte.

3. Förderung durch ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben und Pflegeunterstützungsgeld

Die neue Regelung, dass nun nicht mehr der Arbeitgeber, sondern das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA) dem/der Arbeitnehmerin ein Darlehen gewährt und dieses nun auch zinslos ist, wird begrüßt. In Verbindung mit dem Rechtsanspruch auf (Teil-)Freistellung von der Arbeit wird die Entscheidungsfreiheit der Beschäftigten für oder gegen die Übernahme einer häuslichen Pflege erhöht.

Allerdings wird, wie oben beschrieben, damit erneut die Verantwortlichkeit der (geringer verdienenden) Frauen in der Familie, diese Pflege zu übernehmen, verstärkt, voraussichtlich mit der üblichen Begründung, dass der Lohnausfall für die Familie und hier auch die Rückzahlungspflicht des Darlehens bei dem geringeren Einkommen auch entsprechend geringer wäre. Würde das Gesetz eine nicht rückzahlbare Lohnersatzleistung bieten, könnte damit auch die Pflegebeteiligung von besser verdienenden männlichen Familienangehörigen erhöht werden.

Eine Verbesserung ist darin zu sehen, dass auch Personen, die die Pflegezeit in Anspruch nehmen, nun Anspruch auf Förderung über ein zinsloses Darlehen erhalten. Die Regelung, dass ein Wertguthaben beim Arbeitgeber durch ein Darlehen des BAFZA abgelöst wird, spricht dafür, dass Pflege nun als gesamtgesellschaftliche Aufgabe erkannt ist, andererseits könnte der bürokratische Aufwand zur Beantragung des Darlehens aber auch ein Hindernis und damit ein Kritikpunkt sein. Positiv ist zu bewerten, dass Beschäftigte, die das Darlehen in Anspruch nehmen, nun keine Ausfallversicherung dafür abschließen müssen, sondern dass in Härtefällen, die die Rückzahlung behindern oder unmöglich machen, das BAFZA das Risiko oder einen Teil davon trägt, und nicht mehr die Beschäftigten oder der Arbeitgeber. Dessen Bereitschaft der Mitwirkung wird sich durch seine Entlastung von den Formalitäten und der möglichen finanziellen Verantwortlichkeit erhöhen.

Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit

1. Festlegung

Der DEUTSCHE FRAUENRAT begrüßt die Regelung im vorliegenden Gesetzentwurf, die eine Wahlfreiheit zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit einräumt und keine zeitliche Abfolge festlegt.

Da Pflegeleistungen im Einzelfall jedoch oft über einen längeren Zeitraum als 24 Monate erbracht werden müssen und sich sehr unterschiedlich gestalten, wäre es aus der Sicht des DEUTSCHEN FRAUENRATES notwendig gewesen, eine Flexibilisierung der Pflegezeit bzw. der Familienpflegezeit durch die Aufteilung in mehrere Abschnitte zu ermöglichen. Durch eine solche Aufteilung wären Personen, die häusliche Pflege neben ihrer Erwerbstätigkeit leisten, leichter in der Lage, auch über einen längeren Zeitraum auf den sich verändernden Pflegebedarf der von ihnen betreuten Personen, sachgerecht zu reagieren.

2. Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger Angehöriger

Dass der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit analog zur Pflegezeit auch für die Pflege und Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger Personen ausgedehnt wird findet die ausdrückliche Unterstützung des DEUTSCHEN FRAUENRATES.

3. Sterbebegleitung

In besonderer Weise begrüßt der DEUTSCHE FRAUENRAT, dass der vorliegende Gesetzesentwurf in § 4 Absatz 3 ein Recht auf Freistellung von der Arbeit von bis zu drei Monaten für Sterbebegleitung vorsieht.

Durch diese Regelung wird dem Wunsch vieler alter Menschen, in Würde und häuslicher Geborgenheit zu sterben, Rechnung getragen und ihren Angehörigen die Möglichkeit eingeräumt, sie dabei angemessen zu begleiten. Zugleich findet dabei eine Entlastung stationärer palliativer oder pflegerischer Einrichtungen statt.

Artikel 3 – Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch

Die hier vorgesehene Regelung soll vermutlich dazu führen, dass Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit aus Anlass einer häuslichen Pflege nicht aufgeben, sondern den Anspruch auf Freistellung durch die Pflegezeit oder die Teilfreistellung durch die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Im Sinne des durchgängigen Erwerbsverlaufes ist dies grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings schließt der vorliegende Gesetzentwurf Pflegenden, die in kleinen Unternehmen arbeiten, ja aus, so dass hier eine Modifizierung des Gesetzestextes erforderlich ist.

Diese Regelung, die zur Erstattung/Rückzahlung der Grundsicherung führt, würde eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten in Kleinbetrieben mit sich bringen: Sie haben keinen Rechtsanspruch auf diese hier in Aussicht gestellten Regelungen, können sich aber auch nicht entscheiden, die Beschäftigung folgenfrei zu unterbrechen, um den/die Angehörige zu pflegen.

Hier muss nachgebessert werden, um die folgende Ungleichbehandlung im SGB II zu beseitigen.

Artikel 9 Änderung des elften Buches Sozialgesetzbuch

§ 44a legt fest, dass künftig die zehntätige Freistellung zur Organisation der Pflege mit einer Lohnersatzleistung beansprucht werden kann. Dies begrüßt der DEUTSCHE FRAUENRAT ausdrücklich.

Berlin 19.09.2014

Berlin, 17. Oktober 2014

Geschäftsstelle / Office:

STELLUNGNAHME

zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) begrüßt es sehr, dass auf die **Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz** vom 1. Januar 2012 (FPfZG) künftig ein Rechtsanspruch bestehen soll, wenn auch nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Danach kann die Arbeitszeit für die Dauer von max. 24 Monaten reduziert werden, wobei die verbleibende wöchentliche Arbeitszeit (jahresdurchschnittlich) 15 Stunden nicht unterschreiten darf.

Nicht nachvollziehbar ist allerdings, warum dieser Anspruch und der daneben für max. sechs Monate bestehende Anspruch auf eine weitergehende Arbeitszeitreduzierung, die **Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz** vom 1. Juli 2008 (PflegeZG), weiterhin in zwei Gesetzen geregelt sein sollen, zumal die Anrechnung der Pflegezeit auf die Familienpflegezeit vorgesehen ist. Die Geltung zweier Gesetze für einen einheitlichen Lebenssachverhalt widerspricht dem Gebot der Rechtsklarheit. Für die Rechtsanwender/innen dürfte schon die Verwendung zweier unterschiedlicher Begriffe für die Freistellung zur Pflege naher Angehöriger (sowohl Pflegezeit als auch Familienpflegezeit) zu Verwirrung führen. Zum Zweck eines einfachen Zugangs zum Recht, der zunächst dessen Verständnis voraussetzt, ist eine Zusammenführung der Regelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz dringend erforderlich – und war doch auch bereits im Koalitionsvertrag angekündigt.

Als sinnvollen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sieht der djB den neu geschaffenen Anspruch der Beschäftigten in Pflegezeit/Familienzeit auf ein zinsloses Darlehen an, welches das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zur Milderung des Verdienstaufschlags gewährt und mit den Beschäftigten abwickelt. So bleiben die Betriebe, die bei den bisher nur freiwillig möglichen Vereinbarungen von Familienpflegezeit einen Aufstockungsbetrag zahlten, den sie mit einem staatlichen Darlehen finanzieren konnten, von zusätzlichem Verwaltungsaufwand und dem Ausfallrisiko verschont. Allerdings ist nicht nachvollziehbar, warum diese Darlehen begrenzt sein sollen auf die Hälfte der Differenz zwischen den monatlichen Nettoentgelten vor und während dieser Zeit. Nicht in jedem Fall kann die Hälfte des Verdienstaufschlags durch den Erhalt von Pflegegeld ausgeglichen werden.

Wenn schon Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten vom Rechtsanspruch auf Pflegezeit und Familienpflegezeit ausgeschlossen bleiben sollen, muss unbedingt klargestellt werden, dass sie im Fall einer freiwilligen Vereinbarung von Pflegezeit/Familienzeit selbstverständlich ebenfalls Anspruch auf Förderung durch das zinslose Darlehen haben.

Zwar heißt es in der Begründung zu Art. 1 des Referentenentwurfs (Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit), dass im neuen § 3 Abs. 1 Satz 2 sichergestellt werde, dass eine ~~Freiwilligkeit~~ auch dann gegeben ist, wenn Arbeitgeber in kleinen Betrieben auf freiwilliger Basis Familienpflegezeit oder Pflegezeit mit ihren Beschäftigten vereinbaren. „Die ~~Freiwilligkeit~~ soll einer Förderung durch ein zinsloses Darlehen in diesen Betrieben nicht ~~entgehen~~“ heißt es dort (Referentenentwurf, Seite 37). Dem Wortlaut von § 3 Abs. 1 Satz 2 lässt sich dies jedoch nicht entnehmen. Dort heißt es zum Anspruch auf das zinslose Darlehen: „[...] gilt auch für alle Vereinbarungen, die die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes erfüllen.“ Dass damit ein Anspruch auf Förderung durch Darlehen auch für Beschäftigte in Kleinbetrieben besteht, für die ein Rechtsanspruch auf Freistellung zur Pflege naher Angehöriger ausgeschlossen wird, ist nicht hinreichend deutlich erkennbar.

Verwirrend ist an dieser Stelle auch der Hinweis auf § 2 PflegeZG, in dem es um die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ geht. Denn für diese max. zehntägige Ausfallzeit wird kein Darlehen benötigt. Für diese Freistellung zur Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation (§ 2 Abs. 1 PflegeZG) wird vielmehr ein „Pflegeunterstützungsgeld“ eingeführt, eine Lohnersatzleistung wie das Kinderkrankengeld – was der djb ebenfalls begrüßt.

Zusammenfassend: Der djb ist erfreut über die Erweiterung des Rechtsanspruchs auf Freistellung zur Pflege naher Angehöriger und über den Anspruch auf ein zinsloses Darlehen zur Minderung des Verdienstaufschlags. Allerdings müssen die Regelungen aus dem Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz in einem einheitlichen Gesetz zusammengefasst werden. Zu einer wirklichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, also der Verhinderung des Ausscheidens von Frauen aus den Betrieben wegen eines Pflegefalls in der Familie, müssen die Neuregelungen leicht verständlich statt verwirrend sein, sonst werden sie in der Praxis keine Anwendung finden.

Hausvogteiplatz 1
10117 Berlin

Deutscher Städtetag · Hausvogteiplatz 1, 10117 Berlin
Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend
Frau Dr. Christine Stüben

19.09.2014

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Frau Dr. Margit Langer

E-Mail

302G@bmfsfj.bund.de

Bearbeitet von

Aktenzeichen

**Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
hier: Stellungnahme des Deutschen Städtetages**

Sehr geehrte Frau Dr. Stüben,
sehr geehrte Frau Dr. Langer,

für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf möchten wir uns herzlich bedanken.

Aus kommunaler Sicht sind die Reformpläne des BMFSFJ und des BMAS zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf dem Grunde nach zu begrüßen. Auch aufgrund der demographischen Entwicklungen steigt die Notwendigkeit zur Pflege älterer Menschen. In der Mehrzahl der Fälle werden pflegebedürftige Personen nach wie vor von den Angehörigen zu Hause gepflegt. Dies ist auch von den pflegebedürftigen Menschen gewollt, um möglichst lange in der gewohnten Umgebung verbleiben zu können. Insofern ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende und ihre wirksame Unterstützung von besonderer Bedeutung.

Mit dem vorgelegten Entwurf und der darin vorgesehenen Einführung einer Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige (Pflegeunterstützungsgeld) für eine bis zu 10-tägige Auszeit für pflegende Angehörige, der Einführung eines Rechtsanspruchs auf die Familienpflegezeit mit einer Freistellung von bis zu 24 Monaten sowie der Möglichkeit eines zinslosen Darlehns für pflegende Angehörige werden geeignete Instrumente für eine solche Unterstützung pflegender Angehöriger eingeführt. Auch die Erweiterung des Kreises der „nahen Angehörigen“ erscheint ausgesprochen sinnvoll. Der Gesetzentwurf kann daher einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf leisten.

Insbesondere aus Sicht der pflegenden Angehörigen, aber auch der Arbeitgeber erscheint eine möglichst bürokratiearme Umsetzung sinnvoll. Aus diesem Grunde regen wir an, in absehbarer Zeit zu überprüfen, ob die beiden unterschiedlichen Konstruktionen „Pflegezeit“ und „Familiengpflegezeit“ weiterhin nebeneinander bestehen bleiben sollen. Möglicherweise wäre ein einheitliches Instrument für die beteiligten Personen überschaubarer.

Zu den finanziellen Auswirkungen möchten wir darauf hinweisen, dass für die Kommunen nach den Ausführungen im Referentenentwurf „nicht quantifizierbare Mehrausgaben“ zu erwarten sind. Wir weisen darauf hin, dass diese Mehrausgaben nachgehalten werden müssen, ~~_____~~ Ihr Augenmerk zu richten.

Mit freundlichen Grüßen
~~_____~~
im Auftrag

Stellungnahme



DGB

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 09.09.2014

19.09.2014

0. Vorbemerkung

Aufgrund der kurzen Frist zur Stellungnahme, war eine vertiefte Auseinandersetzung mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen nicht möglich. Infolge dessen handelt es sich bei dieser Stellungnahme um eine erste kursorische Einschätzung, weitere Diskussion zu den einzelnen Punkten halten wir für notwendig.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abt. Frauen, Gleichstellungs- und
Familienpolitik

Abt. Recht

I. Allgemeines

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich die Bestrebungen der Bundesregierung, durch eine Reform des Pflege- und des Familienpflegezeitgesetzes einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und häuslicher Pflege von Familienangehörigen zu leisten.

Positiv an den vorgeschlagenen Änderungen ist die Einführung eines Rechtsanspruchs auf die Familienpflegezeit, einer Entgeltersatzleistung für die Phase der kurzzeitigen Freistellung eines unmittelbaren Darlehens für die pflegenden Beschäftigten sowie einer Härtefallregelung. Kritisch sehen wir vor allem die fehlende Zusammenführung von Pflege- und Familienpflegezeit, die Kürzung der maximalen Gesamtdauer von Pflege- und Familienpflegezeiten auf 24 Monate sowie die Veränderung des Kündigungsschutzes während der Familienpflegezeit, da der Schutz in der Phase der Rückzahlung des Darlehens nunmehr entfallen würde.

Der DGB hat bereits sowohl im Jahr 2006 die Einführung des damaligen Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) als auch im Jahr 2011 den Gesetzgebungsprozess zum Familienpflegezeitgesetz (FamPflegeZG) konstruktiv begleitet. Der DGB setzt sich insbesondere für eine Entgeltersatzleitung während der sechsmonatigen Freistellung zur Organisation der Pflege für den Angehörigen ein (analog zum Elterngeld).

Eine gute pflegerische Versorgung aller Menschen ist vor dem Hintergrund unserer demografischen Entwicklung eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen. Während die Zahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland kontinuierlich zunimmt, wird die Pflege nach wie vor größtenteils im familiären Umfeld geleistet. Die Leistungen der Pflegeversicherung decken nur einen Teil des Bedarfs ab, so dass es immer mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gibt, die Pflegeverantwortung für ihre Angehörigen übernehmen. Damit entscheiden oftmals die finanziellen Möglichkeiten über die Form der Pflege. Es sind überwiegend Frauen, die unter den Belastungen von Beruf und Pflege leiden und die mit der Pflege von Angehörigen verbundenen finanziellen Einbußen sowie Unterbrechungen der Erwerbsbiografie auf sich nehmen. Sie schränken dafür oft ihre Erwerbstätigkeit ein oder geben sie ganz auf – zu Lasten ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit und ihrer eigenen Alterssicherung.

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist auch deshalb eine besondere Herausforderung, weil die Dauer der Pflege kaum planbar ist und die/der Pflegebedürftige häufig nicht im gleichen Haushalt lebt, so dass zusätzliche Wege anfallen. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss einer Reform zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf folgende Grundannahme zugrunde liegen: Die Übernahme der Pflegeverantwortung durch Angehörige darf nicht als Selbstverständlichkeit gelten. Eine solche gesellschaftliche Erwartung steht im Gegensatz zu den Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, die durch die berufliche Emanzipation der Frauen und die Auflösung traditioneller familiärer Mehrgenerationsstrukturen geprägt war. Pflege ist keine private Angelegenheit, die innerhalb des Familienverbandes zu organisieren und zu finanzieren ist. Pflege ist eine gesamtgesellschaftlich notwendige Aufgabe, deren Lasten solidarisch aufgeteilt und gemeinschaftlich getragen werden müssen. Die Entscheidung, ob und inwiefern Angehörige diese Aufgabe übernehmen wollen, müssen sie frei von Zwängen moralischer, sozialer und insbesondere wirtschaftlicher Art treffen können.

Dies setzt dreierlei voraus:

- eine klare Regelung zur Inanspruchnahme der Familienpflegezeit in Form eines gesetzlichen Rechtsanspruchs,
- eine transparente Regelung zum Ausgleich der finanziellen Einbußen, welche durch die Einschränkung der Erwerbstätigkeit entstehen durch eine Entgeltersatzleistung in Anlehnung an die Regelung zum Elterngeld sowie
- eine gesetzlichen Absicherung von Langzeitfolgen, die durch eine Unterbrechung oder Einschränkung der Erwerbstätigkeit eintreten – diese reichen von der Frage der Berücksichtigung der Familienpflege- und Pflegezeit bei der Bemessung der Höhe der Rentenanwartschaften bis hin zu den Frage des reibungslosen Wiedereinstiegs nach der Phase der Pflege und dessen notwendige Absicherung durch Leistungsansprüche des SGB III.

Auch wenn das Modell von Familienpflegezeiten sich auf den ersten Blick an gut bezahlte Vollzeitkräfte zu wenden scheint und dadurch auch Männer ansprechen könnte, fehlt im Gesetzesentwurf jeder Anreiz, damit sich das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Bereitschaft zur Aufnahme einer Pfl egetätigkeit ändert. Derzeit sind 75% der Pflegenden weiblich. Dass der Gesetzesentwurf das Potential hat, auf egalitäre Geschlechterverhältnisse bei der Verteilung von privaten Pflegeaufgaben hinzuwirken, ist stark zu bezweifeln. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive sind deshalb zusätzliche Anreize für eine geschlechtergerechte Inanspruchnahme der Pflegezeiten zu schaffen. Diese könnten insbesondere durch einen angemessenen Ausgleich der finanziellen Einbußen in Form einer Entgeltersatzleistung entstehen.

Insgesamt geht der vorliegende Referentenentwurf in die richtige Richtung; den Anforderungen an eine moderne, zukunftsorientierte und geschlechtergerechte Pflegepolitik genügen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen jedoch nicht.



II. Zu den einzelnen Aspekten des Gesetzentwurfes

Nebeneinander von Pflege- und Familienpflegezeit

In der geplanten Aufrechterhaltung beider Gesetzeskomplexe – der Pflege- und der Familienpflegezeit – und deren Verzahnung in Form einer zeitlichen Beschränkung der Höchstdauer sieht der DGB die Fortschreibung eines falschen Ansatzes. Es werden zwei Instrumente aufrechterhalten, welche dem gleichen Ziel dienen aber in Bezug auf die Voraussetzungen zu deren Inanspruchnahme (insb. Ankündigungszeit) sowie die Fragen des Ausgleichs finanzieller Einbußen unterschiedlich bleiben.

Die vorgeschlagene Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit läuft darauf hinaus, dass nach Ablauf von sechs Monaten Pflegezeit (Höchstdauer) als Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit eine Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden erfolgen muss. Besonders hoher Pflegebedarf kann dazu führen, dass diese Bedingung nicht erfüllt werden kann und damit einerseits die Voraussetzungen für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gegeben sind und andererseits die Bedingungen für das Darlehen als vorrangige Leistung nicht erfüllt werden. Die Pflegeperson kann es in der Folge auch nicht beeinflussen, ob nahtlos nach der Pflegezeit eine Beschäftigung in dem vorgesehenen Umfang begründet werden kann.

Aus Sicht der pflegenden Angehörigen bleibt es bei einer überkomplexen und unflexiblen Regelung, deren Handhabung für die Adressaten schwierig ist. Der bürokratische Aufwand, welcher durch die zu beachtenden unterschiedlichen Ankündigungsfristen sowie zur Inanspruchnahme und Abwicklung des Darlehens nach dem Familienpflegezeitgesetz entstehen wird, stellt für die ohnehin zeitlich überbeanspruchten pflegenden Angehörigen eine Hürde dar und senkt die Attraktivität der Optionen erheblich. Begrenzung der Maximaldauer von Familienpflege- und Pflegezeit

Durch die Begrenzung der Maximaldauer von Familienpflege- und Pflegezeit auf insgesamt 24 Monate

(§ 2 Abs. 2 S. 2 FamPflegeZG) werden Rechte der pflegenden Angehörigen abgebaut und deren Handlungsspielraum beschränkt. Gerade wenn die familiäre Pflege befürwortet und erleichtert werden soll, darf den Menschen, die sich hierzu bereitfinden, nicht eine weitere Hürde in den Weg gelegt werden.

