

BAGSO e.V. • Bonngasse 10 • 53111 Bonn

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend (BMFSFJ)
Frau Dr. Christina Stüben
Leiterin des Referats 302
53107 Bonn

nur per E-Mail: 302G@bmfsfj.bund.de



Bonn, 19.09.2014

Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

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

es war uns leider nicht möglich, uns in detaillierter Form mit dem Gesetzentwurf zu befassen. Es ist mittlerweile üblich, dass die Fristen für die Begutachtung solcher Entwürfe nur einige Tage betragen. Das ist speziell für Betroffenenorganisationen eine kaum zu bewältigende Herausforderung, zumal bei einem so wichtigen Thema eine verbandsinterne Abstimmung notwendig wäre.

Gleichwohl möchten wir zumindest auf einige Kernpunkte des Gesetzentwurfs eingehen:

Im Grundsatz begrüßen wir die angestrebte Reform der Gesetze über die Familienpflegezeit sowie über die Pflegezeit. Insbesondere begrüßen wir die geplante Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes im Falle der bis zu zehntägigen Auszeit. Den Hinweis, dass es sich um eine „Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld“ handelt, verstehen wir so, dass es sich um einen Anspruch handeln wird, der in jedem Kalenderjahr geltend gemacht werden kann. Denn selbstverständlich treten auch bei einem einmal geschaffenen Pflegearrangement regelmäßige Situationen ein, die pflegende Angehörige dazu zwingen, die Pflegesituation neu zu ordnen.

Der Gesetzentwurf sieht aber zahlreiche Hürden vor, die insbesondere die Familienpflegezeit nicht wesentlich attraktiver macht als in ihrer bisherigen Form. Dies wird aus unserer Sicht dazu führen können, dass auch in Zukunft zu wenig Gebrauch von diesem Instrument gemacht wird.

Neben den formalen Hürden, die (weiterhin) sehr einseitig auf die Interessen der Arbeitgeber zugeschnitten sind (Befristung auf maximal 24 Monate, nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten, wenig Flexibilität bei der Festlegung von Zeitraum und Verteilung der reduzierten Arbeitszeit etc.) erscheint aus unserer Sicht vor allem die Darlehenslösung äußerst problematisch. Das finanzielle Risiko ist enorm und bei Menschen mit geringem Einkommen ist es aus unserer Sicht nicht zu verantworten. Eine Annäherung an die familienrechtlichen Regelungen zu Elternzeit und Betreuungsgeld wäre dringend notwendig, zumal es auch um die Frage geht, ob die Leistung pflegender Angehöriger der Gesellschaft auf Dauer weniger wert sein kann als die Erziehungsleistung.

In diesem Zusammenhang stellen sich auch wichtige Detailfragen: Was ist z. B. mit der Gruppe von Menschen, die kurz vor dem Eintritt in die Rente stehen? Das ist eine durchaus typische Lebensphase, in der die Pflege der Eltern übernommen wird. Sollen dann gerade Frauen aus ihren häufig niedrigen Renteneinkünften Darlehensrückzahlungen leisten? Es wird sich zeigen, was die Härtefallregelung (Art. 1 § 7) in solchen Fällen wert ist.

Hoch problematisch erscheint auch die in Art. 1 § 3 Abs. 6 vorgesehene Regelung, dass ein Darlehen auch aufnehmen muss, wer ansonsten Anspruch auf Sozialleistungen hätte.

Abschließend noch eine Anmerkung zu der vorgesehenen Besetzung des Beirats (Art. 1 § 14): Einbezogen werden sollten insbesondere die Organisationen, die in § 2 der Pflegebedürftigenbeteiligungsverordnung aufgelistet sind.

Mit freundlichen Grüßen

**Stellungnahme des
Bundesverbandes für körper- und mehrfachbehinderte Menschen
zum Referentenentwurf des BMFSFJ und des BMAS eines
Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Im Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen (bvkm) sind 250 regionale Selbsthilfeorganisationen zusammengeschlossen, in denen etwa 28.000 Mitgliedsfamilien organisiert sind. Der überwiegende Teil der vertretenen Menschen ist von einer frühkindlichen cerebralen Bewegungsstörung betroffen. Dabei handelt es sich sowohl um körperbehinderte Menschen, deren Leben sich kaum von dem nichtbehinderter unterscheidet, als auch um Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen, die ein Leben lang auf Hilfe, Pflege und Zuwendung angewiesen sind.

Der bvkm befürwortet die Initiative der Bundesregierung, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter zu verbessern. Die Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes ist dabei grundsätzlich ein wichtiger Aspekt. Für den vom bvkm vertretenen Personenkreis und insbesondere die unter seinem Dach organisierten Eltern behinderter Kinder, sind beide Gesetze jedoch in der Praxis von nur geringem Nutzen. Beide Gesetze ermöglichen lediglich die Freistellung von der Arbeit bzw. die Reduzierung der Arbeitszeit für relativ kurze Zeiträume (10 Tage bis zu 24 Monate). Sie dienen zum Beispiel dazu, kurzfristige Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation einzuräumen und werden damit dem langfristigen Bedarf, den berufstätige Eltern haben, weil ihr behindertes Kind dauerhaft auf Pflege und Unterstützung angewiesen ist, nicht gerecht.

Den vorgelegten Referentenentwurf möchten wir deshalb zum Anlass nehmen, auf die besonderen Erschwernisse aufmerksam zu machen, mit denen sich Eltern behinderter Kinder bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert sehen. Betroffen hiervon sind in erster Linie die Mütter behinderter Kinder, denn sie leisten überwiegend die familiäre Pflege. Welchen Schwierigkeiten sich Mütter mit einem behinderten Kind beim Wiedereinstieg in den Beruf ausgesetzt sehen, wird im Einzelnen in der von Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Katharina Buck sowie Astrid Kriege-Steffen erstellten und als Anlage beigefügten Studie „Wiedereinstieg mit besonderen Herausforderungen“ (Verlag Selbstbestimmtes Leben, Düsseldorf 2014, Herausgeber: bvkm) eindrucksvoll geschildert.

Besonders zugespitzt stellt sich die Situation für berufstätige Eltern behinderter Schulkinder dar. Denn zurzeit gibt es bundesweit große Defizite bei der Nachmittags- und Ferienbetreuung behinderter Schülerinnen und Schüler. Die zuverlässige Betreuung nach dem Schulunterricht und während eines Teils der Schulferien ist für viele berufstätige Eltern nichtbehinderter Kinder heute selbstverständlich. Für behinderte Schülerinnen und Schüler stehen dagegen in den meisten Fällen keine Betreuungsmöglichkeiten am Nachmittag und während der Ferien zur Verfügung. Wenn doch, müssen Eltern behinderter Kinder für die Betreuung ihres Kindes in einem Hort oder einer Offenen Ganztagschule wegen des behinderungsbedingten höheren Betreuungsbedarfs oft mehr bezahlen als Eltern nichtbehinderter Kinder (vgl. zum Beispiel: Beschluss des LSG Nordrhein-Westfalen vom 15. Januar 2014 - Az. L 20 SO 477/13 B ER). Dies erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern behinderter Kinder erheblich.

Eltern und insbesondere Frauen mit behinderten Kindern haben Anspruch auf eine Perspektive jenseits des Kindes, zu der auch die Verwirklichung im Beruf gehört. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, diesem Anliegen bei der Ausgestaltung rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. In Bezug auf berufstätige Eltern behinderter Schulkinder heißt das konkret, dass der Gesetzgeber eine ausreichende Zahl von Betreuungsplätzen für behinderte Schulkinder in Tageseinrichtungen sowie die für Eltern kostenneutrale Finanzierung des zusätzlichen behinderungsbedingten Betreuungsbedarfs gewährleisten muss.

Der bvkm fordert deshalb, die Ergebnisse der beigefügten Studie bei künftigen Gesetzesvorhaben, die die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zum Gegenstand haben, zu berücksichtigen.

Düsseldorf, 18. September 2014

gez. _____

Sehr geehrte Frau Dr. Stüben,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Stellung nehmen zu können.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege wird – auch angesichts der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit - von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen und keine Stellungnahme einreichen.

Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege behalten sich indes vor, eigene Stellungnahmen zu Gesetzentwurf abzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesarbeitsgemeinschaft der
Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW)
Oranienburger Str. 13-14
10178 Berlin

[REDACTED]

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

wir danken Ihnen für die Übersendung des Entwurfes für ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Allerdings möchten wir bereits jetzt darauf hinweisen, dass die gesetzte Stellungnahmefrist von lediglich sieben Arbeitstagen keineswegs ausreicht, um eine angemessene kommunale Beteiligung auch auf Grundlage der GGO sicherzustellen. Wir haben bereits verschiedentlich - auch gegenüber dem Kanzleramtsminister - darauf hingewiesen, dass derartige Fristen die Rechte der kommunalen Spitzenverbände auf Einbeziehung im Ergebnis konterkarieren.

Wir wären Ihnen angesichts dessen verbunden, wenn derartige Fristen in Zukunft nicht erneut gesetzt werden. Angemessen für eine kommunale Beteiligung sind jedenfalls vierwöchige Fristen. Im konkreten Fall bitten wir um Überprüfung, ob die Frist nicht zumindest um zwei weitere Arbeitswochen, mithin bis zum 2.10.2014, verlängert werden kann.

Mit freundlichen Grüßen
In Vertretung

Deutscher Landkreistag

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]



www.deinruecken.de

DGUV, Mittelstraße 51, 10117 Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend
z.H. Frau Dr. Christine Stüben
Rochusstraße 8-10
53123 Bonn

Versicherung und Leistungen

Ihr Zeichen:

Ihre Nachricht vom: 09. September 2014

Unser Zeichen: 4

Ansprechpartner/in:

Telefon:

Telefax:

E-Mail:

Datum: 17. September 2014

**Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
hier: Beteiligung der Verbände gem. § 47 GGO**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die im Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf enthaltene Neuregelung der Berechnungsmodalitäten des Kinderpflegekrankengeldes (Art. 6 Nr. 1 des Referentenentwurfs) wird im Sinne des Bürokratieabbaus ausdrücklich begrüßt. Außerdem wird damit die bisherige Inkonsistenz auf Grund des Abstellens der Bezugsdauer auf Arbeitstage bei einer auf Kalendertage abgestellten Berechnungsweise beseitigt.

Bisher bewirkte der in § 45 Abs. 4 SGB VII enthaltene Verweis, dass die Anspruchsberechtigten eine nach den Regelungen für das Verletztengeld oder das Krankengeld berechnete Leistung erhalten haben. Damit war das Kinderpflege-Verletztengeld ebenso wie das „normale“ Verletztengeld in aller Regel in Höhe des Nettoentgelts zu zahlen und damit höher als das Kinderpflege-Krankengeld bzw. das Krankengeld, das auf 90 Prozent des Nettos begrenzt ist. Da nunmehr aber in § 45 SGB V eine eigenständige Berechnungsregelung enthalten ist, würde der unveränderte Verweis in § 45 Abs. 4 SGB VII künftig zu einer Absenkung des Leistungsanspruchs in der UV führen, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund erkennbar ist. Daher sollte in § 45 Abs. 4 SGB VII eine Änderung erfolgen, dass der Verweis mit der Maßgabe gilt, dass das Kinderpflege-Verletztengeld in Höhe des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts zu zahlen ist und den 45. Teil des Höchstjahresarbeitsverdienstes (= 80 Prozent des auf den Kalendertag umgerechneten Höchstjahresarbeitsverdienstes) nicht übersteigen darf. Bei Arbeitseinkommen müsste auf 80 Prozent des regelmäßigen Einkommens bis maximal 80 Prozent des Höchstjahresarbeitsverdienstes abgestellt werden, jeweils umgerechnet auf den Kalendertag.