Verbrauch der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit durch einmalige Inanspruchnahme einer kürzeren als der gesetzlich geregelten Höchstdauer

Die Regelung, wonach das Recht, Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen auch dann verbraucht ist, wenn der Arbeitnehmer Pflegezeit oder Familienpflegezeit für einen kürzeren als den gesetzlich genannten Höchstzeitraum in Anspruch genommen hat, bewerten wir kritisch. Hier wurde in Bezug auf § 3 PflegeZG keine Änderung vorgenommen. Vielmehr wurde diese Regelung auf die Familienpflegezeit übertragen (§ 2 a des Entwurfs FamPflegeZG). Danach kann im o.g. Fall die Pflegezeit oder Familienpflegezeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Dabei wird nicht berücksichtigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, wie bereits ausgeführt, eine besondere Herausforderung ist. Die Dauer der Pflege ist kaum planbar. Für den Arbeitnehmer muss eine flexiblere Inanspruchnahme der Pflegezeit und Familienpflegezeit, entsprechend den Regelungen im BEEG zur Elternzeit, z.B. durch Verteilung auf verschiedene Zeitabschnitte, ermöglicht werden.

Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit war überfällig. Der komplette Ausstieg aus dem Erwerbsleben zugunsten von Pflege kann damit vermieden werden, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird nachhaltig gestärkt. Diese Regelung bedarf zu ihrer Wirksamkeit zweierlei Ergänzungen:

Zum einen bedarf es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung zum Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz im Arbeitsumfang vor der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit. Die Stellung der pflegenden Beschäftigten während der Familienpflegezeit muss ausreichend gesichert werden. Ähnlich wie es häufig nach der Rückkehr aus Elternzeit der Fall ist, besteht auch für pflegende Angehörige die Gefahr, nach einer längeren Familienpflegezeit mit arbeitgeberseitigen Umorganisationsmaßnahmen konfrontiert zu werden, welche zum faktischen Wegfall ihres Arbeitsplatzes bzw. des Tätigkeitsbereiches im bisherigen Umfang führen. Der Gesetzgeber steht daher in der Pflicht, diesen Gefahren durch eine unmissverständliche gesetzliche Regelung entgegenzuwirken. Sonst wird die Entscheidung über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Pflegezeit den Anspruchsberechtigten noch schwerer fallen, als es bereits jetzt schon aufgrund der finanziellen Einbußen und des bürokratischen Aufwands der Fall ist.

Zum anderen ist die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpflegezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten nicht sachgerecht und muss aufgehoben werden. Sie lässt außer Acht, dass eine große Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer –nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung ca. 5 Mio. Beschäftigte - dadurch der Möglichkeit beraubt wird, die Betreuung ihrer Angehörigen zu übernehmen. Statt diese in kleinen und kleinsten Unternehmen Beschäftigten ohne jeden Sachgrund einfach von dem Anspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit auszunehmen, sollte gerade für diese ohnehin in vielfacher Hinsicht benachteiligte Beschäftigtengruppe ein Schwerpunkt staatlicher Regulierung gesetzt werden und ein passgenaue, auf die betrieblichen Verhältnisse zugeschnittene, unbürokratische Regelung im Dialog mit den Sozialpartnern entwickelt und umgesetzt werden.

Die Kopplung des Anspruchs auf Familienpflegezeit an die Voraussetzung der wöchentlichen Restarbeitszeit von 15-Stunden dient den Interessen der berufstätigen Vollzeitbeschäftigten und verhindert deren vollständigen Ausstieg aus dem Berufsleben. Allerdings benachteiligt sie Teilzeitbeschäftigte mit geringer Stundenzahl unangemessen, da diese faktisch von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und damit auch des Darlehens ausgeschlossen sind. Das weckt europarechtliche Bedenken. Hier bedarf es einer Lösung, welche die Interessen der Teilzeitbeschäftigten besser berücksichtigt.

Rechtsanspruch auf Pflegezeit

Die soeben formulierten Kritikpunkte gelten auch für den Anspruch auf die Pflegezeit. Sowohl die betrieblichen Anspruchsvoraussetzungen (Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten) als auch das fehlende Rückkehrrecht sind als Schwachstellen der Regelung zu bewerten.

Pflegeunterstützungsgeld zur kurzzeitigen Pflege

Die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes als finanziellen Ausgleich bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung begrüßt der DGB ausdrücklich: Sie ist eine längst überfällige Maßnahme zur Verbesserung der Rechtslage von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Das vorgeschlagene Modell der Finanzierung des Pflegeunterstützungsgeldes in Anlehnung an die Regelung zum Kinderkrankengeld ist angesichts der analogen Interessenlage sachgerecht. Dieses Finanzierungsmodell ist nach unserer Auffassung von dem Modell der Finanzierung des mittel- und langfristigen Ausstiegs bzw. der Reduzierung der Erwerbstätigkeit im Rahmen der Pflege- und Familienpflegezeit scharf abzugrenzen (s.u.). Allerdings sollen sich die Regelungen zum Kinderkrankengeld, insbesondere hinsichtlich der Berechnungsmethode ändern. Das neue Pflegeunterstützungsgeld soll dieser neuen Berechnungsmethode folgen.

Bisher wird Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V) wie Krankengeld allgemein (§ 44 SGB V) berechnet (§ 47 SGB V). Zukünftig soll die Berechnung auf der Basis des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelt erfolgen. Dabei werden Teile der bisherigen Regelung übernommen (§ 47 SGB V) und in Bezug auf die Höhe des Nettoentgeltes andere Werte verwendet. Einmalige Entgelte sollen zukünftig pauschal durch das 100 %ige ausgefallene Nettoarbeitsentgelt einbezogen werden. Insgesamt gibt es eine Begrenzung der Höhe auf 70% der Beitragsbemessungsgrenze (§ 223 Abs. 3 SGB VI).

Die Änderung wäre aufgrund der Zielrichtung des Gesetzesvorhabens, insbesondere in Bezug auf das Pflegeunterstützungsgeld nicht notwendig. In der Begründung zum Referentenentwurf wird zudem davon ausgegangen, dass die Änderung sowohl verbessernde als auch verschlechternde Auswirkungen auf die Höhe des Kinderkrankengeldes haben kann (S. 48).

Derzeit gibt es keine Erkenntnisse darüber, wie die neuen Berechnungen sich im statistischen Durchschnitt der unterschiedlichen Verdienste der Versicherten auf die Höhe des Kinderkrankengeldes auswirken würden. Dies sollte jedenfalls vor einer Umsetzung in das Gesetz geprüft werden.

Regelungen, die zu einer Absenkung der bisherigen Leistungshöhe für Kinderkrankengeld führen und damit für das Pflegeunterstützungsgeld relevant werden, stehen nicht im Einklang mit den Zielen der beabsichtigten gesetzlichen Regelung und werden vom DGB abgelehnt.

Pflege und Familienpflege ist kein „sozialwidriges Verhalten“

Mit den beabsichtigten Änderungen der Gesetze soll der Erkenntnis Rechnung getragen werden, dass in den kommenden Jahren nicht nur die Zahl der Pflegebedürftigen steigen wird, sondern die erforderliche Pfl egetätigkeit auch vermehrt durch pflegende Angehörige wahrgenommen werden soll und wird. Diese Menschen leisten dadurch einen wertvollen Beitrag zu der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Pflege. Sie müssen daher bei dieser Aufgabe unterstützt werden.

Die beabsichtigte Verschärfung der Regelung des § 34 SGB II (Art. 3 des RE) konterkariert diesen Ansatz und wird abgelehnt.

Vorgesehen ist eine Rückzahlungsverpflichtung von Arbeitslosengeld II, die in die bereits bestehende Regelung zur Rückzahlungsverpflichtung wegen „sozialwidrigen Verhaltens“ (so der nichtamtliche Titel der Regelung) aufgenommen werden soll. „Sozialwidriges Verhalten“ soll künftig auch dann vorliegen, wenn im Zusammenhang mit der Pflege naher Angehöriger ohne wichtigen Grund ein Beschäftigungsverhältnis aufgelöst wird und dadurch die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen herbeigeführt werden. Pflegepersonen werden durch die Regelung gezwungen zumindest für die Familienpflegezeit an einem mindestens 15 Wochenstunden umfassendes Beschäftigungsverhältnis festzuhalten und das Darlehen in Anspruch zu nehmen. Dabei blendet der Regelungsentwurf zweierlei aus:

1. Aufgrund der im Übrigen auch deshalb vom DGB abgelehnten Kleinbetriebsklausel, erfüllen Pflegepersonen aus solchen Betrieben die Voraussetzungen der Regelungen des Pflege- und Familienzeitgesetzes nicht. Ungeachtet dessen muss dieser Personenkreis u. U. nahe Angehörige pflegen, weil dies nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann und deshalb das Beschäftigungsverhältnis aufgeben. Auch dieser Personenkreis kommt dann der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe nach und muss sogar noch stärkere Einschränkungen hinnehmen, als diejenigen, die von den beabsichtigten Gesetzen partizipieren. Eine derartige Ungleichbehandlung ist nicht hinnehmbar.
2. Die vorgesehenen Regelungen zur Familienpflegezeit und zur Pflegezeit sind zu Recht unabhängig von Pflegestufen der Pflegepersonen. Damit sind vor allem für Schwer- und Schwerstpflegebedürftige einerseits der Umfang und andererseits die Dauer des Pflegebedarfs nicht absehbar. Auch wenn nach den vorgesehenen Regelungen die Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit für längstens 24 Monate vorgesehen ist, so ist spätestens nach Ablauf von sechs Monaten Pflegezeit (Höchstdauer) für die nachfolgende Inanspruchnahme der Familienpflegezeit eine verbleibende Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden erforderlich. Besonders hoher Pflegebedarf kann dazu führen, dass diese Bedingung nicht erfüllt werden kann und damit einerseits die Voraussetzungen für die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr gegeben sind und andererseits die Bedingungen für das Darlehen als vorrangige Leistung nicht erfüllt werden.

Da dieser Personenkreis bei einer so notwendigen vollständigen Arbeitsaufgabe kein Arbeitslosengeld I erhalten kann, weil er sich dem Arbeitsmarkt aufgrund der Pflegesituation nicht zur Verfügung stellen kann, muss hier sichergestellt werden, dass zumindest Leistungen nach dem SGB II unproblematisch in Anspruch genommen werden können, wenn Bedürftigkeit besteht. Daher ist in Bezug auf die nicht erwerbsmäßige Pflege in § 10 Abs 1. Nr. 4 SGB II der Halbsatz: „und die Pflege nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann“, zu streichen.

In beiden o. g. Konstellationen können es die Pflegepersonen nachfolgend auch nicht beeinflussen, ob im Anschluss an die Pflegezeit nahtlos eine Beschäftigung begründet werden kann. Den Auswirkungen der Kleinbetriebsklausel und den dargestellten prognostischen Unwägbarkeiten kann dadurch Rechnung getragen werden, dass § 143 Abs. 3 SGB III ergänzt wird und die Zeiten einer nichterwerbsmäßigen Pflege naher Angehöriger nicht in die Rahmenfrist eingerechnet werden. Wichtig ist es, die Nichteinrechnung solcher Pflegezeiten in die Rahmenfrist nicht an die Voraussetzung des Pflege- oder Familienpflegezeitgesetzes zu knüpfen. Nur so sind Ungleichbehandlungen zwischen den unterschiedlichen Gruppen von Pflegepersonen zu vermeiden.

Absicherung der Leistungsansprüche des SGB III für die Zeit nach der Pflege

Bereits zuvor wurde dargestellt, dass die Kleinbetriebsklausel und der Zwang mit mindestens 15 Wochenstunden das Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu erhalten, dazu führen, dass Pflegepersonen nicht von den Regelungen des Pflege- und Familienpflegezeitgesetzes partizipieren können. Bereits derzeit wird dieser Personenkreis benachteiligt, weil die Regelung des § 150 Abs. 2 Nr. 4 SGB III die Erfüllung der Anwendung beider Gesetze voraussetzt. Es ist stattdessen erforderlich lediglich auf die nichterwerbsmäßige Pflege naher Angehöriger abzustellen.

Ergänzend ist sicherzustellen, dass bei der Notwendigkeit einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. bei einer länger als 24 Monate andauernden Pflege) nach der Pflegezeit Leistungen des SGB III an das zuletzt vor der Pflegezeit erzielte Entgelt anknüpfen. Nach der Regelung des § 150 SGB III kann der Bemessungsrahmen jedoch längstens auf zwei Jahre ausgedehnt werden. Auch hier ist eine Anpassung notwendig, die sicherstellt, dass Zeiten nichterwerbsmäßiger Pflege naher Angehöriger nicht zum Bemessungsrahmen zählen. Finanzierung der Pflege- und Familienpflegezeit

Das zinslose Darlehen für Pflegezeit und Familienpflegezeitgesetz ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung. Der DGB begrüßt die geplante Regelung insofern, als dass sie die bisherige Konstruktion des Wertguthabenkontos nach § 3 Abs. 1 Ziff. 1 b FamPflegeZG aufhebt und Arbeitnehmer/innen aus der Rolle als Darlehensschuldner des Arbeitgebers mit der daraus resultierenden, über die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis hinausgehenden Abhängigkeit befreit. Zudem entfällt die zusätzliche Belastung für Arbeitnehmer/innen durch die Pflicht einer Familienpflegezeitversicherung.

Die vorgesehene Lösung für die Finanzierung der Familienpflegezeit sowie die Beibehaltung einer unbezahlten Freistellung während der Pflegezeit gem. § 3 PfZG kombiniert mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme des Darlehens während der vollständigen Freistellung genügen jedoch den Anforderungen an Maßnahmen zur Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht und müssen weiterentwickelt werden. Ein Anspruch auf Freistellung zur Pflege von Angehörigen, ob in der Pflege- oder Familienpflegezeit begründet, erfüllt nur dann seine Funktion, wenn sich der Anspruchsberechtigte diese Auszeit bzw. die Verringerung seiner Erwerbstätigkeit tatsächlich leisten kann.

Eine unbezahlte Freistellung kann nur von denjenigen Beschäftigten in Erwägung gezogen werden, welche auf eine anderweitige Absicherung des Lebensunterhalts – durch Partner/Partnerin, aus Ersparnissen etc. – zurückgreifen können. Gleiches gilt für ein zinsfreies Darlehen zur Finanzierung der Familienpflegezeit, da dieses im Anschluss an die Pflegephase zurückgezahlt werden muss. Beschäftigte müssen es sich leisten können, über mehrere Monate von ihrem Einkommen einen nicht unerheblichen Betrag an Rückzahlung zu leisten. Die neu eingeführte Möglichkeit der Teilfinanzierung der vollständigen Freistellung während der Pflegezeit mit einem Darlehen ist lückenhaft, weil es sich aber nicht um eine Aufstockung des bestehenden Einkommens handelt.

Für die große Mehrheit der Beschäftigten stellt daher sowohl die Pflege- als auch die Familienpflegezeit trotz des zinslosen Darlehens keine ernstzunehmende Alternative dar und eignet sich deshalb nicht als eine Lösung des gesellschaftlichen Problems der Versorgung und Betreuung der zunehmenden Zahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland. Der Verdienstaufschlag muss daher durch eine steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung ausgeglichen werden, die ggf. über die Pflegekassen ausbezahlt wäre. Dazu bietet sich das Modell des Elterngeldes als Beispiel an. Eine Entgeltersatzleistung würde zudem einen gleichstellungspolitischen Anreiz setzen. Die Bereitschaft beider Geschlechter, private Pflegeaufgaben in gleichem Umfang zu übernehmen, könnte dadurch erhöht werden.

Für den DGB gilt: Die Kosten der gesamtgesellschaftlich zu bewältigenden Aufgabe der Betreuung älterer Menschen dürfen nicht auf die Betroffenen abgewälzt werden.

In diesem Sinne sind die für die Familienpflegezeit vorgesehenen Maßnahmen zur Milderung der Belastungen bei der Rückzahlung des Darlehens (Härtefallregelung des § 7 FamPflegeZG) nicht als systematische Lösung des Problems zu bewerten, aber trotzdem in ihrer Funktion als Härtefallregelung zu begrüßen.

Begriffserweiterung des „nahen Angehörigen“ und Ausweitung der Freistellung zur Sterbegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder

Der DGB begrüßt die Begriffserweiterung des „nahen Angehörigen“ (indem nun auch Stiefeltern, Lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager einbezogen werden), weil er mehr Menschen die Übernahme von Pflegeverantwortung ermöglicht. Ebenso befürwortet der DGB die Ausweitung der Freistellung zur Sterbegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder im eigenen Zuhause oder in einer stationären Einrichtung.

Kreis der möglichen NutzerInnen zu eng gefasst

Der Kreis derjenigen, die Familienpflegezeit nutzen können, ist durch vielerlei Aspekte eingeschränkt. Dieses Problem löst der Referentenentwurf leider nicht, um eine breitere Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zu ermöglichen. Beste Voraussetzung für Familienpflegezeiten ist ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Vollzeit. Derartige Arbeitsverhältnisse sind jedoch rückläufig. Heute verfügen nur noch 60% aller Beschäftigten über ein solches Arbeitsverhältnis. So baut das Konstrukt der Familienpflegezeit weiterhin auf ein (männlich geprägtes) Arbeitsmodell, dessen mögliche Inanspruchnahme durch die zunehmende Prekarisierung der Arbeitswelt immer weiter eingeschränkt wird. Für befristet Beschäftigte und/oder LeiharbeiterInnen ist die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten kaum möglich, für freie MitarbeiterInnen oder ProjektmitarbeiterInnen unmöglich. An der Lebensrealität von in der Mehrheit teilzeitbeschäftigten Frauen läuft dieses Gesetz ebenso vorbei. Hinzu kommen vermehrt Familienkonstellationen, für die unter dem Begriff der Multilokalität von Familienangehörigen ein derartiges Modell völlig ungeeignet sein dürfte.

Wir erwarten, dass im Nachgang zum Gesetzgebungsverfahren dem Gesetzesinhalt entsprechende Regelungen für Beamtinnen und Beamte getroffen werden.

Sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Pflege- und Familienpflegezeit

Die vorgeschlagenen Regelungen genügen aus Sicht des DGB den Anforderungen an eine sozialversicherungsrechtliche, insbesondere rentenversicherungsrechtliche Absicherung von pflegenden Angehörigen nicht. Wer eine längere Zeit für die Pflege von Angehörigen seine Erwerbstätigkeit einschränkt, darf in Bezug auf die Höhe der Rentenanwartschaften keine Nachteile erleiden. Die Grundlage der Berechnung der Anwartschaften darf nicht der Grad der Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person sein. Die Zeiten der Pflege müssten sich – analog zur Elternzeit – rentenbegründend und rentensteigernd auswirken. Als Berechnungsgrundlage müsste daher – ähnlich wie beim Elterngeld - der Durchschnittsverdienst aller Versicherten herangezogen werden.

Kündigungsschutz während der Familienpflegezeit

Die Übernahme der Regelung des Sonderkündigungsschutzes nach § 5 PZG in das Familienpflegezeitgesetz (Verweis in § 2 Abs. 3 FamPflegeZG) genügt den Anforderungen an einen angemessenen Kündigungsschutz der pflegenden Angehörigen nicht. Zwar ist es begrüßenswert, dass nun auch im Zeitraum zwischen der Ankündigung der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und dem Beginn der Pflegephase der/die Beschäftigte vor eventuellen Kündigungsabsichten seitens des Arbeitgebers, welche die bevorstehende Teilfreistellung hervorrufen können, geschützt sind. Allerdings bringt die geplante Regelung im Vergleich zur bisherigen Regelung (§ 9 Abs. 3 FamPflegeZG) eine Verschlechterung des besonderen Kündigungsschutzes dahingehend, da dieser nun für die Zeit der Darlehensrückzahlung nicht mehr besteht. Das ist inakzeptabel. Gerade in dieser Phase sind die Beschäftigten auf das Fortbestehen ihres Beschäftigungsverhältnisses besonders angewiesen sind, um ihre Darlehensschulden bedienen zu können.

III. Fazit

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege; aber er bleibt hinter den DGB-Forderungen zurück. Indem der Entwurf keine Entgeltersatzleistung für die Familienpflegezeit und Pflegezeit vorsieht, bleiben die finanziellen Belastungen und Risiken bei den Beschäftigten. Dabei handelt es sich vorrangig um Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder aufgeben – zu Lasten ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit und ihrer eigenen Alterssicherung.

Denn die Pflege von Angehörigen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deren Lasten nicht dem einzelnen Pflegenden aufgebürdet werden dürfen. Gerade auch deshalb, weil diese durch die Übernahme der Pflegetätigkeiten selbst schon einen wichtigen Beitrag zu dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe leisten. Daher dürfen sie nicht zusätzlich durch finanzielle Einbußen und durch die Folgen der Unwägbarkeiten der Pflegesituation belastet werden. Diese Lasten müssen solidarisch und gesamtgesellschaftlich getragen werden. Die Pflegenden müssen auch und gerade während der Pflegesituation eine soziale Absicherung erhalten.