In § 2a Abs. 4 Familienpflegezeitgesetz (Art. 1 Nr. 2 des Referentenentwurfs) ist geregelt, dass die Beschäftigten eine Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit zur Erlangung der Familienpflegezeit vorlegen müssen. Diese sollen von den Pflegekassen oder dem MdK ausgestellt bzw. bei privater Pflegepflichtversicherung in entsprechender Weise

1 / 2

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung a.V. (DGUV)

Spitzenverband der gewerblichen
Berufsgenossenschaften und der
Unfallversicherungsträger der
öffentlichen Hand

Mittelstraße 51
10117 Berlin

Telefon +49 (30) 288763 800
Telefax +49 (30) 288763 808
E-Mail info@dguv.de
Internet www.dguv.de

Bank SEB AG
BLZ 370 101 11
Konto 1967 403 702

IBAN DE54 3701 0111 1967 4037 02
BIC ESSEDE5F370

UST-ID-Nr. DE123 382 489
Steuer-Nr. 222/5751/0325
IK 12 05 9148 1

nachgewiesen werden. Da die Unfallversicherung Leistungen bei Pflegebedürftigkeit zu erbringen hat (§ 44 SGB VII) und daher eigene Feststellungen über das Vorliegen der Pflegebedürftigkeit vorzunehmen hat, sollte eine Bescheinigung des UV-Trägers als Nachweis im § 2a Abs. 4 Familienpflegezeitgesetz ebenfalls vorgesehen werden. Da die Leistungen aus der Pflegeversicherung nach § 34 SGB XI in diesen Fällen ruhen, werden dort regelmäßig keine entsprechenden Feststellungen erfolgt sein, was bei der derzeitigen, abschließenden Formulierung im Referentenentwurf die Notwendigkeit von Feststellungen der Pflegekasse nur zum Zwecke der Ausstellung der Bescheinigung erfordern würde. Dies gilt entsprechend wohl auch für andere Stellen, die z.B. in Anwendung des Bundesversorgungsgesetzes Leistungen bei Pflegebedürftigkeit zahlen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftr--

**Stellungnahme zum Referentenentwurf „Entwurf eines Gesetzes
zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ vom
09.09.2014**

Stand: 18. Sept. 2014

I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels für rund 400.000 selbstständige Unternehmen mit insgesamt 3 Millionen Beschäftigten und rund 450 Milliarden Euro Jahresumsatz. Der Einzelhandel ist nach Industrie und Handwerk der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland. Der HDE mit seinen Landes- und Regionalverbänden hat 100.000 Mitgliedsunternehmen aller Branchen, Standorte und Größenklassen.

II. Grundsätzliche Position

Aufgrund des hohen Anteils weiblicher Arbeitskräfte im Einzelhandel ist das Thema „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ von zentraler Bedeutung für die Branche. Denn nach wie vor übernehmen vorrangig Frauen und Mütter die familiäre Pflege von Angehörigen (siehe S. 25 des Referentenentwurfs). Der HDE begrüßt daher grundsätzlich die Bemühungen des Gesetzgebers, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch eine Überarbeitung des erst in der letzten Legislaturperiode eingeführten Familienpflegezeitgesetzes zu verbessern.

Der Referentenentwurf enthält jedoch einzelne Regelungsvorschläge, die aus Sicht des HDE zu teilweise erheblichen Problemen in der betrieblichen Praxis führen können, wie bspw. die geplante Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf Familienpflegezeit. Er enthält aber auch einige positive Änderungsvorschläge, die aus Sicht des HDE ausdrücklich zu begrüßen sind. Dabei ist vor allem die geplante Abschaffung des Arbeitgeberdarlehens während der Familienpflegezeit zugunsten der Einführung eines zinslosen Darlehens seitens des Bundesamtes für Familie hervorzuheben.

Bedauerlich ist aus Sicht des HDE allerdings, dass der Referentenentwurf in seiner jetzigen Fassung keine Öffnungsklausel für vertragliche oder zumindest tarifvertragliche Regelungen enthält. Dabei sollte der Gesetzgeber doch flexible betriebliche Lösungen fördern und nicht ausschließen.

III. Zu den wesentlichen Änderungsvorschlägen im Einzelnen

Art. 1 - Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit (FPfZG)

§ 2 Abs. 1 S. 1-3 FPfZG-E (Familienpflegezeit)

§ 2 Abs. 1 FPfZG-E enthält nunmehr insbesondere einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. In Satz 1 heißt es dort: *„Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit)“*. Das ist eine wesentliche Änderung im Vergleich zur bisherigen

Regelung, nach der Arbeitnehmer für eine Familienpflegezeit stets die Zustimmung des Arbeitgebers benötigt haben. Damit wird im Ergebnis also eine Möglichkeit für eine befristete Teilzeit eingeführt. Die Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit wird vom HDE entschieden abgelehnt. Der HDE plädiert für die Beibehaltung einer einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie dies in der Realität bereits derzeit tausendfach praktiziert wird.

Erschwerend kommt für die Unternehmen hinzu, dass die verringerte Arbeitszeit während der Familienpflegezeit mindestens 15 Wochenstunden betragen muss. Dabei ist wohl davon auszugehen, dass viele Arbeitnehmer auch während einer Familienpflegezeit deutlich mehr als 15 Stunden pro Woche arbeiten möchten. Vor dem Hintergrund des fortschreitenden Fachkräftemangels wird dies die bereits heute bestehenden Probleme der Unternehmen bei der Personalrekrutierung weiter verschärfen. In der Praxis ist es besonders sehr schwer, Ersatz für die Stellen mit einem geringen Stundenvolumen zu finden (bspw. mit 7,5 oder 10 Wochenstunden).

Zu bedenken ist vor allem, dass pro Inanspruchnahme des Rechtsanspruches ein Vollzeitarbeitsplatz in einen Teilzeitarbeitsplatz und einen weiteren befristeten Teilzeitarbeitsplatz, unter Umständen in Form eines Minijobs, umgewandelt werden müsste. Man kann es auch anders formulieren: Wenn der Gesetzgeber vom Arbeitgeber verlangt, Flexibilität beim Entgegenkommen von Arbeitszeitwünschen seiner Arbeitnehmer zu zeigen, so geht dies nur, wenn er seinerseits über ein ausreichendes flexibles Instrumentarium verfügt, um die dadurch möglicherweise ausfallende Arbeitskraft zeitweise oder auch vollständig zu ersetzen. Insofern sollten sowohl Mehrarbeit, Zeitarbeit, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung vom Gesetzgeber gefördert und nicht noch zusätzlich reguliert werden. Die fortwährende Verunglimpfung als „prekäre“ oder „atypische Arbeitsverhältnis“ geht vollkommen an der Realität vorbei, da ohne solche Möglichkeiten der Flexibilität auf Arbeitgeberseite ein Eingehen auf Arbeitnehmerwünsche zur Arbeitszeitgestaltung nicht zu realisieren ist.