Ungenügend ist auch die rentenversicherungsrechtliche Absicherung pflegender Angehöriger. Diese ist zu verbessern, so dass pflegende Versicherte nicht schlechter gestellt werden als nicht pflegende Versicherte. Auch bei einer länger als 24 Monate andauernden Pflegesituation dürfen sie hinsichtlich der sozialen Absicherung nicht schutzlos gestellt werden, wenn sie die Pflege weiter übernehmen.

Der Entwurf weist keinerlei Wege zur Vereinbarung von Beruf und Pflege für die rund fünf Millionen Beschäftigten in kleinen und kleinsten Unternehmen. Die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpflege- und Pflegezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten ist nicht sachgerecht und muss aufgehoben werden.

Die Begrenzung der Gesamtdauer von Pflege und Familienpflegezeit auf insgesamt 24 Monate bedeutet eine Verschlechterung im Vergleich zu der augenblicklichen Rechtslage und ist inakzeptabel. Zudem verschlechtert sich der besondere Kündigungsschutz, da dieser im Gegensatz zur bisherigen Regelung (§ 9 Abs. 3 FamPflegeZG) nun für die Zeit der Darlehensrückzahlung nicht mehr besteht.

Es ist daher erforderlich, dass für pflegende Angehörige, die (Familien)Pflegezeit in Anspruch nehmen, eine (zeitlich begrenzte) Entgeltersatzleistung analog zum Elterngeld geschaffen wird. Ihre rentenversicherungsrechtliche Stellung ist ebenfalls in Anlehnung an die Regelung des BEEG zu verbessern. Denn die Pflege von Angehörigen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deren Lasten nicht dem Einzelnen aufgebürdet werden dürfen, die vielmehr solidarisch und gesamtgesellschaftlich getragen werden müssen.

Dennoch sieht der DGB, dass mit dem geplanten Gesetzesvorhaben eine Weiterentwicklung der Rechtsgrundlagen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zugunsten der

Beschäftigten erfolgen soll. Es regelt einige notwendige Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten; vor allem den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, die Zahlung eines Pflegeunterstützungsgeldes analog Kinderkrankengeld für die zehntägige kurzfristige Auszeit für Angehörige (gemäß § 2 Pflegezeitgesetz) und die Ersetzung der Lohnaufstockung über Wertguthaben beim Arbeitgeber während der Familienpflegezeit durch den Anspruch der Beschäftigten auf arbeitgeberunabhängige Förderung durch ein zinsloses Darlehen.



Bundesversicherungsamt

Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

Ausschließlich per E-Mail:

302G@bmfjsf.bund.de

HAUSANSCHRIFT Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

TEL
FAX
E-MAIL
INTERNET
BEARBEITER(IN)

DATUM
AZ

(bei Antwort bitte angeben)

**Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
(Referentenentwurf, Stand: 09.09.2014)**

Ihr Schreiben vom 9. September 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesversicherungsamt nimmt zum o.g. Gesetzesentwurf - soweit in der Kürze der Zeit möglich - wie folgt Stellung:

A. Zu Artikel 1 (Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit, FPfZG)

Nr. 1:

In § 2 FPfZG-E ist die Familienpflegezeit definiert und geregelt, dass Pflegezeit und Familienpflegezeit insgesamt 24 Monate nicht überschreiten dürfen. Dabei ist die Abgrenzung zwischen Pflegezeit nach den §§ 3 f. des PflegeZG und Familienpflegezeit i.S.d. FPfZG bei Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung sehr schwierig, außer es handelt sich um kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Sinne von § 2 PflegeZG oder es wird eine vollständige (und nicht nur teilweise) Arbeitsfreistellung im Sinne des § 3 Abs. 1 S.1 PflegeZG in Anspruch genommen. Ggf. sollte zur Vereinfachung ein neuer einheitlicher Begriff eingeführt werden, wodurch auch das PflegeZG entfallen könnte.

Nr. 2:

In § 2a Abs. 1 S.1 u. 2 FPfZG-E wird geregelt, dass die Familienpflegezeit einschließlich Umfang und Zeitraum und Verteilung der gewünschten Arbeitszeit spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen ist. Diese Regelung ist für die Planungssicherheit des Arbeitgebers nachvollziehbar und entspricht der bisherigen Gesetzeslage. Allerdings dürfte sie die Pflegenden gerade in Fällen, in denen sich die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen ändert (nicht direkt absehbarer progredienter Verlauf z.B. durch Hinzutreten weiterer Erkrankungen wie Demenz) und dieser die Pflegezeit zunächst nicht für die Höchstdauer in Anspruch nehmen wollte oder die Arbeitszeit nur in geringem Umfang reduziert, vor Probleme stellen. Für solche Fälle sollte eine „Nachbesserungsmöglichkeit“ vorgesehen werden (analog § 2 PflegeZG-E).

In § 2a Abs. 4 FPfZG-E ist die bereits bestehende Formulierung „Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung“ aufgenommen worden. Hier stellt sich - wie bisher - die Frage, welche Anforderungen an eine solche Bescheinigung bzw. auch an die der Pflegekasse zu stellen sind: Soll diese formlos möglich sein oder gelten die in § 44a Abs. 5 SGB XI-E formulierten Anforderungen bei beiden Arten von Bescheinigungen? Darüber hinaus stellt aus Sicht des Bundesversicherungsamtes die Frage, wie die entsprechende Pflege bzw. Betreuung vom Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) oder der Pflegekasse geprüft werden soll. Ggf. müsste auch in § 275 Abs. 3 SGB V für den MDK eine Ergänzung vorgenommen werden, damit die Krankenkassen die Möglichkeit haben, die entsprechende Pflege oder Betreuung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung überprüfen zu lassen.

Nr. 3:

Die Regelung in § 3 Abs. 4 FPfZG-E führt aus hiesiger Sicht bei einer nur teilweisen Freistellung zu einer nicht nachvollziehbaren Ungleichbehandlung gegenüber denjenigen, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Es wird daher vorgeschlagen die Regelung auf die Fälle einer vollständigen Freistellung zu begrenzen.

Nr. 7:

In § 7 Abs. 3 Nr. 1 FPfZG-E, auch i.V.m. § 10 Abs. 2 Nr. 3 FPfZG-E, wird als tatbestandliche Voraussetzung des Erlöschens der Darlehensschuld (Rückgewährschuld) eine „mehr als 180 Tage dauernde ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit“ normiert. Im Hinblick auf das Kriterium der „lückenlosen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit“ wird auf die aus dem Bereich des SGB V im Zusammenhang mit einem Anspruch auf Krankengeld bzw. den Fortbestand der Mitgliedschaft bekannte Problematik betreffend die ärztliche Bescheinigung hingewiesen. Auch vorliegend können sich Fragen der Rückdatierung bzw. der das Wochenende betreffenden „lückenhaften“ Feststellung ergeben, deren Behandlung im Ergebnis über das Erlöschen der Darlehensschuld entscheiden kann. § 10 Abs. 2 Nr. 3 FPfZG-E spricht lediglich von der „Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arbeitnehmers“. Es wird daher angeregt, insoweit konkretisierende Regelungen zu treffen oder ggf. im Rahmen der Begründung auf die strengen Voraussetzungen der lückenlosen Bescheinigung hinzuweisen.

Nr. 14:

In § 14 Abs. 4 FPfZG-E wird die Mitgliederzahl und Zusammensetzung eines unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf detailliert geregelt. Dazu ist anzumerken, dass die genau benannte Mitgliederzahl von 21 nur dann zutrifft, wenn der oder die Vorsitzende hierbei nicht einbezogen wird und die „Kann-Vorschrift“ des § 14 Abs. 5 S. 5 FPfZG-E zur Möglichkeit des BMFSFJ, BMAS und BMG, jeweils ein Mitglied zu benennen, als bindend erachtet wird. Ggf. sollte daher eine Klarstellung der Anzahl erfolgen.

B. Zu Artikel 2 (Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit, PflegeZG)

Nr. 2

Gemäß § 3 Abs. 5 PflegeZG-E kann Pflegezeit auch in Anspruch genommen werden, wenn ein minderjähriger naher Angehöriger gepflegt wird. Der Angehörigenbegriff ist in § 7 Abs. 3 PflegeZG ohnehin so geregelt, dass auch die Pflege und Betreuung von Minderjährigen (Kindern) erfasst ist. Insofern stellt sich die Frage, ob die Regelung notwendig ist. Der Sinn erschließt sich nur aus der entsprechenden Gesetzesbegründung (S. 44 des RefE), wonach hier auch die Betreuung von pflegebedürftigen minderjährigen Angehörigen, die

sich nicht in häuslicher Umgebung (offenkundig Tagespflege- oder Behinderteneinrichtungen, u.ä.) befinden, erfasst sein soll. Dies sollte aus hiesiger Sicht vorzugsweise bereits in § 3 Abs.1 PflegeZG klargestellt werden.

Nr. 3

Nach der Formulierung des **§ 4 Abs.1 PflegeZG-E** dürfen Pflege- und Familienpflegezeit insgesamt 24 Monate nicht überschreiten. Offen bleibt, ob eine kurzfristige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG ebenfalls anzurechnen ist. Nach jetziger Lesart dürfte dies nicht der Fall sein und die kurzfristige Arbeitszeitverhinderung könnte ggf. auch mehrfach in Anspruch genommen werden, z.B. wenn neue Pflegepersonen oder ein neuer Pflegedienst zu organisieren sind. Sofern dies anders zu sehen ist, wird eine entsprechende Klarstellung angeregt.

Nr. 6

In **§ 3 Abs. 6 PflegeZG-E** i.V.m. **§ 7 Abs. 5 PflegeZG-E** werden der Anspruch auf Freistellung zur Sterbebegleitung und die Definition von Sterbebegleitung geregelt.

Hier stellt sich nach Auffassung des Bundesversicherungsamtes die Frage, ob für die Feststellung einer entsprechend schwerwiegenden Erkrankung auf bereits anderweitig vorhandene Regelungen Bezug genommen werden kann (z.B. § 37b bzw. § 92 Abs. 1 S. 2 Nr. 14, Abs. 7b SGB V i.V.m.d. Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Verordnung von spezialisierter ambulanter Palliativversorgung).

Es wird daher angeregt, ggf. eine entsprechende Bezugnahme oder Definition im Rahmen des SGB V oder SGB XI zu verankern, und zwar auch, soweit eine (Mit-) Beteiligung der ärztlichen Selbstverwaltung bzw. deren Einbindung angezeigt scheint (G-BA, KBV).

Des Weiteren könnte die Erweiterung des Angehörigenbegriffs in **§ 7 Abs. 3**

Nr. 2 PflegeZG-E um die „lebenspartnerschaftsähnliche“ Gemeinschaft zu Definitionsproblemen führen, da es sich hierbei um einen bisher in der (sozialrechtlichen) Gesetzgebung im Gegensatz zur Bedarfsgemeinschaft oder eheähnlichen Gemeinschaft nicht bekannten Begriff handelt. Insofern wird eine nähere Erläuterung oder Definition angeregt, um Abgrenzungsprobleme zu vermeiden. In Betracht käme z.B. eine dem Wortlaut des § 7 Abs.3 Nr. 3 c SGB II entsprechende Definition.

C. Zu Artikel 4 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, SGB III)

Nr. 3

Es wird angeregt, den Wortlaut des § 347 Nr. 6b SGB III-E entsprechend § 347 Nr. 5 SGB III zu formulieren, so dass die je hälftige Beitragstragung von Leistungsbezieher/in und Pflegekasse/privates Versicherungsunternehmen/Beihilfestelle eindeutig ist.

D. Zu Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, SGB V)

Nr. 1

In § 45 Abs. 2 SGB V-E wird eine neue Berechnungsweise des Krankengeldes eingeführt. Diese erscheint - soweit vorläufig überprüfbar - operabel. Im Wege der Inbezugnahme durch § 44a Abs. 3 SGB XI-E (Pflegeunterstützungsgeld) kommt § 45 Abs. 2 SGB V-E einerseits zusammen mit weiteren Neuregelungen zur Anwendung; andererseits betrifft die Berechnung allgemein die Gewährung von Kinderkrankengeld. Konsequente Regelungen, die das Netto-Krankengeld betreffen, finden sich in § 166 Nr. 2e SGB VI-E, § 245 Nr. 5b SGB III-E und § 57 Abs. 2 S. 6 SGB XI-E.

Anders als die Begründung (S. 47) andeutet, beruht der Wandel hin zur Berücksichtigung auch von Einmalzahlungen bzw. des konkreten Entgeltausfalls *während* der Freistellungsphase (nicht: davor) aus hiesiger Sicht nicht auf dem (begrifflich ansetzenden) Tatbestandsmerkmal „ausgefallenes“ Nettoarbeitsentgelt. Dies zeigt etwa ein Vergleich mit § 44a S. 2, 3 SGB V. Vielmehr ist insoweit vor allem die aus § 45 Abs. 2 S. 5 SGBV-E folgende Nichtanwendbarkeit des § 47 Abs. 2 S. 6 SGB V entscheidend. Vor diesem Hintergrund wird eine entsprechende Ergänzung vorgeschlagen, die auch in systematischer Hinsicht (vgl. § 232b Abs. 1 SGB V-E, § 57 Abs. 2 S. 6 SGB XI-E) angezeigt ist.

Konkret wird deshalb angeregt, in § 45 Abs. 2 S. 3 SGB V-E den Passus „des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts“ wie folgt zu fassen: „des während der Freistellungsphase ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts“. Außerdem sollte eine klarstellende Regelung zu der (soweit ersichtlich weiter) offenen Frage aufgenommen werden, ob der hauptberuflich selbständig

Erwerbstätige mit Optionskrankengeld auch Kinderkrankengeld beanspruchen kann (strittig, vgl. etwa *Meyerhoff*, in: jurisPK-SGB V, 2. Aufl. 2012, § 45 Rn. 19; *Gerlach* [2010], in: Hauck/Noftz, SGB V, § 45 Rn. 9).

Nr. 5

Zu § 252 Abs. 2a SGB V-E ist anzumerken, dass dieser Regelungsort, der aufgrund der Aufhebung des bisherigen Abs. 2a des § 252 SGB V durch Artikel 1 Nr. 27b des „GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz“ (GKV-FQWG) wieder zur Verfügung steht, in systematischer Hinsicht unzutreffend verankert erscheint. Auch deshalb bleiben die Weiterleitung *an den* und die Empfangszuständigkeit *des Gesundheitsfonds* im Unklaren. Denn mangels geregelter - und auch nicht angezeigter - Direktzahlung an den Gesundheitsfonds kommt offenbar nur eine Weiterleitung nach § 252 Abs. 2 S. 2 SGB V in Betracht.

§ 252 Abs. 1 S. 1 SGB V enthält die Grundregel, wer die Beiträge zu zahlen hat, mit einer Ausnahme in S. 2. Des Weiteren befinden sich Regelungen darüber, *wer* zahlt, grundsätzlich in den (sonstigen) „abweichenden Bestimmungen“ im Sinne des § 252 Abs. 1 S. 1 SGB V, also etwa in §§ 253, 255, 256 SGB V. Im Übrigen regelt § 252 Abs. 2 ff. SGB V lediglich, wie bzw. an wen zu zahlen ist. Nur so kann auch die „ansonsten-“ Regelung zur Zahlung an die Einzugsstelle nach § 252 Abs. 2 S. 2 SGB V eingreifen. Darüber hinaus hat diese Systematik bzw. Klassifikation auch Bedeutung für die Prüfungen bzw. PrüfVO nach § 252 Abs. 5 (i.V.m. Abs. 2 S. 2) SGB V.

Schon angesichts der Weiterleitung an den Gesundheitsfonds und dessen Verwaltung durch das Bundesversicherungsamt sollte schließlich in jedem Fall vorgesehen werden, das Bundesversicherungsamt an der im letzten Halbsatz der Norm genannten Vereinbarung zu beteiligen.

Aus diesen Gründen wird angeregt, die Vorschrift als § 253a SGB V-E („Beitragszahlung aus dem Pflegeunterstützungsgeld“) systematisch anders zu fassen. Sollte dieser Anregung nicht Rechnung getragen werden, wird gebeten jedenfalls klarzustellen, dass die Beiträge an die Krankenkassen als Einzugsstellen zur Weiterleitung an den Gesundheitsfonds zu zahlen sind. Schließlich wird empfohlen, im letzten Halbsatz der neuen Norm (Vereinbarung des Näheren) das Bundesversicherungsamt als verantwortlichen Verwalter des Gesundheitsfonds zu beteiligen.

Allgemein wird angeregt, die im Zusammenhang mit dem als Leistung der Pflegeversicherung konzipierten Pflegeunterstützungsgeld vorgesehenen Beitragszuschüsse für die GKV - mindestens auch - im SGB V zu verankern (vgl. zum Zuschuss durch Leistungsträger § 258 SGB V; hingegen betrifft § 61 SGB XI Zuschüsse (für freiwillige Mitglieder der GKV) zur Pflegeversicherung. Es wird angeregt, eine korrespondierende Regelung im SGB V zu schaffen.

E. Zu Artikel 9 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch, SGB XI)

Nr. 3

Es stellt sich die Frage, wer die Beratung zu der neuen Leistung nach § 44a Abs. 3 SGB XI-E übernimmt. Erfolgt diese durch die zuständige Pflegekasse des Pflegebedürftigen dann, wenn häusliche Pflege in Anspruch genommen wird, oder wie wird sonst die Kenntnis und Information der betreffenden Angehörigen über diese Leistungsart und das Erfordernis der unverzüglichen Antragstellung sichergestellt ?

Der in § 44 Abs. 3 bis 5 SGB XI-E verwandte Begriff des pflegebedürftigen nahen Angehörigen, beruht offenkundig auf der Definition in § 7 PflegeZG, zumal ja auch bereits in § 44a Abs.1 S.1 SGB XI auf das PflegeZG Bezug genommen wird. Dadurch wird nun in das ohnehin sehr uneinheitliche SGB XI ein weiterer Angehörigenbegriff eingeführt. Derzeit wird in den §§ 1 Abs. 6, 20 Abs.1 Nr. 3 u. Abs. 4, 23 Abs. 6, 25, 26 Abs. 2, 51 Abs. 2, 55, 56, 57, 90 Abs. 2 SGB XI das Wort „Familienangehörige“ verwendet, in den §§ 3, 7 Abs.2 , 7a Abs. 2, 8 Abs. 2, 22, 23 Abs. 5., 28, 45, 58 , 91 Abs. 4, 94 Abs. 3, 100, 101, 109, 114a SGB XI das Wort „Angehörige“. Dies kann zu Unklarheiten führen, zumal die Lebenspartner, die in die Definition in § 7 PflegeZG einbezogen sind, im SGB XI ausdrücklich gesondert erwähnt werden (z.B. in § 23 Abs. 5, 27 SGB XI). Es wird daher vorgeschlagen, die Definition aus § 7 PflegeZG in den § 44a SGB XI neu aufzunehmen oder den Angehörigenbegriff - soweit möglich - im Gesetzestext des SGB XI zu vereinheitlichen.

Nach dem Wortlaut des § 44a Abs.3 S.2 SGB XI-E ist der Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld § 44a Abs.4 S.1 SGB XI „unverzüglich“ zu stellen. Diese Formulierung sollte in der entsprechenden Begründung näher erläutert werden (z.B. mit der gängigen Definition „ohne schuldhaftes Zögern“). Nicht recht nachvollziehbar ist, weshalb die Antragstellung nach

§ 44a Abs. 4 S.1 SGB XI-E auf Zuschüsse zur Krankenversicherung nach dem Wortlaut nicht zeitlich eingegrenzt ist, ggf. sollte hier auch eine „unverzügliche“ Antragstellung gefordert werden, um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden.

In § 44a Abs. 5 SGB XI-E ist zwar auch die Pflicht für den Leistungsbezieher des Pflegeunterstützungsgeldes normiert, den Antrag „unverzüglich“ seinem Arbeitgeber vorzulegen, damit dieser die Entgeltabrechnung und Beitragszahlung vornehmen kann. Für die zuständige Pflegekasse oder das private Pflegeunternehmen im Sinne des § 44a Abs. 5 S.1 SGB XI -E ist dagegen eine entsprechende Pflicht nicht normiert. Zur Klarstellung und um Verzögerungen zu vermeiden, sollte dies auch aufgenommen werden.

F.

Redaktionell wird noch auf folgende Punkte hingewiesen.

§ 10 Abs.1 FPfZG-E (S. 11 des RefE) enthält folgenden Verweis: „...entscheidet auch in den Fällen des § 6 Absatz 3...“. Gemeint sein dürfte vorliegend § 6 Abs. 2 FPfZG.

Die derzeit in § 249c SGB V-E (S. 18 des RefE) enthaltene Absatznummerierung (Absatz 1) ist angesichts eines fehlenden Absatzes vermutlich versehentlich erfolgt.

Ferner ist aufgefallen, dass im Anschreiben zum Gesetzesentwurf ausgeführt wird, dass die bisherige Möglichkeit der Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben durch den Arbeitgeber während der Familienpflegezeit künftig durch den Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen ersetzt wird. Hingegen wird in der Gesetzesbegründung zu § 3 FPfZG-E (Allgemeiner Teil Pkt. II., 5. Absatz, S. 27; Besonderer Teil zu Artikel 1, Nummer 3, zu Absatz 1 zu Satz 1, S. 37) ausgeführt, dass auch in Zukunft eine Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben vereinbart werden kann.

Etwaige Nachfragen bitten wir direkt an die inhaltlich zuständigen Referate 211 (Grundsatzfragen der Krankenversicherung, Herr Dr.ichert, Durchwahl 1525) und 217 (Grundsatz- und Aufsichtsangelegenheiten der Pflegeversicherung, Frau Langer, Durchwahl 1294) zu richten.

Soweit sich für das Bundesversicherungsamt nach einer umfassenderen Prüfung weiterer Anmerkungsbedarf ergibt, werden wir ergänzende Ausführungen nachreichen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



[REDACTED]



Bundesverband e.V.

**Stellungnahme des AWO Bundesverbandes
zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

September 2014

Der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Bundesverband e. V. bedankt sich für die Möglichkeit, zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Stellung nehmen zu können.

Die AWO als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege mit rund 800 teil- und vollstationären Einrichtungen, in denen täglich mehr als 70.000 pflegebedürftige Menschen betreut werden, sowie 600 ambulanten Diensten und Sozialstationen hat sich in den vergangenen Jahren immer wieder intensiv für die Entlastung pflegender Angehöriger auf unterschiedlichsten Ebenen eingesetzt.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde lange mit dem Fokus der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf diskutiert. Angesichts der demografischen Entwicklungen in Deutschland wird die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Tätigkeit in den nächsten Jahren für einen zunehmenden Teil der Erwerbstätigen an Bedeutung gewinnen.

Laut den Daten des Statistischen Bundesamtes sind 2,63 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des SGB XI. Ca. 70 Prozent dieser Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt, ein großer Teil davon allein durch Familienangehörige. Viele dieser Familienangehörigen sind parallel zu ihrer Pfl egetätigkeit auch berufstätig. Die Kombination von Beruf, Familie und Pflege ist für die Erwerbstätigen oft mit hohen Belastungen verbunden. Andererseits aber stellt der Beruf auch einen wichtigen Ausgleich zur Pfl egetätigkeit dar. Soziale Kontakte werden aufrechterhalten, die Erwerbstätigen erleben sich nicht ausschließlich als Pfleger oder als Pflegerin und sie erfahren Bestätigung und Ablenkung. Für diese Personen Möglichkeiten zu finden und auszubauen, die die Pflege von Angehörigen bei gleichzeitiger Berufstätigkeit vereinfachen, unterstützen und ein Stück weit auch fördern, ist eine wichtige und sehr aktuelle gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Aufgabe.

Auch aus arbeitsmarktpolitischer und unternehmerischer Sicht ist es wenig sinnvoll, pflegende Erwerbstätige bzw. die negativen Auswirkungen einer mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zu ignorieren und zwar zum einen im Hinblick auf die betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten, die durch Fehlzeiten oder pflegebedingte Berufsaufgabe von qualifiziertem Personal entstehen und zum anderen auch im Hinblick auf den bereits vorhandenen Personal/ Fachkräftemangel.

Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren mit der Einführung des Pflegezeitgesetzes und der nachfolgenden Familienpflegezeit unterstrichen, dass ihm eine Entlastung pflegender Angehöriger, die beruflich eingebunden sind, wichtig ist. Die geringe Inanspruchnahme der beiden Freistellungsmöglichkeiten hat jedoch offensichtlich werden lassen, dass hier dringender Nachbesserungsbedarf besteht. Insofern begrüßen wir die Intention des nun vorgelegten Gesetzentwurfes beide Freistellungsarten stärker an den Bedarfslagen pflegender Angehöriger zu orientieren.

Vorbemerkung zum Referentenentwurf

Auch wenn die AWO die mit dem Gesetzentwurf verfolgten Ziele grundsätzlich begrüßt, möchten wir darauf verweisen, dass die Potenziale der Familienpflege schon heute weitestgehend ausgeschöpft sind und ihren Hochstand erreicht haben. Noch immer sind es in der Mehrheit die Töchter und Ehefrauen, die Pflegeaufgaben in den Familien übernehmen. In den kommenden Jahren werden - auch bei weiteren Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige - Familienangehörige immer seltener Pflegeaufgaben übernehmen können oder wollen. Die bekannten Ursachen hierfür sind Kinderlosigkeit und/ oder die häufige räumliche Distanz zwischen den Haushalten der Familienmitglieder v.a. der Kinder- und Elterngeneration. Auch hinsichtlich der Bereitschaft zur Übernahme von Pflegeaufgaben werden Veränderungen zunehmend sichtbar. Hierbei sind zentrale Gründe in der eigenen beruflichen Entfaltung potenziell Pflegenden zu sehen, die finanziell bedingte Notwendigkeit zur vollen Erwerbsarbeit der Kindergeneration oder der Wunsch bei immer mehr Menschen, nicht von Familienangehörigen gepflegt zu werden.

Zudem kann eine Familienpflegezeit oder eine Pflegezeit nur dann eine entlastende Wirkung entfalten, wenn den pflegenden Angehörigen eine Pflegeinfrastruktur und pflegerische Dienstleistungen zur Verfügung stehen, die ein individuell passendes und bezahlbares Pflegearrangement ermöglichen. Da dies oft nicht der Fall ist, kommt es vielfach zu hohen finanziellen, psychischen und körperlichen Belastungen. Hier ist der Gesetzgeber gefragt die Grundlagen sowohl für eine bessere ambulante pflegerische Infrastruktur zu sorgen als auch eine Quartiersentwicklung weiter im Sinne der Menschen zu befördern.

In der vorliegenden Stellungnahme werden wir auf folgende Inhalte und Ziele des Gesetzentwurfes eingehen:

1. Fortbestand und Verkopplung der beiden bisherigen Freistellungsregelungen
2. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit
3. Inanspruchnahme der Familienpflegezeit
4. Möglichkeit der Inanspruchnahme eines zinslosen Darlehens
5. Einführung einer neuen Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld)
6. Erweiterung des Familienbegriffs
7. Übernahme von Pflegeaufgaben durch Väter, Partner und Söhne
8. Einsetzung eines unabhängigen Beirats für Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Ausgewählte Regelungen und Ziele und ihre Bewertung

1. Fortbestand und Verkopplung der beiden bisherigen Freistellungsregelungen

Referentenentwurf

Pflegezeit- und Familienpflegezeit sollen nebeneinander stehen bleiben, werden aber enger aufeinander bezogen. Bei der Kombination beider Ansprüche muss es jeweils einen nahtlosen Übergang geben. Die Dauer der Reduzierung der Arbeitszeit kann (auch bei Kombination beider Ansprüche) insgesamt maximal 24 Monate betragen.

Bewertung

Die AWO begrüßt eine engere Verzahnung der beiden Freistellungsmöglichkeiten. Da beide Leistungsarten bezüglich ihrer zeitlichen Ausgestaltung unterschiedlich ausfallen, ermöglichen sie eine individuelle Freistellungsgestaltung im Sinne der pflegenden Angehörigen. Auch ihre Kombinationsfähigkeit eröffnet für pflegende Angehörige mehr Spielräume, um die Pflegesituation nach Bedarf zu gestalten.

Die weitere Gültigkeit beider Freistellungsarten und ihre Kombinationsmöglichkeit erhöhen aber gleichzeitig den Beratungsbedarf auf Seiten der pflegenden Angehörigen. Wenn der Gesetzgeber erreichen möchte, dass die Inanspruchnahme der Freistellungszeiten zukünftig höher als in der Vergangenheit ausfällt, bedarf es einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung der Angebote und einer besseren Aufklärung über die Differenzen und Kombinationsmöglichkeiten.

Skeptisch betrachten wir die Absicht des Gesetzgebers, dass eine Pflegezeit automatisch dann gilt, wenn der/ die Beschäftigte Anspruch auf beide Freistellungsarten hätte, diese aber nicht explizit im Rahmen seiner Ankündigung benennt (§ 2a Abs.1a FPfZG). Hier sollte der/ die Beschäftigte über die unterschiedlichen Freistellungszeiten, deren Inhalte und Bedingungen sowie darüber, was im jeweiligen Einzelfall am zielführendsten ist, aufgeklärt werden. Diese Aufklärung und Beratung sollte unabhängig erfolgen. Die regionalen Pflegestützpunkte könnten diese Aufgabe zusätzlich übernehmen. Das Personal müsste für diese Aufgabe entsprechend zusätzlich qualifiziert werden und in ausreichender Zahl vorgehalten werden. Die Mittel dafür sind bereit zu stellen.

Da für viele pflegende Angehörige eine Wochenarbeitszeit von 15 Stunden bei einer intensiven Betreuungssituation nicht organisierbar ist, wird die Zahl derjenigen, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, ebenfalls weiter begrenzt bleiben.

Auch die Doppelbelastung durch Arbeitssituation und Pflegesituation wird für viele Menschen ein Entscheidungskriterium gegen die Familienpflegezeit sein. Hier bedarf es einer anderen Pflegeinfrastruktur, anderer Leistungsarten und einer besseren finanziellen Absicherung der Pflege, damit solche Freistellungsmodelle auch wirken können.

2. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Referentenentwurf

Es wird ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit eingeführt. Beschäftigte haben einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Stunden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht in Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

Bewertung

Die AWO begrüßt ausdrücklich, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf erstmals ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit geschaffen werden soll. Die AWO hatte in der Vergangenheit immer wieder das Fehlen eines solchen Rechtsanspruchs

kritisiert. Er war und ist einer der Gründe dafür, dass die Familienpflegezeit bis dato in so geringem Maße in Anspruch genommen wurde. Durch die rechtliche Klarstellung erfolgt eine deutliche Stärkung der Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sie sind nicht mehr allein verwiesen auf die Bereitschaft des Arbeitgebers eine solche Auszeit zu gewähren.

Als nach wie vor kritisch betrachten wir die Beibehaltung der Kleinbetriebsklausel (15 oder weniger Beschäftigte). Die Familienpflegezeit sollte unabhängig von der Betriebsgröße gewährt werden, auch um Ungerechtigkeiten hinsichtlich der Leistungsansprüche zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern.

3. Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Referentenentwurf

Mit § 2a Familienpflegezeitgesetz wird die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit geregelt.

Bewertung

Die Einführung dieser Regelung der administrativen Voraussetzungen der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit ist zu begrüßen. Durch die Neuregelung wird nicht nur zur Planungssicherheit bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis beigetragen, sondern auch Streitigkeiten über die rechtzeitige Ankündigung der Inanspruchnahme in diesem Zusammenhang vorgebeugt, was letztlich dem Abbau administrativer Hürden, sowohl auf Arbeitgeber/innen- als auch auf Arbeitnehmer/innenseite, zu Gute kommt. Es gilt eine Frist von acht Wochen zur Ankündigung der Inanspruchnahme. Allerdings ist anzunehmen, dass die Übernahme von Pflegeaufgaben nicht so exakt vorherseh- und planbar ist, so dass auch in Kombination mit der zehntägigen Auszeit mit Lohnersatzleistung eine problematische Übergangssituation für die pflegenden Angehörigen entstehen kann.

Die verpflichtende Angabe, in welchem Umfang die Freistellung erfolgen soll und die Mitteilung, wie die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit aussehen soll, erscheint sinnvoll, um einerseits den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitnehmer/innen gerecht zu werden, aber auch eine Kompensation der personellen Ressourcen auf Arbeitgeber/innenseite zu ermöglichen.

4. Möglichkeit der Inanspruchnahme eines zinslosen Darlehens

Referentenentwurf

Zur Aufstockung des Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit wird ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt. Die Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt. Beschäftigte, die die Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten) in Anspruch nehmen, erhalten ebenfalls während der Freistellungszeit einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Bewertung

Die Gewährung eines zinslosen Darlehens mag in Einzelfällen eine zielführende Unterstützung während der Dauer der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit sein, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist. Die AWO will an dieser Stelle aber auch auf die Gefahren und Risiken einer solchen Regelung hinweisen:

Die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit oder Pflegezeit führt zu Einbußen beim Haushaltseinkommen. Diese Einbußen werden häufig noch verstärkt durch erhöhte Kosten und Ausgaben der Pflegehaushalte im Verlauf der Pflegesituation. Diese finanziellen Mehrbelastungen sind oft nicht zu Beginn der Pflegesituation in ihrem Ausmaß und Umfang abschätzbar. Wenn zu diesen Belastungen am Ende der Auszeit noch die Rückzahlung eines Darlehens hinzukommt, verstärkt sich die Gefahr der Verschuldung privater Pflegehaushalte.

Hinzu kommt, dass die Pflegesituation deutlich über die mit dem Gesetzentwurf geschaffene zeitliche Begrenzung der Förderfähigkeit der Familienpflegezeit (§§ 2, 3, 5) sowie den Beginn der Rückzahlungspflicht (§ 6) hinaus bestehen kann, was die Möglichkeit der Rückzahlung eines Darlehens durch die dann weiterhin pflegenden Angehörigen erheblich in Frage stellt, damit zu einer erhöhten psychischen und physischen Belastung werden kann und auch mit der Härtefallregelung (§ 7) nur begrenzt aufgefangen wird. In diesem Kontext ist bedeutsam, dass die Bereitschaft zur Übernahme von Pflegeaufgaben v.a. in Haushalten mit geringem Einkommen und geringeren Bildungsstatus besonders ausgeprägt ist.

Personen mit ausreichendem Einkommen werden in der Regel auf ein solches Darlehen nicht zurückgreifen müssen. Es werden vor allem Personen mit einem mittleren oder niedrigeren Einkommen eine solche finanzielle Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Kombination von Darlehen und Familienpflegezeit schafft Anreize zur Übernahme von Pflegearbeit, sie schürt aber gleichzeitig v.a. bei Personen mit geringem Einkommen das Risiko einer Verschuldung. Um die Gefahren einer solchen Anreizsystematik zur Übernahme von Pflegeaufgaben einzudämmen, bedarf es einer intensiven Aufklärung zur Risikoabschätzung in jedem Einzelfall. Auch deshalb halten wir eine umfassende und unabhängige Beratung für unumgänglich.

5. Einführung einer neuen Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld)

Referentenentwurf

Die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen (Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz), wird aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einem Pflegeunterstützungsgeld als einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld gekoppelt. Die Finanzierung wird im Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch ausgewiesen. In diesem Zusammenhang wird die Berechnung des Kinderkrankengeldes nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch transparenter, gerechter und unbürokratischer gestaltet, indem als Grundlage nicht mehr das vor der Freistellung von der Arbeit

erzielte Arbeitsentgelt, sondern das während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt herangezogen wird.

Bewertung

Die AWO begrüßt die Einführung einer neuen Lohnersatzleistung. Hiermit würde eine Forderung unseres Verbandes eingelöst, die wir bereits so schon bei der damaligen Einführung der Familienpflegezeit angeregt hatten. Das Pflegeunterstützungsgeld analog der Regelungen zum Kinderkrankengeld für eine bis zehntägige Auszeit ist eine gleichwertige Anerkennung der Betreuungsleistung der Angehörigen unabhängig davon, ob sie ein Kind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen versorgen. Ebenso begrüßt die AWO die gerechtere und unbürokratische Ausgestaltung des Berechnungsverfahrens. Anzumerken bleibt in diesem Zusammenhang jedoch noch, dass diese Lohnersatzleistung analog der Regelungen zum Kinderkrankengeld mit finanziellen Einbußen für die pflegenden Angehörigen verbunden ist, was insbesondere für Menschen mit geringem Einkommen ein Problem darstellen dürfte, das im Kontext der Kosten und Aufgaben im Pflegefall insgesamt (s.o.) zu bewerten ist.

6. Erweiterung des Familienbegriffs

Referentenentwurf

Der Begriff des „nahen Angehörigen“ wird erweitert, indem auch die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager aufgenommen werden.

Bewertung

Die Erweiterung des zur Inanspruchnahme berechtigten Kreises einer Familienpflegezeit oder der Leistungen der Pflegezeit durch eine Erweiterung des „Familien- oder Angehörigenbegriffs“ halten wir für notwendig und zeitgemäß. Eine abschließende Auflistung des Personenkreises bewerten wir jedoch in einer Zeit, in der sich Lebensformen und -verbünde immer weiter ausdifferenzieren und pluralisieren, in der „Wahlverwandtschaften“ eine immer größere Rolle im Leben von Menschen spielen, als nicht weitgehend genug. Im Sinne des Familienbegriffs der AWO würden wir es begrüßen, wenn der Kreis der Inanspruchnahmeberechtigten auf Menschen ausweitet würde, die dauerhaft füreinander Verantwortung übernehmen und Sorge tragen. Diese Verantwortung ließe sich mit Blick auf die leistungsrechtliche Inanspruchnahme bspw. durch eine Erklärung an Eidesstatt fixieren.

7. Übernahme von Pflegeaufgaben durch Väter, Partner und Söhne

Unverändert übernehmen vorrangig Frauen die familiäre Pflege von Angehörigen. Das Durchschnittsalter pflegender Frauen liegt zwischen 50 und 60 Jahren und damit noch im erwerbsfähigen Alter. 60 Prozent aller weiblichen Pflegenden sind jedoch nicht erwerbstätig, 27 Prozent gaben ihre Erwerbstätigkeit für die Pflege auf. Die Beschäftigungsstruktur aller Frauen in diesem Alter zeigt, dass Frauen selbst bei

einer Vollzeitätigkeit 27 - 29 Prozent weniger verdienen als Männer ihrer Altersgruppe und dass sie eher Teilzeit im Niedriglohnssektor und/ oder in Kleinstbetrieben arbeiten.

Mit dem Referentenentwurf wird das Ziel verfolgt, die Männer stärker in die Pflegeaufgaben innerhalb der Familien einzubinden. Die AWO begrüßt dieses Ziel, das durch die mit dem Gesetzentwurf verbundene höhere Wertschätzung der Pflegetätigkeiten und damit einhergehend einer höheren gesellschaftlichen Akzeptanz erreicht werden soll. Aus Sicht der AWO sind jedoch darüber hinaus analog der Elternzeit- und Elterngeld(Plus)-Regelungen Maßnahmen besonders wichtig, die eine finanzielle Unterstützung an gleichstellungspolitische Ziele knüpft.

8. Einsetzung eines unabhängigen Beirats für Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Referentenentwurf

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein.

Bewertung

Die AWO begrüßt ausdrücklich die Einrichtung eines unabhängigen Beirates für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie dessen vielseitige Besetzung mit allen relevanten Akteuren aus Praxis, Politik, Selbsthilfe, Seniorenverbänden, Wissenschaft, Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbänden usw. Hierdurch bündelt die Bundesregierung die Fachexpertise zum Thema aus unterschiedlicher Perspektive. Gleichzeitig aber schafft sie hierdurch auch die Möglichkeiten für konzertierte Zielvereinbarungen, die Entwicklung von Handlungsleitlinien, Strategien und Innovationen zum Themenfeld der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Die Bundesregierung sollte die Potenziale eines solchen unabhängigen Beirates nutzen und das Thema weitreichender angehen als mit dem Referentenentwurf verfolgt. Hier begrenzt sich der Arbeitsauftrag an den Beirat weitestgehend auf die Beratung der Auswirkungen der im Gesetzentwurf getroffenen Regelungen. Die Arbeit des Beirates sollte zudem eng verzahnt werden mit der Weiterentwicklung der Pflegeversicherung, der Pflegeinfrastruktur wie auch mit einer patientenorientierten Gesundheitsversorgung. Sie sollte die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktpolitik in den Blick nehmen und Aspekte sozialer und gesundheitlicher Ungleichheit bedenken. Nur vernetzt gedacht und organisiert können Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu einer tatsächlichen Entlastung für pflegende Angehörige und Pflegebedürftige führen.

Gesamtbewertung und Weiterentwicklung

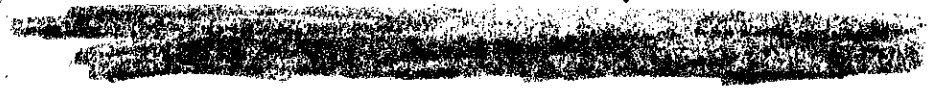
Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit steigender Anzahl an Pflegebedürftigen, der Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen an Erwerbstätige sowie der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen, die bisher überwiegend die familiäre Pflege geleistet haben, geht der Gesetzentwurf in die richtige Richtung, bleibt jedoch mit den geplanten Maßnahmen teilweise sowohl hinter den Notwendigkeiten als auch hinter den deklarierten Zielen zurück.

Wir befinden uns in einer Care-Krise und es ist aus Sicht der AWO an der Zeit, über den Gesetzentwurf hinaus, hierzu eine gesamtgesellschaftliche Debatte zu führen. Notwendig sind Konzepte und Maßnahmen, die sich an der Realität von Care orientieren, der Individualisierung der mit der Pflege von Angehörigen verbundenen Risiken entgegenwirken und eine geschlechtergerechte Verteilung von Fürsorge und Pflege fördern.

Berlin, den 19.09.2014

AWO Bundesverband e.V.

Ansprechpartnerinnen:



DZA Manfred-von-Richthofen-Strasse 2, D-12101 Berlin

Dr. Christine Stüben
BMFSFJ, Leiterin des Referates 302
Familienpflegezeit

Dr. Margit Langer
BMAS, Referat III a1
Recht des Arbeitsverhältnisses

17.09.2014

Per E-Mail

**Kommentierung des Entwurfs für ein Gesetz
zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Sehr geehrte Frau Dr. Stüben, sehr geehrte Frau Dr. Langer,

mit diesem Schreiben sende ich Ihnen die Kommentierung des Deutschen Zentrums für Altersfragen zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf¹.