§ 2 Abs. 1 Satz 4 FPfZG-E (Schwellenwert)

Es ist zu begrüßen, dass der Anspruch auf Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 4 FPfZG-E nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten bestehen soll. Die Einführung eines Schwellenwertes im FPfZG ist neu. Bisher gelten die Regelungen des FPfZG gegenüber allen Arbeitgebern gleichermaßen. Der vorgeschlagene Schwellenwert im Referentenentwurf ist allerdings zu niedrig, jedenfalls dann, wenn es tatsächlich zur Einführung eines Rechtsanspruches auf Familienpflegezeit käme. Die zusätzlichen Belastungen, die für die Unternehmen durch die Einführungen dieses Rechtsanspruches der Beschäftigten entstehen, wären so erheblich, dass auch Unternehmen mit etwas mehr als 15 Beschäftigten diese nicht bewältigen könnten. Es muss hierzu daran erinnert werden, dass die Zahl der gesetzlich geregelten Ansprüche auf Teilzeitarbeit ständig zunimmt bzw. die Ansprüche ausgeweitet werden (Teilzeitanpruch nach

dem TzBfG, Teilzeitanpruch in der Elternzeit, Teilzeitanpruch bei der Familienpflegezeit) und diese Ansprüche sich nunmehr in Unternehmen kumulieren, wenn einzelne Mitarbeiter jeweils aus dem einen oder anderen Grund einen solchen Anspruch geltend machen. So ist ein kleines Unternehmen von beispielsweise 20 Beschäftigten vollständig überfordert, wenn mehrere Mitarbeiter aus unterschiedlichsten Gründen und Rechtsgrundlagen ihre Teilzeitanprüche geltend machen. Erforderlich ist daher ein deutlich höherer Schwellenwert von mindestens 50 Beschäftigten. Außerdem sollte für den Schwellenwert nicht an den Arbeitgeberbegriff angeknüpft werden, sondern - wie bspw. bei den Schwellenwerten im Kündigungsschutzgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz - an den Betriebsbegriff.

§ 2 Abs. 2 Satz 1 FPfZG-E (persönlicher Geltungsbereich)

Mit § 2 Abs. 2 Satz 1 FPfZG-E wird die derzeitige Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 1 des geltenden Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) auf das FPfZG übertragen. Damit kann der Anspruch auf Freistellung nach dem FPfZG also nicht nur pro Beschäftigtem, sondern für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen einzeln geltend gemacht werden. Die Höchstzahl der Fälle ist also nicht begrenzt. Im schlimmsten Fall müssten die Unternehmen ihre Beschäftigten also mehrfach für eine Familienpflegezeit für jeweils max. 24 Monate teilweise freistellen. Auch wenn die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ein sehr hohes gesamtgesellschaftliches Gut ist, welches der HDE auch ausdrücklich anerkennt, dürfen bei all dem die betrieblichen Belang der Unternehmen nicht gänzlich aus dem Blickfeld geraten. Bei einer mehrfachen Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit ergeben sich für die Unternehmen erhebliche organisatorische Probleme. Wenn diese Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 1 FPfZG-E tatsächlich so umgesetzt werden sollte, dann ist jedenfalls der Schwellenwert von 15 Beschäftigten viel zu niedrig. (s. o.). Die Belastungen für Unternehmen dieser Größe wären unverhältnismäßig.

§ 2 Abs. 2 Satz 2 FPfZG-E (Gesamtdauer)

In § 2 Abs. 2 Satz 2 FPfZG-E wird klargestellt, dass Pflegezeit und Familienpflegezeit gemeinsam 24 Monate nicht überschreiten dürfen (Gesamtdauer). Die max. sechsmonatige Vollfreistellung im Rahmen des PflegeZG wäre also auf eine max. 24-monatige Familienpflegezeit anzurechnen. Diese Regelung ist vor dem Hintergrund der angestrebten engeren Verzahnung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz zwar konsequent. Sie lässt aber auch deutlich erkennen, dass es für die Rechtsanwender viel einfacher gewesen wäre, wenn - wie es im Koalitionsvertrag eigentlich vorgesehen war - die beiden Instrumente (Familienpflegezeit und Pflegezeit) in einem einzigen Gesetzeswerk „*unter einem Dach*“ zusammengefasst worden wären. Die Aufteilung auf zwei unterschiedliche Gesetze (FPfZG und PflegeZG) macht erkennbar keinen Sinn und führt zudem zu einem erheblichen Maß an Rechtsunsicherheit.

§ 2 Abs. 3 FPfZG-E – Verweis auf § 5 PflegeZG (Kündigungsschutz)

Nach § 2 Abs. 3 FPfZG-E soll u. a. die umstrittene Regelung zum besonderen Kündigungsschutz in § 5 PflegeZG auch im FPfZG Anwendung finden. Damit soll der besondere Kündigungsschutz bereits ab Ankündigung der Familienpflegezeit gelten. Das birgt Missbrauchspotential, da sich Arbeitnehmer dadurch frühzeitig einen umfassenden Kündigungsschutz sichern können. Der Verweis auf § 5 PflegeZG in § 2 Abs. 3 FPfZG-E sollte daher gestrichen werden. Darüber hinaus sollte aus den genannten Erwägungen auch § 5 PflegeZG überarbeitet werden. Es bietet sich an, den besonderen Kündigungsschutz im FPfZG sowie im PflegeZG entsprechend dem § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auszugestalten, so dass der besondere Kündigungsschutz frühestens eine Woche vor Beginn der Mindestankündigungsfrist gilt.