(a) Grundsätzliche Anmerkungen

Grundsätzlich begrüßen wir die Vorlage des Gesetzentwurfs, weil hiermit die Möglichkeit verbessert wird, Aufgaben in der familialen Pflege und im Erwerbsleben miteinander zu vereinbaren. Eigene Berechnungen anhand des Deutschen Alterssurveys haben gezeigt, dass die Pflegerate bei den 40- bis 64-Jährigen bei etwa 4 Prozent liegt. Deutschlandweit entspricht das 1,1 Millionen Menschen dieses Alters. Etwa 60 Prozent der pflegenden Personen ist Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig. Hieran wird deutlich, wie bedeutsam es ist, für diesen Personenkreis unterstützende Maßnahmen anzubieten, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ermöglichen. Wir begrüßen auch die Ausweitung des Begriffs der „pflegenden Angehörigen“, da dies den Entwicklungen im Bereich von Familienbeziehung Rechnung trägt.

(b) Zusammenlegung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Die bisherigen Regelungen zur Inanspruchnahme von flexiblen Zeiten für die Pflege von Angehörigen mit Pflegebedarf sind komplex und durch zwei (namensähnliche) Gesetze geregelt, das Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz. Beide Gesetze werden „miteinander verzahnt“, aber nicht durch

¹ An der Kommentierung haben sich Dr. Daniela Klaus, Dr. Laura Romeu Gordo, Dr. Julia Simonson, Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer und Dr. Jochen P. Ziegelmann beteiligt.

ein einheitliches Gesetz ersetzt. Die Verzahnungsregelungen von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz machen es für betroffene Personen sehr schwer, die Implikationen zu prüfen, die die Beantragung nach dem einen oder anderen Gesetz nach sich zieht. Die Regelung einer automatischen Zuordnungen zur Pflegezeit bei nicht ausreichend spezifizierter Beantragung (Familienpflegezeitgesetz § 2a neu) bringt ein Element des Zufalls in die neue Regelung, das nicht im Interesse der betroffenen Personen ist.

(c) Komplexität der Regelungen

Die Regelungen sind komplex (etwa die Ausführungen zur Darlehenshöhe im Familienpflegezeitgesetz § 3 neu). Personen, die die neuen Regelungen in Anspruch nehmen möchten, müssen in die Lage versetzt werden, längere Zeiträume gut planen zu können. Sollte es notwendig sein, die Regelungen zur Einkommenshöhe so komplex zu fassen, so bedarf es ausgezeichneter Erläuterungen, damit diese Regelungen nachvollziehbar sind und für Lebensplanungen verwendet werden können.

(d) Flexibilität der Regelungen

Die Familienpflegezeit ist auf maximal zwei Jahre angelegt. Zwei Punkte möchten wir zu bedenken geben. Zum einen ist die Situation von pflegebedürftigen Menschen sehr unterschiedlich. In einigen Fällen wird die Notwendigkeit der Pflege länger dauern als die zwei Jahre, die die Familienpflegezeit bietet. Zum anderen ist die Dauer von Pflegezeiten für die betroffenen Personen sehr schwer einzuschätzen. Der Gesetzesentwurf sieht zwar eine vorzeitige Rückkehr bei Veränderungen der Pflegesituation vor, jedoch sollte im Gesetzestext auch für Laien klar ersichtlich sein, ob eine solche vorzeitige Rückkehr der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf oder nicht. In diesem Zusammenhang ist die jetzt gewählte Formulierung „im Übrigen“ missverständlich. Eine vorzeitige Rückkehr ohne Veränderung der Pflegesituation ist in jedem Fall nur bei Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Zu fragen ist, ob diese Regelung für die Pflegenden ausreichend Flexibilität bietet oder ob ein genereller Anspruch auf eine raschere Rückkehr in die frühere Stelle gewährt werden sollte.

(e) Darlehen

Zentrales Instrument des Gesetzes ist ein Darlehen, das die finanziellen Folgen einer Reduzierung der Erwerbstätigkeit mildern soll. Allerdings bedeutet dies auch, dass die Folgen der Familienpflege sich nicht auf die (maximal) zwei Jahre der eigentlichen Pflegezeit beschränken, sondern weitere vier Jahre andauern, in denen das Darlehen zurückgezahlt wird. Es sollte zumindest bedacht werden, dass sich hierbei eine „Verschuldungsfalle“ für Geringverdiener öffnen könnte. Das kann besonders problematisch für ältere Arbeitnehmer sein, die kurz nach der Familienpflegezeit in Rente gehen. Immerhin beträgt die Pflegerate der 60 bis 64 Jährige 4.3 Prozent. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass durch die Verringerung der Erwerbstätigkeit während der Pflegezeit niedrigere Beiträge in die

Rentenversicherung entrichtet werden, die Rentenansprüche der Pflegenden also geringer ausfallen. Alternativ könnte in Erwägung gezogen werden für einen Teil der Pflegezeit einen Lohnausgleich analog zum Elterngeld zu schaffen, um für Pflegende vergleichbare Leistungen bereitzustellen, wie für Erziehende in der Elternzeit.

(f) Kreis der Berechtigten

Der Kreis der Berechtigten ist deutlich kleiner als der Anteil der erwerbstätigen Personen, die Aufgaben der Pflege im familialen Kontext übernehmen. Menschen, die in kleinen Betrieben arbeiten, sowie selbständige Personen zählen nicht zu den anspruchsberechtigten Personen. Laut Daten des Deutschen Alterssurveys (DEAS) arbeiten 40 Prozent der Beschäftigten im Alter zwischen 40 und 65 in kleinen Betrieben (bis 20 Personen) und/oder sind selbständig. Darüber hinaus ist dieser Anteil höher für Frauen (44 Prozent) als für Männer (35 Prozent). Hier sollte überlegt werden, ob der Kreis der Berechtigten ähnlich wie im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gefasst werden könnte.

(g) Mehrfache Inanspruchnahme

Beschäftigte können die (Familien-)Pflegezeit für die Pflege einer oder eines nahen Angehörigen in Anspruch nehmen. Es ist abzusehen, dass zukünftig der Anteil derjenigen Personen steigen wird, die nicht nur einmal in ihrem Lebenslauf vor die Entscheidung gestellt sind, einen Angehörigen zu pflegen, sondern bei denen sich diese Frage mehrmals (z.B. für unterschiedliche Angehörige oder im Wechsel mit anderen Betreuungskonstellationen für denselben Angehörigen) stellt. Das Gesetz sollte daher eindeutig regeln, ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen auch eine mehrfache Inanspruchnahme möglich ist.

(h) Beirat

Wir begrüßen es, dass ein Beirat zur Überprüfung der Wirkung des Gesetzes eingerichtet werden soll. Damit der Beirat eine Grundlage für die Bewertung des Gesetzes hat, wäre es aus unserer Sicht sinnvoll, wenn in der Begründung des Gesetzes intendierte Wirkungen formuliert werden. Um überprüfen zu können, ob (nur) diese intendierten Wirkungen eintreten, wäre es notwendig, wenn der Beirat rechtzeitig vor Inkrafttreten des Gesetzes tagen könnte.

Mit freundlichen Grüßen







DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PALLIATIVMEDIZIN

Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin e. V.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

DGP-Geschäftsstelle
Aachener Str. 5
10713 Berlin

per Email an: 302G@bmfsfj.bund.de

Berlin, 19.9.2014

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
(Stand 9.9.2014) - hier: Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin (DGP)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die DGP begrüßt ausdrücklich den Gesetzesentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Durch den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und den Rückkehranspruch zur Arbeitszeit vor der Freistellung werden die Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige deutlich verbessert. Von besonderer Bedeutung erscheint uns auch die jetzt neu geschaffene Möglichkeit, sich als naher Angehöriger für die Sterbebegleitung bis zu 3 Monate freistellen zu lassen. Trotzdem erlauben wir uns einige inhaltliche Anmerkungen zum Gesetzesentwurf.

Ausgangspunkt: Der Gesetzesentwurf soll das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz weiter entwickeln. Kernstück ist die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit. Dieser Rechtsanspruch wird durch die Möglichkeit einer finanziellen Förderung in Form einer Darlehensgewährung und durch den Anspruch auf eine eng begrenzte Lohnersatzleistung (10 Tage) (Pflegeunterstützungsgeld) flankiert. Überdies wird im Rahmen des Artikel 2 (Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit) auch ein Rechtsanspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung für Sterbebegleitung geschaffen. Der Anspruch für die Freistellung kann allerdings nur für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten verlangt werden (sonst im Pflegezeitgesetz 6 Monate). Im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes ist Sterbebegleitung nicht vorgesehen.

Stellungnahme: Von Seiten der DGP wird zum Gesetzesentwurf aufgrund der knappen Stellungnahmezeit von nur wenigen Tagen vor allem mit Blick auf die neue Vorschrift zur Sterbebegleitung Stellung genommen. Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass das neue Gesetz die Familienpflegezeit als Rechtsanspruch ausgestaltet und auch finanzielle Mittel vorsieht, die den Familien helfen sollen, wirtschaftliche Einbußen zu ertragen, die sie durch die Pflege ihrer Angehörigen erleiden. Ob das Instrument des innerhalb eines eher knappen Zeitraums rückzahlbaren zinslosen Darlehens geeignet ist, die wirtschaftlichen Belastungen pflegender Familien angemessen zu kompensieren, muss allerdings bezweifelt werden, insbesondere, wenn es sich hierbei um einen Alleinverdiener oder eine insgesamt einkommensschwache Familie handelt. Dies gilt insbesondere auch, weil das zinslose Darlehen subsidiär vor Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen ist, die den Lebensunterhalt sichern.

Zu begrüßen ist auch, dass die Sterbebegleitung nunmehr einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung auslösen kann. Der Begriff der Sterbebegleitung wird im Gesetz nicht konkretisiert. In der Gesetzesbegründung wird erläutert, dass die Freistellung unabhängig davon zu erfolgen hat, ob der nahe Angehörige zu Hause oder beispielsweise in einem Hospiz versorgt wird. Das dürfte und sollte dann auch für den Fall gelten, dass der Angehörige in einem Krankenhaus versorgt wird und stirbt, was immer noch eine der häufigsten Sterbesituationen ist. Es ist zu begrüßen, dass anspruchsauslösend die Begleitung des Sterbenden ist und nicht dessen oder deren pflegerische Versorgung.

Dass die Sterbesituation durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden muss, ist sinnvoll. Die in § 7 Abs. 5 Pflegezeitgesetz E geregelten Anforderungen sind nachvollziehbar. Kritisch gesehen werden muss allenfalls Abs. 5 Nr. 3, weil sich eine entsprechende Prognose oft schwer treffen lässt und die Formulierung hier auch unklar ist: „von Wochen oder wenigen Monaten.“ Geeigneter wäre es hier, von vornherein von „wenigen Monaten“ zu sprechen.

Unklar ist in diesem Zusammenhang, warum die Sterbebegleitung nur für 3 Monate möglich sein soll. Gerade, wenn sich ein Sterbeprozess länger als erwartet hinzieht, erscheint es als besondere Härte, wenn die Sterbebegleitung dann in der Endphase abgebrochen werden muss. Angemessen wäre es daher, hier die Obergrenze der Familienpflegezeit insgesamt beizubehalten (6 Monate). In vielen Fällen werden Angehörige nicht die volle Dauer in Anspruch nehmen wollen oder können – aber sollte das anders sein oder sich anders entwickeln, erscheint es sinnvoll, das zu ermöglichen.

Bedenklich ist angesichts der Sterbesituationen, die auch unvorhergesehen und kurzfristig eintreten können, dass für die Sterbebegleitung die ohne Ankündigung mögliche zehntägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 ArbeitszeitG a.F. nicht in Anspruch genommen werden kann und dass gleichzeitig die Vorlaufzeit für die Sterbebegleitung wie für die Pflege zehn Tage dauert. Das wird den Verhältnissen am Lebensende nicht gerecht.

Bei der einkommensabhängigen (Hälfte des „Ausfallbetrages“) Bezuschussung des Lohnausfalles sollte insgesamt darauf geachtet werden, dass durch die (trotzdem) eintretende Einkommensminderung gerade bei den unteren Lohngruppen wenigstens die Höhe des Sozialhilfesatzes nicht unterschritten wird, ansonsten sollte dies über die Aufstockung des „Zuschussbetrages“ kompensiert werden. Ob bei diesen Lohngruppen dies tatsächlich ein Darlehen sein sollte oder eine reine Bezuschussung, wäre dann auch zu hinterfragen. Sonst besteht die Gefahr, dass die Inanspruchnahme des FPfZG das soziale Gefälle verdeutlicht.

Bedauerlich ist auch, dass der Anspruch auf Sterbebegleitung nur in Unternehmen gelten soll, die 15 und mehr Beschäftigte haben.

Ebenso nicht nachvollziehbar ist die Begrenzung der Sterbebegleitung auf „nahe Angehörige“, auch wenn dieser Kreis durch neue gesetzliche Bestimmungen geringfügig erweitert wird (§ 7 PflegezeitG E). Hier wäre, um den Besonderheiten bei der Sterbebegleitung Rechnung zu tragen, der Kreis auf „sonstige nahestehende Personen“ auszuweiten, insbesondere auf Inhaber und Inhaberinnen von Bevollmächtigungen für die Gesundheitsorge oder auf ehrenamtliche rechtliche BetreuerInnen mit diesem Aufgabenkreis. Diese Personen, die in der letzten Lebensphase oft die Mitverantwortung für die medizinischen Behandlung tragen, da sie ggf. entscheiden müssen ob bzw. inwieweit sie in Behandlungen einwilligen oder nicht-einwilligen, können durch die Doppelbelastung Beruf/Vollmacht bzw. Betreuung den Anforderungen auf der Arbeit nicht mehr in vollem Umfang nachkommen oder müssen die Begleitung des Sterbenden vernachlässigen.

Abschließend möchte die DGP noch Folgendes zur Zusammensetzung des Beirats anmerken: Nachdem Sterbebegleitung neu ins Gesetz aufgenommen werden soll, plädiert die DGP eindringlich dafür, dass im geplanten Beirat mindestens eine Person sitzt bzw. eine Organisation vertreten ist, die sich mit den spezifischen Bedürfnissen von Sterbenden und ihren pflegenden Angehörigen intensiv auseinandergesetzt hat und sich speziell für deren Belange einsetzt. Dies ist durch den jetzigen § 14 FamPfzG E zwar möglich, aber nicht zwingend gewährleistet.

Hier könnte es beispielsweise heißen:

„Der Beirat setzt sich zusammen aus vier Vertreterinnen oder Vertretern von Betroffenenorganisationen oder Betroffenengruppen, von denen mindestens einer oder eine von einer Organisation gestellt wird, die sich für die spezifischen Belange von Sterbenden und ihren pflegenden Angehörigen einsetzt, je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeber, der Wohlfahrtsverbände, der Seniorenorganisationen und der Interessenvertretungen der pflegenden Angehörigen und aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der sozialen und der privaten Pflege-Pflichtversicherung.“

Für Rückfragen stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Referentenentwurf des BMFSFJ vom 09.09.2014)

Gerne nimmt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) die Gelegenheit wahr, zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Stellung zu beziehen. Der Zeitraum, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Erstellung und Übermittlung der Stellungnahme vorgesehen war, war mit acht Werktagen zu kurz, um eine alle Details berücksichtigende Einschätzung der Unternehmen und der IHKs zu erhalten. Insofern sind die nachfolgenden Bewertungen als vorläufig anzusehen.

Grundsätzliches

Angesichts des demografischen Wandels ist die Zielsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfs grundsätzlich richtig, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe in den Betrieben ist es insbesondere wichtig, dass die Erwerbstätigkeit pflegender Beschäftigter besser unterstützt wird.

Dabei kommt es darauf an, dass die Bedürfnisse pflegender Beschäftigter mit den betrieblichen Anforderungen in Ausgleich gebracht werden. Insgesamt ist das Bemühen um abgewogene Regelungen, die beide Seiten im Blick hat, im Gesetzentwurf zwar erkennbar. Insbesondere der vorgesehene Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit berücksichtigt die betrieblichen Belange jedoch unzureichend und stellt eine erhebliche zusätzliche Belastung der Unternehmen dar. Die vorgesehene Ausnahme für Betriebe bis 15 Beschäftigte ist dabei nicht ausreichend. Dieser Ansatz verkennt, dass freiwillige, individuell abgestimmte Vereinbarungen zwischen Betrieben und Beschäftigten der bessere Ansatz sind, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben für beide Seiten gewinnbringend zu erreichen.

Die flexible und lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen spielt in der Personalpolitik der Unternehmen eine immer größere Rolle. 89 Prozent der Unternehmen bieten bereits flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an und jedes zweite unterstützt seine Beschäftigten gezielt bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (IHK-Unternehmensbarometer 2014, 2012). Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter in schwierigen Situationen wie einer akut

aufgetretenen Pflegesituation mit passgenauen Arrangements wie flexiblen Arbeitszeitmodellen oder der Option der Telearbeit.

Um die Berufstätigkeit von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben zu unterstützen, können betriebliche Angebote allein aber nicht ausreichen. Denn es fehlt bislang an einer ausreichenden Beratungs- und Unterstützungsinfrastruktur für die Pflegenden. Es bedarf zum Beispiel ausreichender (Tages-) Pflegeplätze, damit die Beschäftigten auf Wunsch ihre Angehörigen dort kurzfristig gut versorgt wissen. Einige Betriebe bieten in Zusammenarbeit mit IHKs bereits Pflege-Kompetenztrainings für ihre Beschäftigten an. Doch insgesamt fehlt es bislang an Transparenz über die richtigen Anlaufstellen im Pflegefall, über Beratungsangebote und Unterstützungsleistungen für pflegende Angehörige. Ein bedarfsgerechtes Informationsangebot für die Betroffenen wäre ein besserer Beitrag zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf als ein weiterer Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverringerung.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit (§§ 2, 2a FPfZG):

Für die bisher freiwillig zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem zu vereinbarende Familienpflegezeit soll ein Rechtsanspruch eingeführt werden. Beschäftigte erhalten damit einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Stunden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (bei Minderjährigen auch außerhäuslich) pflegen. Damit verbunden ist ein Anspruch auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit sowie ein generelles Kündigungsverbot während der Familienpflegezeit. Der Anspruch soll für jeden nahen pflegebedürftigen Angehörigen gelten und die Ankündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber mindestens acht Wochen betragen. Den Arbeitszeitwünschen während der Familienpflegezeit kann der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen. Betriebe mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten sind davon ausgenommen. Das BMFSFJ rechnet langfristig mit einem Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft i. H. v. 335.000 Euro pro Jahr bei der Pflege- und Familienpflegezeit.

DIHK-Bewertung:

Die Familienpflegezeit ist ein mögliches Instrument, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Daneben werden in den Unternehmen vielfältige alternative Lösungen gefunden, die auf die Bedürfnisse des pflegenden Beschäftigten und die betrieblichen Möglichkeiten abgestimmt

sind. Mit der Einführung eines Rechtsanspruchs auf ein bestimmtes Modell wird das gemeinsame Bemühen um kreative Lösungen im Betrieb untergraben.

Ein Rechtsanspruch auf eine bis zu zweijährige Arbeitszeitreduzierung pro pflegebedürftigem Angehörigen bürdet Unternehmen außerdem zusätzliche organisatorische Belastungen auf und schränkt ihre Flexibilität bei der Personalplanung weiter ein. Die vorgesehene achtwöchige Ankündigungsfrist ist für die erforderliche Umorganisation der betrieblichen Abläufe unbedingt erforderlich. Der mit der zeitlichen Begrenzung der Familienpflegezeit verbundene Anspruch auf Rückkehr in das ursprüngliche Arbeitsvolumen nach zwei Jahren ist zwar grundsätzlich nachvollziehbar, stellt die Personalplanung im Unternehmen aber vor zusätzliche Hürden. Um den vorübergehenden Arbeitsausfall zu kompensieren, werden Unternehmen gezwungen sein, verstärkt auf befristete Beschäftigung oder Zeitarbeit zurückzugreifen. Berücksichtigt man außerdem, dass durch die geplante Ausweitung der Elternzeit sowie den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit die Gestaltungsspielräume von Beschäftigten bei der Arbeitszeit noch weiter einseitig ausgebaut werden sollen, so wird eine vorausschauende Personalpolitik erheblich erschwert.

Da insbesondere kleine und mittlere Unternehmen hier erheblichen betriebsorganisatorischen Herausforderungen begegnen, ist die vorgesehene Ausnahme für Betriebe mit bis zu 15 Mitarbeitern daher im Prinzip richtig. Sie ist aber nicht ausreichend. Schon heute berichten uns kleine Betriebe, die über der 15-Mitarbeiter-Grenze liegen, von erheblichen Schwierigkeiten angesichts der Freistellungs- und Teilzeitansprüche im Rahmen der Elternzeit. Insbesondere in Ostdeutschland könnte ein Freistellungsanspruch im Pflegefall kleine und mittlere Unternehmen vor erhebliche Probleme stellen. Denn infolge des demografischen Wandels und der Abwanderung nach der Wiedervereinigung ist die Gesellschaft in den neuen Bundesländern stärker gealtert als in den alten Bundesländern. Da mit zunehmendem Alter das Risiko der Pflegebedürftigkeit steigt und zugleich der Anspruchskreis für die Pflegezeit ausgeweitet werden soll (s. u.), laufen die Unternehmen Gefahr, durch Freistellungen die Aufträge nicht mehr annehmen oder erfüllen zu können. Es sollten daher zumindest alle Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern von der Regelung ausgenommen werden. Um außerdem sicherzustellen, dass Betriebe, die sich mit familienbewussten Arbeitszeiten bereits stark für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf engagieren und daher viele Teilzeitbeschäftigte haben, nicht benachteiligt werden, sollte statt auf die Zahl der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalente (pro rata temporis) abgestellt werden. Außerdem sollte geprüft werden, ob eine Obergrenze in Prozent der Belegschaft für die Inanspruchnahme der Freistellung eingeführt werden kann.

Gerade die – befristete – Nachbesetzung der frei werdenden Stellen und des Arbeitszeitvolumens innerhalb kürzester Zeit könnte die Betriebe vor große Probleme stellen. Dabei finden Unternehmen und Beschäftigte in der Regel gemeinsam individuelle Lösungen für schwierige Lebenssituationen der Mitarbeiter. Fast alle Unternehmen bieten flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an. Auf diese bereits vorhandene Kompetenz sollte der Gesetzgeber weiterhin setzen, anstatt zu

bürokratisieren und neue Belastungen wie betriebsorganisatorische Probleme, zusätzliche finanzielle Risiken und erheblichen administrativen Aufwand zu schaffen.

Zusammenfassung von Pflegezeit und Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 2, § 2a Abs. 1 FPfZG; § 3 Abs. 3, § 4 Abs. 1 PflegeZG):

Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz werden miteinander verzahnt: Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen zusammen maximal 24 Monate betragen und für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen einmal genommen werden. Wird Familienpflegezeit im Anschluss an eine Pflegezeit genommen, so ist dies spätestens drei Monate nach Beginn der Pflegezeit und mindestens acht Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit dem Arbeitgeber anzukündigen. Im umgekehrten Fall, wenn eine Pflegezeit unmittelbar nach der Familienpflegezeit in Anspruch genommen soll, beträgt die Ankündigungsfrist acht Wochen (statt der bei der Pflegezeit einschlägigen zehn Tage).

DIHK-Bewertung:

Angesichts des gemeinsamen Regelungsgegenstands ist die Verzahnung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz grundsätzlich sinnvoll. Allerdings wäre die Zusammenfassung in einem einzigen Gesetz zwecks besserer Übersichtlichkeit zu bevorzugen. Derzeit sind die Gesetze durch Verweise zwischen den Gesetzen wenig anwenderfreundlich gestaltet. Mehr Transparenz an dieser Stelle würde die Umsetzung in Unternehmen erleichtern.

Die Zusammenfassung von Pflege- und Familienpflegezeit zu einer maximalen Gesamtdauer von 24 Monaten ist im Sinne der betrieblichen Planungssicherheit zu befürworten. Die vorgesehenen längeren Ankündigungsfristen, wenn Pflegezeit direkt im Anschluss an eine Familienpflegezeit genommen wird (oder umgekehrt), ist richtig. Sie trägt dem betrieblichen Bedürfnis nach Planungssicherheit Rechnung und ist dem Pflegenden zumutbar, da hier die Pflegesituation bereits länger besteht und der Pflegebedarf somit vergleichsweise planbar ist.

Einführung einer Lohnersatzleistung bei kurzfristiger Freistellung (§ 2 Abs. 3 PflegeZG):

Für die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige eines akut pflegebedürftigen nahen Angehörigen wird mit dem „Pflegeunterstützungsgeld“ eine Lohnersatzleistung eingeführt, die analog dem Kinderkrankengeld geregelt wird. Die Finanzierung erfolgt über die Pflegekasse bzw. das private Pflegeversicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen. Das BMFSFJ rechnet mit maximal 100 Mio. Euro zusätzlichen Kosten pro Jahr.

Mit der Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes soll laut Gesetzesbegründung die häusliche Pflege gestärkt werden auch mit dem Ziel, den sich abzeichnenden wachsenden Bedarf an professionellen Pflegekräften zu vermindern.

DIHK-Bewertung:

Das Anliegen, die betroffenen Angehörigen bei einer kurzfristigen Freistellung wegen eines akut auftretenden Pflegefalls finanziell zu unterstützen, ist sozialpolitisch grundsätzlich nachvollziehbar. Die Finanzierung über die Pflegekasse bzw. -versicherung ist systemgerecht. Allerdings dürfte dies zu einer höheren Inanspruchnahme der kurzfristigen Freistellung führen. Auf die Unternehmen kommen damit zusätzliche organisatorische und finanzielle Belastungen zu. Außerdem führt dieser Anspruch auf Lohnersatzleistung zu einer zusätzlichen Belastung der Pflegekassen und damit letztlich auch zu steigenden Lohnzusatzkosten, die von Beschäftigten und Arbeitgebern zu tragen sind. Gleichzeitig sind auch Unternehmen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn entsprechende Regelungen, z. B. in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen, bestehen. In diesem Fall soll kein Pflegeunterstützungsgeld gewährt werden. Dadurch entsteht eine Doppelbelastung der Unternehmen durch erhöhte Lohnzusatzkosten und eigene Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung. Diese bestraft gerade jene Betriebe, die sich angesichts der bisherigen Rechtslage bereits freiwillig engagieren.

Die Zielsetzung, zunehmenden Bedarf an professionellen Pflegekräften durch eine zusätzliche Inpflichtnahme der häuslichen Pflege zu kompensieren, ist kritisch zu sehen. Angesichts zunehmender Schwierigkeiten der Unternehmen, qualifizierte Fachkräfte zu finden, ist es aus gesamtgesellschaftlicher Sicht keine Lösung, den absehbar zusätzlichen Pflegebedarf auf die Beschäftigten abzuwälzen. Stattdessen braucht es zielgerichtete Beratungs- und Unterstützungsangebote, die den Betroffenen bei der Organisation eines kurzfristig auftretenden Pflegefalls helfen.

Aufstockung des Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit durch das BAFzA (§ 3 FPfZG) und Einführung eines Darlehensanspruchs in der Pflegezeit (§ 3 Abs. 4 PflegeZG):

Die bisherige Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben durch den Arbeitgeber während der Familienpflegezeit wird durch ein zinsloses Direktdarlehen an die Beschäftigten durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ersetzt. Beschäftigte, die die Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten) in Anspruch nehmen, erhalten ebenfalls während der Freistellungszeit einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

DIHK-Bewertung:

Die direkte Darlehensvergabe durch das BAFzA ist der richtige Ansatz. Denn insbesondere für KMU stellt die Notwendigkeit langfristiger Wertguthabenkonten für die Verrechnung der als Vorschuss gewährten Gehaltsaufstockung eine enorme Hürde dar. Die direkte Darlehensvergabe durch das BAFzA an den Beschäftigten ist daher eine notwendige Bedingung, damit die Familienpflegezeit in kleinen und mittleren Unternehmen umgesetzt werden kann. Darüber hinaus entlastet sie die Unternehmen von nicht unerheblicher Bürokratie.

Mit der neuen Regelung verändert sich der Charakter der Aufstockung deutlich. Statt eines Gehaltsvorschusses wird ein Darlehen gewährt. Damit entfällt die strikte Bindung des Pflegenden an eine anschließende mindestens 24-monatige Vollzeitätigkeit in der Nachpflegephase, um das Zeitwertkonto auszugleichen. Das erhöht die Flexibilität für den Beschäftigten und ist eine entscheidende Verbesserung gegenüber der bisherigen, eher praxisfernen Regelung.

Auch die Pflegezeit mit einem Darlehensanspruch zu versehen, ist aus sozialpolitischen Gründen und aufgrund der Synchronisation mit dem Familienpflegezeitanspruch nachvollziehbar.

Ausweitung des Anspruchskreises (§ 2 Abs. 5 FPfzG; § 3 Abs. 5, 6, § 7 PflegeZG):

Neben der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung erfolgt eine Freistellung auch zur Sterbebegleitung (für maximal drei Monate) sowie zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder nicht nur im eigenen Haus, sondern auch in einer stationären Einrichtung. Der Begriff des „nahen Angehörigen“ wird erweitert, indem auch die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwäger einbezogen werden.

DIHK-Bewertung:

Das Anliegen, den Freistellungsanspruch auch für Fälle vorzusehen, in denen ein minderjähriges Kind vorübergehend in außerhäuslicher Pflege betreut wird, und die Einbeziehung der Sterbebegleitung sind im Grundsatz nachvollziehbar. Damit wird der Kreis anspruchsberechtigter Personen gegenüber der bereits in § 45 Abs. 4 SGB V eingeräumten Freistellung zur Sterbebegleitung des eigenen Kindes erheblich, nämlich auf alle „nahen Angehörigen“ ausgeweitet. Die Ausweitung des Angehörigenbegriffs ist ebenfalls im Grundsatz nachvollziehbar. Insbesondere bei der Einbeziehung von enfernteren Verwandtschaftsverhältnissen wie Schwägern und Schwägerinnen raten wir hingegen zu besonderer Vorsicht, da hiermit der Kreis der Anspruchsberechtigten deutlich ausgeweitet wird. Ein größerer Kreis der Anspruchsberechtigten belastet zusätzlich die Pflegeversicherung und die Unternehmen.

Vereinfachung der Bemessungsgrundlage für Kinderkrankengeld (§ 45 Abs. 2 SGB V):

Die Berechnung des Kinderkrankengeldes soll vereinfacht werden. Als Bemessungsgrundlage soll nicht mehr das vor der Arbeitsfreistellung erzielte Entgelt, sondern das während der Freistellung ausgefallene Entgelt herangezogen werden. Insbesondere werden damit bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage Einmalzahlungen nicht mehr (in der konkreten Höhe) berücksichtigt.

DIHK-Bewertung:

Durch die Neuregelung werden Unternehmen und Krankenkassen im Hinblick auf die an die Krankenkassen zu übermittelnden und verarbeitenden Daten entlastet. Gleichzeitig entstehen Mindereinnahmen für die GRV und in der Arbeitsförderung. Im Gesamteffekt ergeben sich laut Schätzung des BMFSFJ Einsparungen von 16 Millionen Euro. Diese Regelung ist insgesamt als Beitrag zu einer effizienteren Regulierung zu befürworten.

Einrichtung eines Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (§ 14 FPfZG):

Beim BMFSFJ soll ein Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eingerichtet werden, der die Umsetzung der vorgesehenen Regelungen begleiten soll. Er soll einmal pro Legislaturperiode einen Bericht mit Handlungsempfehlungen für den Bundestag erstellen. Neben Vertreter/-innen von Betroffenenorganisationen, der gesetzlichen und privaten Pflegeversicherung, Interessenvertretungen der Pflegenden sowie Wissenschaftlern ist die Mitgliedschaft von Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern vorgesehen.

DIHK-Bewertung:

Fragen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gewinnen angesichts der demografischen Entwicklung, des zunehmenden Pflegebedarfs und der zunehmenden Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung in den Betrieben zunehmend an Bedeutung. Dabei wurden diese Fragen bislang weit weniger beleuchtet als die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf. Wichtig ist dabei, die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen im Blick zu haben. Der DIHK steht hier gern für eine konstruktive Mitwirkung bereit.

Fazit: Mit der Zusammenführung von Pflege- und Familienpflegezeit und sinnvollen Ansätzen zur Vermeidung bürokratischer Lasten enthält der vorliegende Gesetzentwurf einige positive Vorhaben. Den vorgesehenen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit lehnt der DIHK allerdings ab, denn er



Berlin, 19. September 2014

verkennt die Notwendigkeit flexibler, individuell abgestimmter Vereinbarungen in den Betrieben und führt stattdessen zu zusätzlichen Planungsunsicherheiten für die Unternehmen.

Ansprechpartnerin:

Zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Grundsätzlich

In einer Gesellschaft wie der unsrigen, in der die Bevölkerung zusehends schrumpft und immer älter wird, gewinnt das Thema „Pflege“ immer stärker an Bedeutung. Für die Unternehmen bedeutet das, dass es künftig immer mehr Mitarbeiter geben wird, die sich selbst um die Pflege ihrer Angehörigen kümmern wollen oder müssen. Insofern sind Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aber auch bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf keine theoretischen Gebilde sondern in immer stärkerem Maße gelebte Praxis in den Unternehmen. Gerade in den Familienunternehmen, die traditionell einen engen Bezug zu ihren Mitarbeitern haben, wird versucht, den Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Andererseits sind die Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels ohnehin bestrebt, den Mitarbeitern entsprechende Angebote zu machen, die weit über die Zahlung des Lohns hinausgehen. Gesetzliche Regelungen, die diese Angebote flankieren oder versuchen einen Rahmen zu bilden, müssen zwingend auf das Gleichgewicht zwischen den Interessen der Arbeitnehmer aber auch den Interessen der Unternehmen achten. Nicht jedes Unternehmen ist in der Lage, die vom Gesetzgeber geforderten Maßnahmen so ohne weiteres umzusetzen. Oftmals sind starre Vorgaben vielleicht gut gemeint aber schlecht gemacht. Eine individuelle und betriebsnahe Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist vielfach die bessere Lösung.

Positionen zum Antrag

Wesentliche Inhalte des Entwurfs sind:

- Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit. Beschäftigte haben demnach Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Stunden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht in Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.
- Zur Aufstockung des Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit wird ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt.
- Der Begriff des „nahen Angehörigen“ wird erweitert, indem auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager aufgenommen werden.

Positiv zu bewerten ist sicherlich, dass die Gewährung des Darlehens an den Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben und dem Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung fallen gelassen wird und stattdessen Direktdarlehen an die Arbeitnehmer durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ausgereicht werden. Die bisherige Förderstruktur hatte zu erheblichem bürokratischen Aufwand in den Unternehmen geführt.

Sehr viel kritischer sehen die Familienunternehmer dagegen den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit von maximal 24 Monaten. Der Arbeitnehmer hat zwar eine Ankündigungsfrist von acht Wochen zu beachten. Auch müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit schriftlich fixieren. Doch muss der Arbeitgeber den Wünschen des Arbeitnehmers grundsätzlich entsprechen. Einzig „dringende betriebliche Gründe“ stehen dem im Wege. Diese Einschränkung ist allerdings so unklar definiert, dass Rechtsklarheit erst nach Auslegung der Gerichte zu erlangen sein dürfte. Ein Rechtsanspruch ohne ein klares Widerspruchsrecht des Arbeitgebers wird zudem immer zu großen Herausforderungen bei der Personalplanung führen, da die Unternehmen für die Zeit des Ausfalls des Arbeitnehmers Ersatz beschaffen müssen. Dies mag für größere Unternehmen besser zu kompensieren sein als für kleine und mittlere Unternehmen. Aus diesem Grund halten die Familienunternehmer die Schwelle von 15 Beschäftigten, bis zu der dieser Rechtsanspruch keine Gültigkeit besitzt, für zu niedrig.

Die Erweiterung des Begriffs des „nahen Angehörigen“ auf Stiefeltern, lebenspartnerschaftliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager erhöht natürlich die Wahrscheinlichkeit des Ausfalls von Mitarbeitern ungemein. Auch hier werden es wieder die kleineren Unternehmen sein, welche die Ausfälle von Mitarbeitern schwerer schultern können.

Schlussbemerkung

Die Bundesregierung will mit dem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit Fakten schaffen. Verbunden mit den Regelungen für eine flexiblere Elternzeit, bei der Arbeitnehmer ebenfalls ohne Widerspruchsrecht des Arbeitgebers Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes nehmen können, und dem geplanten gesetzlichen Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit, wird die gesamte Personalplanung in den Unternehmen zunehmend stark strapaziert. Kurzfristige Ausfallzeiten von Mitarbeitern erfordern schnelles Handeln in den Unternehmen. Nicht jedes Unternehmen wird dies bewerkstelligen können. Das vorliegende und nun weiter geplante Bündel an gesetzlichen Regelungen, mit denen es die Unternehmen künftig zu tun haben werden, wird dem Gebot zum wahren eines Gleichgewichts zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den Interessen der Arbeitgeber aus unserer Sicht nicht gerecht. Die Belastungen werden kleine und mittlere Unternehmen nicht schultern können. Aus diesem Grund wären individuelle und betriebsnahe Lösungen statt starrer gesetzlicher Regelungen die bessere Variante, jedenfalls aber verdient der Entwurf (s. oben) Änderungen.

Sehr geehrte

wir bedanken uns für die Möglichkeit zu dem o.g. Gesetzesentwurf Stellung nehmen zu können.

Aus Sicht eines Verbandes, der die Rahmenbedingungen der Zeitwertkonten im Auge hat, haben wir lediglich die folgende Anmerkung:

Zu Artikel 1 Nummer 3 - § 3 Abs. 3

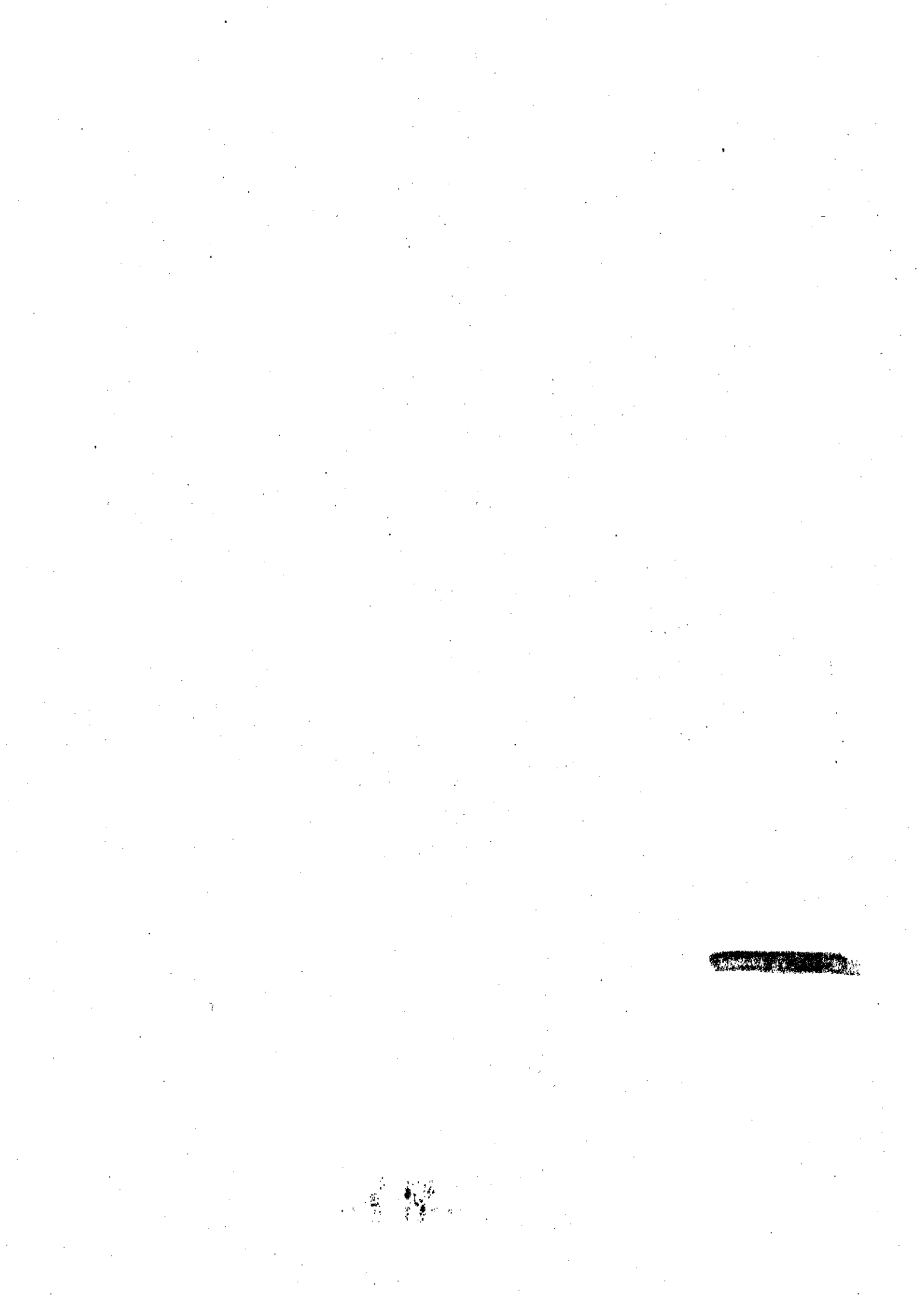
Die Darlehenshöhe wird durch einen Vergleich der Nettogehälter vor und während der Familienpflege gebildet – die Hälfte der Differenz bildet die monatliche Darlehensrate. Damit sich Zeitwertkonten und die Förderung durch ein zinsloses Darlehen sinnvoll ergänzen, statt sich zu widersprechen ist es wichtig, dass Mitarbeiter, die durch eine Wertkonteneinbringung selbst Vorsorge für mehr Zeitautonomie - auch zur Familienpflege oder z.B. in einer ruhestandsnahen Lebensphase betreiben - nicht schlechter gestellt werden, als Mitarbeiter ohne Einbringungen. Daher dürfen sich Zeitwertkonteneinbringungen der Mitarbeiter u.E. in keinem Fall nachteilig auf die Darlehenshöhe auswirken. Dies ist jedoch der Fall, wenn die Einbringungen bei der Bestimmung des durchschnittlichen Entgelts pro Arbeitsstunde außer Betracht bleiben. Wir schlagen daher vor, den Einschub: „Einbringung von Arbeitsentgelt“ in § 3 Abs. 3 Satz 5 zu streichen.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.