§ 2 Abs. 3 FPfZG-E – Verweis auf § 7 PflegeZG (nahe Angehörige)

Gem. § 2 Abs. 3 FPfZG-E soll insbesondere auch § 7 PflegeZG entsprechend gelten. In § 7 PflegeZG wird der Begriff des „nahen Angehörigen“ erweitert, indem auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager aufgenommen werden. Während die Erweiterung auf die Stiefeltern sowie die lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften durchaus begründbar ist, erscheint die Erweiterung des Begriffs der „nahen Angehörigen“ auch auf Schwägerinnen und Schwager zu weitgehend. Schließlich dürfte in diesem Verhältnis zumeist kein Näheverhältnis bestehen, das dem zwischen Kind und Stiefeltern bzw. in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft vergleichbar wäre. Zumal Schwägerinnen und Schwager ja regelmäßig nicht schutzlos gestellt sind, da diese Personengruppe im Verhältnis zu anderen Personen (bspw. Kinder, Ehepartner, Eltern etc.) ja als „nahe Angehörige“ zu qualifizieren ist.

§ 2a Abs. 1 u. Abs. 2 FPfZG-E (Familienpflegezeit / Verteilung der Arbeitszeit)

Nach § 2a Abs. 1 Satz 1 u. 2 FPfZG-E muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer die Freistellung von der Arbeitsleitung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Nach Abs. 2 haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zudem eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Dabei ist insbesondere die Hürde „dringende betriebliche Gründe“ für die Arbeitgeber sehr hoch. Das haben bereits die Erfahrungen mit § 8 Abs. 4 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gezeigt. Insofern wird die Belastung für die Unternehmen,

die durch die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit entstehen noch intensiviert, da vor allem die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit während der Familienpflegezeit ausschlaggebend dafür sein wird, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber eine adäquate Ersatzkraft für die zu besetzende Stelle findet.

§ 2a Abs. 3 Satz 1 FPfZG-E (Zustimmungserfordernis)

Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass eine für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit nach § 2a Abs. 3 Satz 1 FPfZG-E regelmäßig nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden kann. Das gilt allerdings nur dann, wenn die Ausnahme von dieser Regel in Abs. 3 Satz 2 FPfZG-E auch entsprechend restriktiv behandelt wird. Denn die Erfahrungen der Unternehmen haben gezeigt, dass sich die Dauer der Pflegebedürftigkeit in den meisten Fällen nur sehr schwer vorhersagen lässt. Das Zustimmungserfordernis in § 2a Abs. 3 Satz 1 FPfZG-E bei einer Verlängerung ist daher zwingend notwendig, um für die Unternehmen ein Mindestmaß an Planungssicherheit zu gewährleisten.

§ 2a Abs. 5 FPfZG-E (Automatische Beendigung der Familienpflegezeit)

Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit gem. § 2 Abs. 5 FPfZG-E automatisch vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Diese Regelung ist in dieser Fassung aus Sicht des HDE nicht akzeptabel. Der Arbeitgeber trifft organisatorische Vorkehrungen für die vorgesehene Dauer der Familienpflegezeit und kann daher nicht mit dem Risiko einer vorzeitigen Beendigung belastet werden. Immerhin ist hierbei zu bedenken, dass er beispielsweise durch die Einstellung einer Vertretungskraft Fakten geschaffen hat, die sich nicht so schnell wieder verändern lassen. Insbesondere besteht das Risiko, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Vertretungskraft nicht so schnell möglich ist. Daher sollte die vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit entsprechend § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen können. In jedem Fall muss der Arbeitgeber aber das Recht erhalten, einer vorzeitigen Rückkehr des Arbeitnehmers aus der Pflegezeit aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen zu können.

§ 3 Abs. 1 FPfZG-E (Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung)

Nach Abs. 1 gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit. Damit würde der bisher vom Arbeitgeber als Vorschuss zu zahlende teilweise Lohnausgleich mit den komplizierten Rückzahlungsmodalitäten entfallen. Der HDE hatte bereits in der Vergangenheit die derzeit bestehende komplizierte und zeitaufwendige Konstruktion

bei der Familienpflegezeit scharf kritisiert und eine Vereinfachung gefordert. Die geplante Änderung wird vom HDE daher ausdrücklich begrüßt.

Art. 2 – Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG)

§ 2 Abs. 3 PflegeZG (Pflegeunterstützungsgeld)

Für kurzzeitige Pflegefreistellungen (zehn Tage) wird ein Pflegeunterstützungsgeld eingeführt, auf das allerdings nachrangig nur dann ein Anspruch bestehen soll, wenn kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung – z.B. gem. § 616 BGB – gegenüber dem Arbeitgeber besteht. Der neue Satz 2 in § 2 Abs. 3 PflegeZG-E verweist dazu auf den ebenfalls neuen § 44a Absatz 3 SGB XI. Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes geht in die richtige Richtung. Damit wird die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei akuten Pflegefällen verbessert. Nicht zu begrüßen ist allerdings, dass es sich lediglich um einen nachrangigen Anspruch handelt. Es wäre konsequenter, den Arbeitgeber bei einer kurzfristigen Pflegefreistellung grundsätzlich von der Entgeltfortzahlung zu befreien. Der Arbeitgeber ist schließlich auch bereits damit belastet, dass er den betrieblichen Ablauf zu organisieren hat, ggf. muss sogar kurzfristig eine Ersatzkraft eingestellt werden. Schließlich sollte hier auch daran erinnert werden, dass der Arbeitnehmer unter Umständen über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsansprüche verfügt, die er für eine Akutpflegesituation einsetzen kann. Eine grundsätzliche Befreiung der Arbeitgeber bei kurzzeitigen Pflegefreistellungen ist auch deshalb erforderlich, weil die zusätzlichen Belastungen durch Entgeltfortzahlung im Pflegefall nicht alle Branchen gleichermaßen treffen. Ausweislich der Gesetzesbegründung (S. 25) übernehmen vorrangig die Frauen und Mütter die familiäre Pflege von Angehörigen. Branchen wie der deutsche Einzelhandel, in dem überwiegend Frauen tätig sind, dürften daher durch die Freistellungsansprüche für die Pflege in deutlich höherem Maße betroffen sein wie etwa Branchen mit einer überwiegend männlichen Beschäftigtenstruktur.

§ 3 Abs. 3 PflegeZG (Ankündigungsfristen)

§ 3 Abs. 3 Satz 1 im heutigen PflegeZG sieht vor, dass eine Pflegezeit nach dem PflegeZG lediglich spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich anzukündigen ist. Es ist zwingend erforderlich, diese zu kurze Ankündigungsfrist der längeren Ankündigungsfrist von 8 Wochen für eine Familienpflegezeit nach § 2a Abs. 1 Satz 1 FPfZG anzupassen. Es macht keinen Sinn, dass bei einem Anspruch auf Vollfreistellung von bis zu sechs Monaten im Rahmen von § 3 Abs. 3 PflegeZG eine Ankündigungsfrist von 10 Arbeitstagen ausreichen soll, während für eine Teilfreistellung nach dem FPfZG berechtigterweise eine Ankündigungsfrist von 8 Wochen für angemessen erachtet wird. Die zehntägige Frist in § 3 Abs. 3 PflegeZG ist viel zu kurz, um eine angemessene Ersatzkraft mit den benötigten Qualifikationen finden zu können. Für den Fall einer akuten Pflegesituation nach § 2 PflegeZG sollte

allerdings die Möglichkeit bestehen, von der achtwöchigen Ankündigungsfrist abzusehen.

§ 3 Abs. 7 PflegeZG-E (Förderungsmöglichkeit)

In § 3 Abs. 7 PflegeZG-E wird klargestellt, dass ein Anspruch des Beschäftigten auf Förderung während der Freistellung nach § 3 Abs. 1 bis 6 PflegeZG-E unter den in §§ 3 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes genannten Voraussetzungen besteht. Bisher bestand diese Förderungsmöglichkeit während der Pflegezeit nach dem PflegeZG nicht. Auch wenn diese Neuregelung mit Blick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sinnvoll erscheint, ist doch anzumerken, dass Arbeitnehmer fortan wohl vermehrt auch die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen werden. Dies wird für die Unternehmen dazu führen, dass sie noch größere Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von adäquatem Fachpersonal bekommen werden. Dies verdeutlicht noch einmal die Notwendigkeit für den Gesetzgeber, zukünftig die Instrumente für den flexiblen Einsatz von Personal wie bspw. Mehrarbeit, Zeitarbeit, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und geringfügige Beschäftigung zu fördern und nicht durch zusätzliche Regulierung weiter einzuschränken.

§ 7 Abs. 3 PflegeZG-E (nahe Angehörige)

Dazu wird auf die Ausführungen zu § 2 Abs. 3 FPfZG-E verwiesen (s. o.).

IV. Zusammenfassung der HDE-Position

Der HDE lehnt die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit entschieden ab, da dies zu einer erheblichen Mehrbelastung der Unternehmen führt. Aus Gründen der Praktikabilität und der Rechtssicherheit sollten das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz - wie im Koalitionsvertrag vereinbart - in einem einzigen Gesetz zusammengeführt werden. Der HDE begrüßt ausdrücklich die Abschaffung des Arbeitgeberdarlehens während der Familienpflegezeit zugunsten der Einführung eines zinslosen Darlehens seitens des Bundesamtes für Familie. Der HDE begrüßt außerdem grundsätzlich auch die finanzielle Förderung der Pflegezeit nach dem PflegeZG. Allerdings müssen im Gegenzug auch die Instrumente zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes (wie bspw. Mehrarbeit, Zeitarbeit, Teilzeitarbeit, Befristung, Minijobs etc.) vom Gesetzgeber gefördert werden.

Matthis, Christiane

Von: Stüben, Dr. Christine
Gesendet: Montag, 22. September 2014 20:45
An: Matthis, Christiane
Betreff: WG: Stellungnahme der eaf zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Von: Ibel, Carsten
Gesendet: Montag, 22. September 2014 12:55
An: Stüben, Dr. Christine
Betreff: WG: Stellungnahme der eaf zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Liebe Frau Dr. Stüben,

ich glaube, dass ist irrtümlich bei uns aufgelaufen... Ich bitte um Übernahme.

Viele Grüße

Carsten Ibel

Von: Janta, Michael [<mailto:Michael.Janta@BMFSFJ.BUND.DE>]
Gesendet: Montag, 22. September 2014 11:54
An: Ibel, Carsten
Betreff: WG: Stellungnahme der eaf zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Von: _____
Gesendet: Montag, 22. September 2014 11:53:22
An: _____
Betreff: Stellungnahme der eaf zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
Diese Nachricht wurde automatisch von einer Regel weitergeleitet.

Stellungnahme der eaf zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Stand 9.9.2014) des BMFSFJ

Politischer Handlungsbedarf für ein Gesetz, das zur besseren Vereinbarkeit von Familien-, Pflege- und Berufstätigkeit beiträgt, besteht in hohem Umfang, denn die meisten Menschen möchten auch bei Pflegebedürftigkeit in ihren eigenen vier Wänden bleiben und die Mehrzahl der Menschen möchte ihre Angehörigen auch dabei unterstützen, selbst wenn sie dabei – teilweise durchaus umfanglich – berufstätig sind.