Mit freundlichen Grüßen

Vorstand (Verbands-/Öffentlichkeitsarbeit)

Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V.



Stellungnahme

Diakonie  Deutschland	Evangelischer Bundesverband Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Berlin, 19.09.2014

Stellungnahme der Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband zum

Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Stand: 09.09.2014) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Die Diakonie Deutschland nimmt als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Stellung, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 09.09.2014 vorgelegt haben. Mit dem geplanten Gesetz sollen die Möglichkeiten, die das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten, gemeinsam weiterentwickelt werden.

Familien sind Orte des Vertrauens, der Verlässlichkeit und der Verantwortung füreinander. Sie sind die wichtigste Sozialisations-, Erziehungs- und Bildungsinstanz für Kinder und sie versorgen kranke oder alt gewordene Familienmitglieder. Sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag zum Bestehen unserer Gesellschaft.

Schon heute zählt die Sorgeverantwortung für einen nahen älteren Angehörigen zu den erwartbaren Lebensereignissen. In der Gruppe der Erwerbstätigen betrifft dies insbesondere Menschen zwischen 45 und 60 Jahren, die zum Teil auch noch Kinder zu versorgen haben. Dies wird im Rahmen des demografischen Wandels an Bedeutung gewinnen.

Aber auch Familienmitglieder oder Beschäftigte, die einen minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, nehmen eine gesellschaftlich unverzichtbare Funktion wahr, sie können diese aber nur erfüllen, wenn sie auf gut entwickelte Unterstützungssysteme zurückgreifen können und ihre Leistungen gesellschaftlich anerkannt und gefördert werden.

Auch wenn die familiäre Pflege eine Vielzahl an Belastungen mit sich bringt, ist für viele pflegende Angehörige die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit wichtig. Sie bildet einen wichtigen Ausgleich zur häuslichen Pflege durch berufliche Anerkennung und Ermöglichung von sozialer Teilhabe. Des Weiteren bietet die Familienpflegezeit Möglichkeiten zur Entwicklung von eigenen beruflichen Perspektiven und leistet einen Beitrag zur Kontinuität der Erwerbsbiographien. Dies kann insbesondere für Frauen von Bedeutung sein.

Die Diakonie Deutschland unterstützt deshalb grundsätzlich das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales verfolgte familienpolitische und pflegepolitische Ziel, Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Pflege zu schaffen.

Nach Auffassung der Diakonie Deutschland sind eine Weiterentwicklung der Familienpflegezeit und der Pflegezeit alleine jedoch nicht ausreichend, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Pflege nachhaltig zu verbessern. Die Lebenssituation und Begleitungssituation von alten Menschen mit einem Pflegebedarf und ihren Familienangehörigen zeichnet sich durch eine große Heterogenität aus, die sich vermutlich noch weiter ausdifferenzieren wird (Stichworte sind u. a. soziale Netze, Familienstrukturen, Haushaltszusammensetzung, Migrationshintergrund, regionale und schichtspezifische Disparitäten, geschlechtsspezifische Unterschiede, unterschiedliche Einkommenssituation; zunehmende Multilokalität der Familien). Das Modell der Familienpflegezeit bzw. die Pflegezeit werden alleine aufgrund dieser Heterogenität nur bei einem begrenzten Personenkreis zur Anwendung kommen können.

Im Folgenden nimmt die Diakonie Deutschland zu einzelnen Punkten des Referentenentwurfs Stellung. Angesichts der Komplexität des Themas und der kurzen Fristsetzung handelt es sich nur um eine vorläufige Einschätzung zu ausgewählten Punkten und nicht um eine abschließende Stellungnahme.

A) Fortbestand der Parallelität von Familien- und Pflegezeitgesetz

Referentenentwurf

Der Gesetzentwurf sieht die Weiterentwicklung des Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes vor und soll am 01.01.2015 in Kraft treten.

Das Pflegezeitgesetz vom Mai 2008 richtet sich in erster Linie darauf, Beschäftigten das Recht einzuräumen, bis zu zehn Tage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akut aufgetretenen Situation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren und eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Das im Jahr 2011 eingeführte Familienpflegezeitgesetz hat in erster Linie das Ziel, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz sollen weiterhin nebeneinander bestehen bleiben, jedoch durch die geplanten gesetzlichen Änderungen stärker aufeinander bezogen werden.

Bewertung

Die Diakonie Deutschland bewertet positiv, dass der Entwurf pflegenden Angehörigen individuelle Möglichkeiten und Optionen zur Gestaltung der Pflegesituation liefert und die Kombination beider Ansprüche zulässt.

Kritisch ist allerdings anzumerken, dass der Entwurf hinter dem im Koalitionsvertrag festgeschriebenen Ziel zurückbleibt, die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenzuführen und weiterzuentwickeln, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen.

Die beiden Freistellungsmöglichkeiten beinhalten teilweise nicht identische Regelungen und sind nur teilweise synchronisiert. Des Weiteren sieht § 2a Abs.1 FPfZG n. F. den Automatismus vor, dass die Pflegezeit gilt, wenn der Beschäftigte sich nicht festlegt. Nach Ansicht der Diakonie Deutschland ist hier eine Beratung und Aufklärung erforderlich, die über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme informiert sowie über die Unterschiede und Kombinationsmöglichkeiten beider Regelungen aufklärt.

B) Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 1 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Es wird ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit eingeführt. Beschäftigte haben einen Anspruch auf eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Stunden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht in Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

Bewertung

Die Diakonie Deutschland hatte in der Vergangenheit mehrmals das Fehlen eines Rechtsanspruchs kritisiert. Sie begrüßt es ausdrücklich, dass mit dem vorliegenden Gesetzentwurf erstmals ein Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit geschaffen werden soll. Der fehlende Rechtsanspruch war der Hauptgrund warum die Familienpflegezeit bisher in so geringem Maße in Anspruch genommen wurde.

Die Diakonie Deutschland befürchtet aber, dass die Neuregelungen des Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes alleine aufgrund der Heterogenität der Pflegearrangements nur bei einem begrenzten Personenkreis zur Anwendung kommen können, da für viele pflegende Angehörige eine Wochenarbeitszeit von 15 Stunden bei einer intensiven Betreuungssituation vielfach nicht organisierbar ist.

Auch die Doppelbelastung durch die Arbeitssituation und die oftmals physisch und psychisch stark belastenden Pflegesituationen wird für nicht wenige ein Entscheidungskriterium sein, die Freistellung nicht in Anspruch zu nehmen. Zudem stellen vor allem die Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie zunehmend befristete Arbeitsverhältnisse Hindernisse dar, Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Hier bedarf es einer anderen Pflegeinfrastruktur, anderer Leistungsarten und einer besseren finanziellen Absicherung der Pflege, damit solche Freistellungsmodelle auch wirken können.

Auch stellen nach Ansicht der Diakonie Deutschland die vorgesehenen Regelungen keine ausgewogene Lösung dar. Die Lasten der Familienpflegezeit, die sich aus den Einkommenseinbußen und den Risiken einer Lohnvorauszahlung ergeben, müssen einseitig von den Beschäftigten getragen werden. Dies kann vor allem für Beschäftigte mit einem geringen Einkommen - und hiervon sind insbesondere Frauen betroffen - ein großes Problem darstellen. Dies ist nach Auffassung der Diakonie Deutschland kritisch zu betrachten, denn dadurch wird die Verantwortung, die eine Gesellschaft für ihre pflegebedürftigen Menschen hat, einseitig in die Familie verlagert.

Bedenken haben wir gegenüber der Übernahme des Kleinbetriebsklausel des § 3 Abs. 1 Satz 2 des geltenden Pflegezeitgesetzes. Üblicherweise dienen Kleinbetriebsklauseln dazu, Betrieben mit einer besonders geringen Mitarbeitendenzahl die Beachtung von Schutz- und Fürsorgevorschriften zu erlassen, die sie im Vergleich zu mittleren und Großbetrieben unverhältnismäßig belasten würden oder die für die Gegebenheiten eines Kleinbetriebs nicht passen.

Da das Gesetz dem Arbeitgeber gestattet, auch für diese kurze Zeit eine Vertretungskraft befristet einzustellen und sich im Falle einer vorzeitigen Rückkehr des pflegenden Mitarbeiters bzw. der pflegenden Mitarbeiterin auch wieder kurzfristig von der Vertretungskraft zu trennen (14tägige Kündigungsfrist gem. § 6 Abs. 3 PflegeZG-E), hält sich die Belastung des Arbeitgebers durch einen Ausfall aber in Grenzen.

Sollte sich ein Familienpflegezeitersuchen im Extremfall für den Arbeitgeber doch außergewöhnlich belastend auswirken, erscheint es angemessener, dem Arbeitgeber ausnahmsweise bei dringlichen betrieblichen Interessen zu gestatten, ein Familienpflegezeit- bzw. Pflegezeitersuchen abzulehnen.

C) Inanspruchnahme der Familienpflegezeit/ Pflegezeit (§ 2 Abs. 2 FPfZG n. F. und § 4 Abs. 1 PflegeZG n. F.)

Referentenentwurf

Nach den geltenden gesetzlichen Regelungen zur Pflegezeit bzw. zur Familienpflegezeit kann die/der Beschäftigte für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur einmal die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Analoges gilt für die Pflegezeit.

Bewertung

Die Formulierung in § 2 Abs. 2 FPfZG n. F. lautet: „Die Höchstdauer nach Absatz 1 Satz 1 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens 24 Monate. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate nicht überschreiten (Gesamtdauer).“ Analoges wird in § 4 Abs. 1 PflegeZG n. F. formuliert. Hier bedarf es unserer Auffassung nach einer gesetzlichen Klarstellung analog der Begründung zu § 2 Abs. 2 FPfZG n. F. Diese stellt klar, dass diese Norm sich nicht auf den pflegebedürftigen Menschen bezieht, sondern auf die oder den Beschäftigten.

D) Bessere Betreuung pflegebedürftiger Kinder (§ 2 Abs.5 FPfZG n. F. und § 3 Abs. 5 PflegeZG n. F.)

Referentenentwurf

Diese Neuregelungen ermöglichen eine Freistellung für die Betreuung pflegebedürftiger Kinder. Diese kann abweichend zu den anderen Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes bzw. des Pflegezeitgesetzes bei Kinder und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr auch außerhalb der häuslichen Umgebung erfolgen.

Bewertung

Eltern soll so ermöglicht werden, ihre minderjährigen Kinder insbesondere in besonders zeitaufwändigen und der besonderen Nähe bedürftigen Lebens- oder Behandlungsphasen eng zu betreuen sowohl in der eigenen Häuslichkeit als auch in einer stationären Einrichtung. Hierzu zählt beispielsweise auch die Begleitung eines Kindes im Krankenhaus, sofern dieses pflegebedürftig ist. Diese Neuregelung ist inhaltlich zu begrüßen.

E) Gesamtdauer von 24 Monaten (§ 2 Abs. 2 FPfZG n. F. und § 4 Abs. 1 PflegeZG n. F.)

Referentenentwurf

Die Höchstdauer für die Familienpflegezeit beträgt 24 Monate. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate. Werden Familienpflegezeit und Pflegezeit zusammen betrachtet, dann darf die Gesamtdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit jedoch einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten nicht überschreiten.

Bewertung

Mit der Gesamtdauer von 24 Monaten wird häufig nicht die gesamte Pflegedauer abgedeckt werden können. Deshalb kann die Familienpflegezeit nur für einen Teil der Beschäftigten mit familialen Pflegeaufgaben eine Entlastung darstellen. Hier sind weitere Maßnahmen für häusliche Pflegearrangements mit einer längeren Pflegedauer zu entwickeln und umzusetzen.

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG), das zum Ziel hat, die Voraussetzungen für Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung zu verhindern, kann hier nach Ansicht der Diakonie Deutschland Lösungen anbieten, wenn der rechtliche Anspruch geschaffen wird, nach Beendigung der Familienpflegezeit oder Pflegezeit zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit und auf den selben Arbeitsplatz zurückzukehren.

F) Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Stunden (§ 2 Abs. 1 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit).

Bewertung

Die Diakonie Deutschland beurteilt die Möglichkeit, dass pflegende Angehörige zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgeverantwortung die Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden pro Woche verringern können, positiv.

Die 15-Stunden-Grenze stellt auch sicher, dass die Betroffenen ununterbrochenen Schutz in allen Zweigen der Sozialversicherung genießen. Durch diese Regelung wird es auch ermöglicht, dass Teilzeitbeschäftigte die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen können.

G) Ankündigungsfrist von mindestens 8 Wochen (§ 2a Abs. 1 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Geregelt wird die Frist von acht Wochen zur Ankündigung der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber. Wie in § 3 Absatz 3 des geltenden Pflegezeitgesetzes ist gegenüber dem Arbeitgeber auch zu erklären, in welchem Zeitraum und Umfang die Freistellung erfolgen soll; auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit ist mitzuteilen.

Bewertung

Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen. Aus Sicht der Diakonie Deutschland ist nicht nachvollziehbar, warum die Ankündigungsfristen nicht auch mit dem Pflegezeitgesetz auf zehn Tage synchronisiert wurde, da die unterschiedlichen Ankündigungsfristen zu einer Unübersichtlichkeit für die Beschäftigten und die Arbeitgeber führen können.

Zumal diese Frist ohnehin zu Interessenskollisionen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern führen kann und insbesondere Fragen der wirtschaftlichen Praktikabilität aufwirft. So dürfte die 8-Wochen-Frist auf Seiten der Beschäftigten in der Regel nicht den Erfordernissen der häuslichen Pflegesituation entsprechen, auf der Seite der Arbeitgeber kann diese Frist zu erheblichen Problemen in der Personalplanung führen und insbesondere in sozialen Diensten und Einrichtungen die Einhaltung einer Mindestpersonalbesetzung sowie die Einhaltung der Fachkraftquote gefährden.

H) Vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 5 FPfZG n. F. und § 4 Abs.2 PflegeZG)

Referentenentwurf

Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, dann endet die Familienpflegezeit /Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Ansonsten kann die Freistellung nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Bewertung

Die Diakonie Deutschland hat bereits in früheren Stellungnahmen kritisiert, dass die Gründe für die vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit/Pflegezeit begrifflich verfehlt sind. Es fehlt ihnen auch eine Konkretion wie beispielsweise Umzug des pflegebedürftigen Menschen in ein Pflegeheim. Die unbestimmten Rechtsbegriffe „unmöglich“ und „unzumutbar“ sind nicht dazu geeignet, berechnete und schutzwürdige Belange der pflegenden Angehörigen zu beschreiben und die Lage interessengerecht zu regeln. Sie verkennen sowohl, wie stark die Beziehung zwischen dem pflegebedürftigen Menschen und dem pflegenden

Angehörigen vom Eintreten füreinander geprägt ist, als auch das Zurückstellen eigener Interessen, das die pflegenden Angehörigen damit in Kauf nehmen. Sinnvoller erscheint hier eine Formulierung, die generell darauf abstellt, dass die Beschäftigte/der Beschäftigte die häusliche Pflege „aufgibt“.

I) Förderung der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit durch ein zinsloses Darlehen (§ 3 FPfZG n. F. und § 2 Abs. 3 Pflegezeitgesetz n.F.)

Referentenentwurf

Für die Dauer der Freistellung gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen. Die Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt.

Bewertung

Die Option des zinslosen Darlehens gilt erstmalig auch für die Pflegezeit und nicht nur für die Familienpflegezeit. Dies begrüßen wir prinzipiell. Positiv zu bewerten ist ebenfalls, dass Förderfähigkeit auch dann gegeben ist, wenn Arbeitgeber in kleinen Betrieben auf freiwilliger Basis Familienpflegezeit oder Pflegezeit mit ihren Beschäftigten vereinbaren.

Im Abs. 1 des § 3 FPfZG n. F. ist nach Ansicht der Diakonie Deutschland die Terminologie verwirrend. Es geht bei den monatlichen Beträgen doch zunächst einmal um die Förderleistungen zugunsten der Pflegenden. Um eine Verwechslung der auszahlenden Förderung mit der Rückzahlung zu vermeiden, sollte es „auszahlen“ heißen.

Das zinslose Darlehen soll zur besseren Sicherung des Lebensunterhalts dienen während der Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist.

Die mit einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit einhergehenden Einkommensverluste und Einbußen von Rentenanwartschaften können zwar durch die Aufstockung des Arbeitsentgeltes teilweise verringert werden, die Höhe des gewährten zinslosen Darlehens in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit (§ 3 Abs. 2 FPfZG n. F.) setzt aber bei einer Verringerung der Arbeitszeit ein grundlegendes entsprechend höheres Einkommen voraus, um nicht die wirtschaftliche Stabilität der Familie zu gefährden.

Gerade für Familien mit Niedrigeinkommen oder Alleinerziehende, die ohnehin ein hohes Armutsrisiko tragen, aber auch für Beschäftigte in wirtschaftlich unsicheren Branchen ist die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit mit einem nicht unerheblichen finanziellen Risiko behaftet. Insofern bedarf es einer umfassenden Beratung und Aufklärung zur Risikoabschätzung in jedem Einzelfall.

J) Nachranggrundsatz bedürftigkeitsabhängiger Sozialleistungen gegenüber den Darlehensregelungen (§ 3 Abs. 6 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Mit den in § 3 Abs. 6 FPfZG n. F. aufgeführten Regelungen soll dem Nachranggrundsatz bedürftigkeitsabhängiger Sozialleistungen, wie zum Beispiel dem Arbeitslosengeld II, Rechnung getragen werden. Danach ist das Darlehen in der in Absatz 2 genannten Höhe bei der Familienpflegezeit vorrangig vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen und von den Beschäftigten zu beantragen. Bei der Berechnung von Sozialleistungen sind die Zuflüsse aus dem Darlehen als Einkommen zu berücksichtigen. Analoges soll für die Pflegezeit gelten.

Bewertung

Abs. 6 § 3 FPfZG n. F. vollzieht eine Anpassung an § 11 Abs. 1 Satz 2 SGB II. Die Begründung weist ausdrücklich darauf hin, dass nach den gegenwärtigen Rechtslage bislang hier noch keine Anrechnung und Verpflichtung möglich ist, vor der Beantragung von Grundsicherungsleistungen das zurückzahlende Darlehen nach § 3 in Anspruch zu nehmen. Eine solche Verpflichtung sieht § 11 Abs. 1 Satz 2 SGB II nur

für darlehensweise erbrachte Sozialleistungen vor. Der Entwurf will nun klarstellen, dass das Darlehen nach § 3 FPfZG n. F. keine Sozialleistung ist. Diese Lücke soll Abs. 6 §3 FPfZG n. F. damit nun schließen und den Nachrang der SGB II-Leistung sicherstellen.

Aus Sicht der Diakonie Deutschland stellt dies allerdings ein Problem dar: § 11 Abs. 1 Satz 2 SGB II passt das SGB II an eine Grundlagenentscheidung des BSG (BSG Urteil vom 17.6.2010, Az B 14 AS 46/09) zur Auslegung des Einkommensbegriff an. Das BSG hat sich mit Darlehen unter Verwandten befasst und klargestellt, dass ein solches Darlehen jedenfalls dann kein Einkommen darstellt, wenn seiner Auszahlung ein zivilrechtlich wirksamer Darlehensvertrag mit ernstlicher Zurückzahlungsverpflichtung zugrunde liegt.

Die Grundüberlegungen sind dabei folgende: § 11 Abs. 1 Satz 1 SGB II definiert Einkommen nicht; sondern das BSG stellt auf Sinn und Zweck des § 11 Abs. 1 ab, wonach eine von einem Dritten lediglich vorübergehend zur Verfügung gestellte Leistung nicht als Einkommen qualifiziert werden kann. Für Einkommen komme es auf einen "wertmäßigen Zuwachs" an, der beim Antragsteller zur endgültigen Verwendung verbleibt (Rz 16 des Urteils) und dessen Hilfebedürftigkeit dauerhaft entfallen lässt. An einem solchen dauerhaften Verbleib fehle es bei einem zurückzahlenden Darlehen, auch wenn es als "bereites Mittel" zunächst zur Deckung des Lebensunterhalts verwandt werden könnte.

Das Gericht ließ dabei ausdrücklich offen, ob diese Sicht auch für die darlehensweise Gewährung staatlicher Leistungen zur Existenzsicherung wie beispielsweise das sogenannte Meister-BAföG nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gilt.