Die Stellungnahme der eaf steht zum Download bereit unter: http://www.eaf-bund.de/fileadmin/user_upload/Stellungnahmen/Stn2014/140919_Pflegezeit_Stn_final.pdf

Die evangelische arbeitsgemeinschaft familie e.V. (eaf) ist der familienpolitische Dachverband in der Evangelischen Kirche Deutschlands.



evangelische arbeitsgemeinschaft familie e.V.

eaf

Auguststraße 80

10117 Berlin

Tel.: 0 3

Fax: 0 3

Bundesgeschäftsführerin: Dr. Insa Schöningh

Amtsgericht Charlottenburg VR 23738 B

FA für Körperschaften 1 Berlin Steuernummer: 27 664 51893

24. Okt. 2014

Posteingang - AL3 - Berlin



Vorstand

→ 30/302

BN

Ch 24/10

Briefschrift: IG Metall Vorstand, 60519 Frankfurt am Main



c/o Abteilung III, BMFSFJ
Glinkastraße 24
10117 Berlin

Nachreichung der Passage über tarifliche Öffnung der Pflege- und Familienzeit

Datum:

Ihr Zeichen:

Unser Zeichen:

FAX:

Sehr geehrter Herr von Schwanenflügel,

die IG Metall setzt sich als Tarifvertragspartei gezielt für die tarifliche Absicherung besonderer Passagen im Lebenslauf ein. In der anstehenden Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie wollen wir beispielsweise eine sogenannte Bildungsteilzeit vereinbaren; auch für Phasen der Pflege wären ähnliche Modelle u.E. denkbar und erstrebenswert. Vor diesem Hintergrund und anknüpfend an bereits existierende betriebliche Vereinbarungen zu Teilzeitregelungen möchte ich Sie bitten, ergänzend zur Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf folgenden Aspekt aufzunehmen, der uns als Tarifvertragspartei besonders wichtig ist.

Um der betrieblichen und sozialpartnerschaftlichen Gestaltungsvielfalt Rechnung zu tragen, müsste der Gesetzentwurf Ansätze für die Einbeziehung bestehender oder zukünftiger tarifvertraglicher Regelungen enthalten. Denkbar sind z.B. Leistungen des Arbeitgebers zur Kompensation des Entgeltausfalls oder das Einbringen angesparter Zeit- oder Wertguthaben durch den Beschäftigten.

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Str. 7
60329 Frankfurt

Telefon: (0 69) 66 93-0
Fax: (0 69) 66 93-28 43

E-Mail: vorstand@igmetall.de

Internet: www.igmetall.de

Datenschutzhinweis: Name, Adresse und zur Bearbeitung nötige Angaben werden vorübergehend gespeichert.

Helaba Frankfurt
BLZ: 500 500 00 Konto-Nr.: 83 000 000
IBAN: DE91 5005 0000 0083 0000 00

BIC: HELADEF3
Gläubiger-ID: DE71ZZZ00000053593
Steuer-Nr.: 045 224 22021

IG Metall –
Gewerkschaft für Produktion
und Dienstleistung im DGB

Es müsste sichergestellt werden, dass sich solche tarifvertraglichen Möglichkeiten nicht negativ auf die Berechnung des Darlehens nach § 3 auswirken. Denkbar ist außerdem der Fall, dass Zeit- oder Wertguthaben für eine weitere Absenkung der Mindestarbeitszeit von 15 Stunden genutzt werden sollen.

Auch eine denkbare tarifvertragliche Regelung, die mit dem Arbeitgeber einen Dritten zur Rückzahlung des Darlehens verpflichtet, wäre auf Grundlage des Entwurfs nicht realisierbar. Diese Gestaltungsmöglichkeiten sollten aus unserer Sicht eröffnet werden und im Sinne der betrieblichen Mitbestimmung unterstützt werden.

Gerne stehen wir Ihnen für Rückfragen zur Verfügung.

Vielen Dank für die Beachtung des Anliegens und mit freundlichen Grüßen,

Stellungnahme zum Referentenentwurf

der Bundesministerien für Familie, Senioren, Frauen und Jugend / für Arbeit und Soziales

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

„wir pflegen e.V.“ begrüßt es sehr, dass von Seiten des Gesetzgebers das Problem der Vereinbarkeit von „Familie, Pflege und Beruf“ angegangen wird und mit dem vorliegenden Gesetzentwurf Bemühungen unternommen werden die Situation pflegender Angehöriger zu verbessern.

Das unter der Vorgängerregierung verabschiedete Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) war zwar ein erster Schritt in die richtige Richtung, zeigt aber bisher kaum Wirkung. Wichtig ist daher, Regelungen zu treffen, die eine Unterstützung für die pflegenden Angehörigen darstellen und auch gesetzliche Ansprüche untermauern.

Die Situation in Deutschland stellt sich derzeit so dar, dass der überwiegende Teil der Pflegebedürftigen in der häuslichen Umgebung gepflegt und betreut werden. Die Hauptlast hierbei tragen „pflegende Angehörige“. Um die Versorgung von Pflege- und Betreuungsbedürftigen Menschen überhaupt noch gewährleisten zu können, sind diejenigen gefordert, die sich aufgrund ihrer sozialen und familiären Verantwortung freiwillig dieser Aufgabe stellen. Sie sparen dem Staat bereits jetzt mehrere hundert Millionen Euro jährlich, die ansonsten für diese Aufgabe aufgewendet werden müssten. Als einzige bundesweite Interessenvertretung für pflegende Angehörige und Freunde fordert „wir pflegen e.V.“ schon lange eine Verbesserung der Situation derjenigen, die noch im Berufsleben stehen und gleichzeitig die Aufgabe der Pflege- und Betreuung von Pflegebedürftigen übernehmen müssen.

Ein Blick in die Zukunft sagt uns, dass sich die Situation der pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen noch verschärfen wird. Die demographische Entwicklung zeigt auf, dass der Anteil der älteren Bevölkerungsanteile im Verhältnis zu den Jüngeren steigen wird. Mit der zunehmenden Alterserwartung erhöht sich naturgemäß auch die Zahl der Pflegebedürftigen. Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Gesamtzahl der Bevölkerung in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten abnehmen wird und damit auch weniger Jüngere zur Verfügung stehen werden, die für Pflege- und Betreuungsaufgaben in der häuslichen Umgebung in Frage kommen. Die Schere wird unweigerlich zu Ungunsten der Pflege- und Betreuungsbedürftigen weiter auseinanderklaffen. Vor diesem Hintergrund ist es unbedingt erforderlich jetzt schon die Weichen zu stellen, die eine Versorgung der Pflege- und Betreuungsbedürftigen überhaupt noch möglich machen.

Ohne den Einsatz der „pflegenden Angehörigen“ wird die Versorgung und Betreuung der Pflegebedürftigen in naher Zukunft nicht mehr möglich sein. Der jetzt bereits bestehende Mangel an professionellem Pflegepersonal wird sich trotz aller Bemühungen des Gesetzgebers weiter verschärfen.