Diese Klarstellung zu einer Ausnahmesituation von der allgemeinen Bewertung der Darlehen als Einkommen hat der Gesetzgeber in § 11 Abs. 1 Satz 2 SGB II herbeigeführt. Solche „hoheitlichen Darlehen“ sind zu berücksichtigendes Einkommen, wenn diese Sozialleistungen dazu bestimmt sind, dem Lebensunterhalt zu dienen.

Der Gesetzentwurf dehnt nun diese Bestimmung weiter auf solche Leistungen aus, die nach dem Verständnis des Entwurfs selber zwar Darlehen, aber ausdrücklich keine Sozialleistungen sind. Eine Auseinandersetzung mit der Zweckrichtung der hier in Anspruch zu nehmenden Leistung findet in der Gesetzesbegründung bedauerlicherweise nicht statt.

Die ist umso problematischer, wenn man die nunmehr vorgeschlagene Regelung im Kontext des § 11 Abs. 2 SGB II sieht, der die Einbeziehung von Darlehen in das anzurechnende Einkommen erstmals festgelegt hat. Ursprünglich sollten im SGB II Zuwendungen aller Art und solche Darlehen angerechnet werden, bei denen die Abgrenzung von Zuwendungen unter Familienangehörigen unklar erschien. Übrig geblieben sind von dieser als viel zu weitgehend gerügten Regelung nur noch solche Darlehen, die eine Sozialleistung darstellen und damit die Frage nach dem Verhältnis zur nachrangigen Grundsicherung aufwerfen. „Klarestellt wird, dass auch zufließende Darlehensbeträge aus Sozialleistungen, die dem Lebensunterhalt dienen, Einnahmen in Geldeswert darstellen und daher grundsätzlich zur Bestreitung des Lebensunterhalts einzusetzen sind“ (BT Drs. 17/3404 S.94). Die vom BSG gerade nicht offen gelassene Berücksichtigungsfähigkeit von Darlehen, die vom Staat zur Existenzsicherung gewährt werden, hat das SGB II in § 11 Abs. 1 Satz 2 mithin entschieden aber nicht begründet. Mit dem Entwurf zum FPfZG n.F. ist beabsichtigt, diese Berücksichtigung auf weitere Darlehenstatbestände auszuweiten, bei denen zwar staatliche Mittel eingesetzt werden, die aber nach Einschätzung des Gesetzgebers gerade keine Sozialleistung sind.

Die im Gesetzentwurf zum FPfZG n.F. gegebene Begründung für die Aushöhlung des vom BSG wohl begründeten Grundsatzes sagt im Ergebnis, dass man mit der ersten Ausnahmeregelung in § 11 Abs. 1 Satz 2 SGB II nicht weit genug gegangen ist und nunmehr auch weitere staatlich finanzierte Darlehen in diese Regelung einbezieht.

Die Begründung vermag auch dann nicht zu überzeugen, wenn man den Zweck des Darlehens berücksichtigt, während der Familienpflegezeit den Lebensunterhalt abzusichern. Diese besondere Form der Absicherung stellt nicht einen anderweit nicht abdeckbaren Bedarf sicher. Sie kompensiert vielmehr eine freiwillig in Kauf genommene Vergütungsreduzierung, die die Darlehensnehmer auf sich nehmen, um die familiäre Pflege leisten zu können.

Die Diakonie wendet sich in vielen Zusammenhängen gegen die ausufernde Anrechnung von familienbezogenen Leistungen auf die Grundsicherungsleistungen. Gerade im Zusammenhang mit der Verpflichtung zur Aufnahme eines zurückzahlenden und allenfalls gem. § 7 Abs. 2 FPfZG n.F. zu stundenden Darlehens halten wir diese Anrechnung für das falsche Signal und schlagen vor, Absatz 6 ersatzlos zu streichen.

K) Rückzahlung des Darlehens (§ 6 Abs. 2 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderung der Familienpflegezeit oder Pflegezeit folgt.

Bewertung

Diesen Zeitpunkt für den Beginn der Rückzahlung halten wir für zu kurzfristig, auch wenn die Dauer der Rückzahlung auf insgesamt 48 Monate nach Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit nach Absatz 1 gestreckt wird. Die Freistellung im Rahmen der Familienpflegezeit oder Pflegezeit führt zu Verlusten beim Haushaltseinkommen. Die sofortige Rückzahlung des Darlehens am Ende der Pflegezeit führt zu zusätzlichen Härten für die pflegenden Angehörigen. Hier kann es leicht zu Überforderungssituationen kommen, deshalb schlagen wir vor, die Rückzahlung erst nach einer „Schonzeit“ von drei Monaten zu beginnen.

L) Rückzahlungsfrist bei der Härtefallregelung (§ 7 Abs.1 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Die Härtefallregelung sieht einen sogenannten Teildarlehenserslass vor, um ein Viertel der fälligen Rückzahlungsraten für den über die Gesamtdauer der Familienpflegezeit hinausgehenden Zeitraum, in dem die Pflegebedürftigkeit desselben nahen Angehörigen fortbesteht und die teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung fortgeführt wird.

Bewertung

Mit dieser Härtefallregelung sollen Ängste und Unsicherheiten der pflegenden Angehörigen aufgegriffen werden. Besteht der Pflegebedarf des nahen Angehörigen über die Dauer der Freistellung fort und führen die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer die teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung fort, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen. Die Einführung der Härtefallregelung wird von der Diakonie Deutschland begrüßt, sie ist aber nicht ausreichend. Neben dem Teildarlehenserslass sollte auch sichergestellt, dass der Rückzahlungszeitraum erst nach Abschluss der Freistellung beginnt.

M) Stundung des Darlehens (Härtefallregelung § 7 Abs. 2 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Zur Vermeidung einer besonderen Härte stundet das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens, ohne dass hierfür Zinsen anfallen. Als einen die Darlehensstundung rechtfertigenden Härtefall nennt der Entwurf auch den Bezug von Leistungen nach dem SGB III und die existenzsichernden Leistungen nach dem SGB II und XII im 3. und 4. Kapitel (Abs. 2). Bei andauernder ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit oder Leistungsbezug soll die Rückzahlungspflicht ganz entfallen (Abs. 3).

Bewertung

Die in Abs. 2 vorgesehene Stundung verschafft den Betroffenen sicherlich eine – wenngleich nur temporäre – Entlastung und wird insofern begrüßt.

Angesichts des eigens vorgesehenen und wie wir meinen, bedenklichen Vorrangs der Leistung nach § 3 FPfZG n. F. vor den bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen, stellt sich allerdings die Frage, welcher Stellenwert dieser Entlastung in der Praxis zukommt.

Insofern erscheint diese Regelung eher die Notwendigkeit zu bestätigen, dass diese unterschiedlichen Unterstützungsformen neben einander existieren sollen. Für dieses Bedürfnis spricht auch die Regelung des Abs. 3 FPfZG n. F., die in besonderen Notlagen das vollständige Erlöschen der Rückzahlungspflicht vorsieht. Insofern vermisst die Diakonie Deutschland auch hier eine Auseinandersetzung dieser Regelung

mit den Zugangsmöglichkeiten von Menschen mit geringem Einkommen zu dem Angebot der Familienpflegezeit.

N) Einsetzung eines unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (§ 14 FPfZG n. F.)

Referentenentwurf

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein. Der Beirat legt dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht vor und kann hierin Handlungsempfehlungen aussprechen.

Bewertung

Die Diakonie Deutschland begrüßt die Einrichtung eines unabhängigen Beirates für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie dessen vielseitige Besetzung mit allen relevanten Akteuren aus Praxis, Politik, Selbsthilfe, Seniorenverbänden, Wissenschaft, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden usw.

Damit kommt nach Ansicht der Diakonie Deutschland die Bundesregierung nicht nur ihrer Verpflichtung nach, prospektiv entsprechend der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO), die voraussichtlichen Gesetzesfolgen einer Regelung darzustellen und zu prüfen, ob die Wirkungen des Vorhabens einer nachhaltigen Entwicklung entsprechen, insbesondere welche langfristigen Wirkungen das Vorhaben hat, sondern bietet auch Möglichkeiten zur Überprüfung der Folgen der Regelungen in Bezug auf den Gesetzeszweck einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Besonders zu begrüßen ist die Berichtspflicht gegenüber dem Deutschen Bundestag.

O) Einführung eines Anspruchs auf eine neue Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) (§ 2 Abs. 3 PflegeZG n. F. und § 44a Abs. 3 SGB XI n. F.)

Referentenentwurf

Die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer plötzlich aufgetretenen Pflegesituation benötigen (Arbeitsverhinderung gemäß § 2 Pflegezeitgesetz) wird durch die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes gestärkt. Für die Höhe der neuen Lohnersatzleistung finden die Regeln, die für das Kinderkrankengeld gelten, Anwendung.

Der/die Beschäftigte kann zukünftig für bis zu zehn Tage Arbeitsverhinderung als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt ein Pflegeunterstützungsgeld der sozialen oder privaten Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen (ggf. bei beihilfeberechtigten Pflegebedürftigen anteilig von den Beihilfestellen) erhalten. Dieser Anspruch besteht nicht, sofern (bzw. solange) ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegenüber dem Arbeitgeber besteht.

Das Pflegeunterstützungsgeld wird nur auf Antrag gewährt, dieser ist unverzüglich bei der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen Menschen zu stellen nicht bei der des pflegenden Angehörigen.

Bewertung

Die Diakonie Deutschland begrüßt die seit langem von ihr geforderte Verankerung einer Lohnersatzleistung bei der (kurzfristigen) Freistellung bei Pflegebedürftigkeit analog zum Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes. Damit wird dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Rechnung getragen. Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes trägt zur Stabilisierung der häuslichen Pflegesituationen zu Beginn der Pflege bei.

P) Freistellung auch Sterbebegleitung (§ 3 Abs. 6 PflegeZG n. F.)

Referentenentwurf

Beschäftigte sind zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen. Um Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, nahen Angehörigen vor dem Tod Beistand zu leisten, haben sie einen Anspruch auf eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten.

Bewertung

Die Freistellung von Angehörigen zur Sterbebegleitung ist zu begrüßen. Positiv zu bewerten ist auch, dass die Möglichkeit unabhängig davon besteht, ob der nahe Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt wird oder sich beispielsweise in einem stationären Hospiz befindet. Damit wird den Bedürfnissen sterbender Menschen und ihrer Angehörigen Rechnung getragen sowie die Präsenz und Begleitung vertrauter Angehöriger und Zugehöriger gewährleistet. Die Freistellung von bis zu drei Monaten dürfte zum einen in einzelnen Situationen zu kurz sein. Zum anderen erhöhen die drei Monate die Unübersichtlichkeit der gesetzlichen Regelung. Wir schlagen deshalb vor auch bei der Freistellung zur Sterbebegleitung einen Rechtsanspruch auf sechs Monate zu gewährleisten.

Q) Erweiterung des Familienbegriffs (§ 7 Abs. 3 PflegeZG n. F.)

Referentenentwurf

Der Begriff des „nahen Angehörigen“ wird erweitert, indem auch die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager aufgenommen werden.

Bewertung

Die geplante Erweiterung ist zu begrüßen, aber nicht ausreichend. Einen Anspruch auf eine Familienpflegezeit/Pflegezeit dürfen nach Auffassung der Diakonie Deutschland nicht nur Familienmitglieder haben. Der Begriff des nahen Angehörigen muss soweit gefasst werden, dass er auch heutigen Lebensmodellen und individuellen Netzwerken entspricht. Einzubeziehen sind daher auch Verwandte bis zum 3. Grad und deren Ehegatten sowie Wahlverwandtschaften bzw. nahe stehende Personen außerhalb der Familie wie z. B. Freunde, Nachbarn.

R) Fehlende Einbeziehung des Personenkreises nach § 45a SGB XI (§ 7 Abs. 4 PflegeZG n. F.)

Referentenentwurf

Das Ziel, die an Demenz erkrankten Personen, die die Voraussetzungen des § 45a SGB XI erfüllen („Pflegestufe 0“), in den Kreis der pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 2 Absatz 1 FPfZG n.F. und § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz aufzunehmen, erfolgt erst im Rahmen der zweiten Stufe der Pflegereform, mit der der Pflegebedürftigkeitsbegriff neu gefasst werden soll.

Bewertung

Nach Ansicht der Diakonie Deutschland benötigen nicht nur Menschen, die nach §§ 14 und 15 SGB XI pflegebedürftig sind, die Unterstützung ihrer Angehörigen, sondern auch Menschen mit einer erheblich eingeschränkten Alltagskompetenz ohne Pflegestufe. Die Zweite Stufe der Pflegereform wird voraussichtlich 2017 in Kraft treten. Seit der Einführung des Pflegezeitgesetzes bzw. des Familienpflegezeitgesetzes besteht diese Gesetzeslücke.

Die Diakonie Deutschland fordert deshalb dringend, im PflegeZG und FPfZG bereits jetzt eine Klarstellung in der Hinsicht aufzunehmen, dass Angehörige von Menschen mit einer erheblich eingeschränkten Alltagskompetenz nach § 45a SGB XI ebenfalls einen Anspruch auf eine kurzfristige Arbeitsverhinderung, eine Pflegezeit oder eine Familienpflegezeit haben.

S) Einführung eines neuen Ersatztatbestandes bei sozialwidrigem Verhalten (§ 34 SGB II)

Referentenentwurf

Nach § 34 Absatz 1 Satz 1 SGB II - Grundsicherung für Arbeitsuchende - in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juli 2014 (BGBl. I S. 1306) geändert worden ist, wird folgender Satz eingefügt:

„Zum Ersatz ist auch verpflichtet, wer im Zusammenhang mit der Pflege naher Angehöriger ohne wichtigen Grund ein Beschäftigungsverhältnis aufgelöst und dadurch die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen herbeigeführt hat.“

Die Änderung des § 34 SGB II sieht die Einführung eines neuen Ersatztatbestandes vor, wenn eine beschäftigte Person anstatt ihre Arbeitszeit zu reduzieren, zur Wahrnehmung der Pflege die Beschäftigung kündigt und dann Grundsicherung in Anspruch nimmt.

Bewertung

Nach der Begründung steht diese Regelung in unmittelbarem Zusammenhang mit der Regelung in Artikel I Nr. 3 (§ 3 Abs. 6 FPfZG n.F.) und soll den konsequenten Vorrang dieser rückzahlbaren Darlehen vor der Inanspruchnahme von Grundsicherung sicherstellen. Eine Ausnahme hiervon soll nur in besonders zu begründenden Härtefällen gelten, die v.a. bei einer vorhersehbaren langen, den Höchstzeitraum von 24 Monaten übersteigenden Pflegedauer gegeben sein soll.

Zu den Bedenken der Diakonie gegen die Neufassung des § 3 Abs. 6 FPfZG n.F. verweisen wir auf unsere vorstehenden Ausführungen. Die vorgesehene Änderung des § 34 SGB II verstärkt letztlich den mit § 3 Abs. 6 FfZG n.F. begründeten Zwang zur Inanspruchnahme des Darlehens.

Im vorliegenden Kontext möchten wir darauf hinweisen, dass diese Regelung in besonderer Weise die Frage des Zugangs aber auch der hinreichenden Absicherung von Personen mit geringem Einkommen aufwirft. Bei der Begründung fehlt die Würdigung des Dilemmas von Familien mit geringem Einkommen. Diese sind in der Regel auf ein Erwerbseinkommen aller Angehörigen angewiesen. Mit der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und der Bereitschaft, die Pflege naher Angehöriger zu übernehmen, stellen sie trotz der möglichen Kompensation durch das Darlehen nach § 3 FPfZG n.F. ihre wirtschaftliche Existenz in Frage und werden mindestens auf Aufstockungsleistungen angewiesen sein. Damit entfällt neben der finanziellen Vertretbarkeit auch jeder Anreiz zur Inanspruchnahme von Familienpflegezeit. Damit wird letztlich auch der Entlastungseffekt, den § 3 Abs. 6 FPfZG n.F. und § 34 SGB II-E den Grundsicherungsträgern bringen soll, weitaus geringer als erhofft ausfallen.

T) Unzureichende Regelung der Rentenanwartschaften

Referentenentwurf

Während der Familienpflegezeit/Pflegezeit und der Nachpflegephase zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Rentenversicherung auf Basis des reduzierten Arbeitsentgeltes weiter. Zusätzlich überweist die Pflegekasse der Rentenversicherung während der Familienpflegezeit für die geleistete Pflege Beiträge, wenn der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden und die Erwerbstätigkeit höchstens 30 Stunden pro Woche beträgt, entsprechend der jeweiligen Pflegestufe die pflegebedürftigen Menschen.

Bewertung

Die mit einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit einhergehenden Einkommensverluste und Einbußen von Rentenanwartschaften können durch die Aufstockung des Arbeitsentgeltes teilweise verringert werden. Dies trifft jedoch nicht auf Beschäftigte zu, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen.

Die Diakonie Deutschland vertritt die Ansicht, dass die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit/Pflegezeit rentenanwartschaftsneutral sein muss; d.h. es darf durch die Inanspruchnahme der Freistellung keine Schlechterstellung im Hinblick auf die Rentenanwartschaften erfolgen. Des Weiteren sprechen wir uns dafür aus, die Höhe der Rentenversicherungsbeiträge für pflegende Angehörige unabhängig von

der Pflegestufe zu gestalten und empfehlen, wie bei der Elternzeit, auf das letzte Erwerbseinkommen vor Beginn der Familienpflegezeit abzustellen. Dabei wird nach § 3 FPfZG auf das in den letzten zwölf Monaten vor Eintritt in die Familienpflegezeit erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt, sogenanntes pauschaliertes Nettoentgelt, abgestellt. Dieses ist maßgeblich für die Berechnung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts und sollte auch hier die Berechnungsgrundlage bilden.

Nach Auffassung der Diakonie Deutschland müssen Lösungen gefunden werden, in dem Sinn, dass für Beschäftigte ab einem monatlichen Einkommen von 1000 € genau der Beitrag bezahlt wird, der ausfällt, damit die Familienpflegezeit nicht zu einem Verlust von Rentenanwartschaften führt oder zu pflegebedingten prekären Einkommenssituationen der pflegenden Angehörigen im Alter.

Die Grenze für die rentenrechtliche Absicherung von Pflegepersonen liegt bei 14 Stunden, damit gibt es keine rentenrechtlichen Anwartschaften für Angehörige von pflegebedürftigen Menschen der Pflegestufe I mit einem wöchentlichen Pflegebedarf zwischen 10,5 Stunden und 14 Stunden wöchentlich über die Pflegeversicherung. Diese Lücke ist nach Auffassung der Diakonie Deutschland zu schließen.

Berlin, den 19.09.2014



Die ChemieArbeitgeber

BAVC | Postfach 1280 | 65002 Wiesbaden

Ansprechpartner:

Frau
Dr. Christine Stüben
Leiterin des Referats 302
Gruppe Gesetzliche Familienförderung,
Elterngeld, Elternzeit
Bundesministerium für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Glinkastraße 24
10117 Berlin

7. Oktober 2014
D.342./91/Fa

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Sehr geehrte Frau Dr. Stüben,

die Stellungnahme der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände zum Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege – die wir voll unterstützen – möchten wir mit einem für die Unternehmen der chemischen Industrie wichtigen Anliegen ergänzen.

Mit dem Gesetzentwurf, der insbesondere durch den Rechtsanspruch für die Familienpflegezeit für die Unternehmen neue Belastungen vorsieht, werden praxis- und fallbezogene Lösungen im Unternehmen leider weiter erschwert. Es bestehen bereits heute viele geeignete Instrumente wie Teilzeit, Home Office, Langzeitkonten oder Gleitzeit, um im Betrieb individuell, passgenau und bedarfsgerecht auf Pflegesituationen der Mitarbeiter zu reagieren. Viele Unternehmen unserer Branche haben bereits kreative Modelle entwickelt und Betriebsvereinbarungen hierzu abgeschlossen. Einige Unternehmen haben in Zusammenarbeit mit den Ministerien im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens zum Familienpflegezeitgesetz als Pilotunternehmen für eine Familienpflegezeit geworben und entsprechende Ideen vorangebracht.

Der nun vorliegende Entwurf enthält für bestehende Betriebsvereinbarungen keinen Vertrauensschutz. Es ist eine Regelung dringend notwendig, die den Unternehmen, die in bestehenden Betriebsvereinbarungen bereits vergleichbare oder gar „pflegefreundlichere“ Regelungen geschaffen haben, es ermöglicht, den gesetzlichen Anspruch in den eigenen Regelungen auszuschließen. Hier ist ein entsprechendes „opting out“ vorzusehen (ggf. im Rahmen von § 16 „Übergangsvorschrift“ des Gesetzentwurfs).

Nur mit einer solchen Regelung bestehen für die Unternehmen verlässliche gesetzliche Rahmenbedingungen und wird eine Bestrafung besonders innovativer Betriebe verhindert. Das ist auch deshalb nötig, damit die Unternehmen auch in Zukunft neue Herausforderungen wie Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen und Beruf mit innovativen Lösungsansätzen aufgreifen und damit eine Vorreiterrolle für andere Unternehmen übernehmen.

Wir möchten Sie daher bitten, sich im laufenden Gesetzgebungsverfahren für die Aufnahme einer solchen Vertrauensschutzregelung einzusetzen.

Mit freundlichen Grüßen