Zu dem vorliegenden Referentenentwurf haben wir jedoch einige Anmerkungen die im weiteren Verfahren beachtet werden sollten.

Wir werden in dieser Stellungnahme nicht auf alle Einzelheiten des Referentenentwurfs eingehen. Beschränken möchten wir uns daher auf die Punkte, die für uns als Interessenvertretung pflegender Angehöriger von besonderer Bedeutung sind.

1)

Änderung des Familienpflegezeitgesetzes § 2

Die Festlegung der Zeitspanne einer teilweisen Freistellung von 24 Monaten (Höchstdauer) stellt für viele Angehörige ein Problem dar. Die Dauer der Pflegebedürftigkeit ist nicht vorhersehbar. Erschwerend kommt hinzu, dass diejenigen, die die Pflege und Betreuung von Angehörigen übernehmen wöchentlich noch 15 Stunden ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen müssen.

Für die berufstätigen pflegenden Angehörigen bedeutet dies, dass sie in den meisten Fällen an etwa 700 Stunden im Jahr für eine Ersatzpflegeperson sorgen müssen oder aber auf Leistungen der Tagespflege oder Kurzzeitpflege zurückgreifen müssen. Die hierzu von der Pflegeversicherung zur Verfügung gestellten Mittel reichen nicht aus um die Situation zu finanzieren.

Erschwert wir dies noch durch die finanzielle Einbuße durch die Freistellung von der Arbeit.

Dieser zwar verbindliche Rechtsanspruch wird viele der Betroffenen in finanzielle Probleme bringen.

2)

Änderung des Familienpflegezeitgesetzes § 2a

Die achtwöchige Frist der Beantragung der Familienpflegezeit beim Arbeitgeber ist aus Sicht der Planungssicherheit für die Arbeitgeber verständlich, jedoch tritt in der Realität eine Pflegesituation oft unvorbereitet ein. Hier gilt es Regelungen für die Überbrückung der acht Wochen zu schaffen.

Die im SGB XI vorgesehenen 10 Tage Freistellung zur Regelung der Pflegesituation pro Jahr reichen sind nicht ausreichend.

Die Dauer der Familienpflegezeit und Pflegezeit beträgt maximal 24 Monate. Pflegesituationen sind jedoch zeitlich nicht einschätzbar. Daher ist eine solche Begrenzung oft nicht mit der Pflegesituation vereinbar. Die erforderlichen Vereinbarungen sind im Vorfeld mit dem Arbeitgeber zu treffen, wobei der Arbeitgeber dem widersprechen kann, wenn betriebliche Gründe dem entgegen stehen.

Mit einer solchen Regelung können pflegende Angehörige unter Druck gesetzt werden. Die Folge kann dabei sein, dass viele aus Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes auf diese Ansprüche verzichten.

Deutlich wird dies auch an dem bisher kaum in Anspruch genommenen Anrecht aus dem bisherigen Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG)

3)

Inanspruchnahme von zinslosen Darlehen zum Ausgleich der finanziellen Einbußen bei Inanspruchnahme von Pflegezeit

Auf den ersten Eindruck hin hört es sich gut an, dass zinslose Darlehen zur Überbrückung der finanziellen Einbußen zur Verfügung gestellt werden. Es muss aber dabei erwähnt sein, dass durch die Pflegesituation und die Bereitschaft zur Übernahme der Pflege und Betreuung eines Angehörigen bereits eine finanzielle Einbuße der Pflegeperson entsteht.

Für den Fall, dass bei der Pflegezeit ein zinsloses Darlehen in Anspruch genommen werden muss, entsteht für denjenigen, der die Pflege und Betreuung eines Angehörigen übernimmt eine Darlehensverpflichtung. Er würde damit eine doppelte finanzielle Einbuße erfahren, da das Darlehen auf irgendeine Weise zurückgezahlt werden muss.

Die Betroffenen erfüllen den vom Gesetzgeber erwarteten Pflegeauftrag. Sie entlasten damit die Solidargemeinschaft und werden nach Ablauf der Pflegezeit dazu verpflichtet sein die durch die Pflegesituation entstandene finanzielle Einbuße wieder zurückgeben zu müssen.

Bedenken muss man auch, dass nach einer 24monatigen Pflegezeit viele aufgrund der verschiedensten Umstände nicht mehr ins Berufsleben zurückkehren werden. Wenn dann der Bezug von ALG II zur Sicherung des Lebensunterhaltes ansteht, wird eine Rückzahlung der gewährten Darlehen nicht mehr möglich sein.

Unter Umständen geraten dann diejenigen in eine Schuldenfalle, die durch die Pflegesituation und die Bereitschaft der Übernahme der Pflegeverantwortung entstanden ist.

4)

Lohnersatzleistungen bei Inanspruchnahme der 10tägigen Freistellung zur Regelung der Pflegesituation.

Offensichtlich ist vorgesehen, dass die Lohnersatzleistungen aus Mitteln der Pflegeversicherung gezahlt werden sollen. Da aber Pflegesituationen oder Veränderungen der Pflegesituation oft unvorhergesehen eintreten, würde die Antragstellung für eine solche Lohnersatzleistung wahrscheinlich bedeuten, dass ein Einkommensverlust für eine gewisse Dauer kompensiert werden muss.

Weiterhin bedeutet der Bezug von Lohnersatzleistungen, die ähnlich der Höhe des Krankengeldes sein soll, eine Einbuße von etwa 30% des regulären Einkommens. Arbeitnehmer die aufgrund einer Krankheit (Arbeitsunfähigkeit) ihrer Arbeit nicht nachkommen können, erhalten eine Lohnfortzahlung von 6 Wochen in voller Höhe bevor die Lohnersatzleistung „Krankengeld“ gezahlt wird.

Hier sollte nachgebessert werden, zumal der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit nur einmalig 10 Tage im Jahr besteht. Eine kurzfristige Arbeitsunfähigkeit kann dagegen mehrfach im Jahr auftreten, ohne dass Einkommenseinbußen zu verzeichnen sind.

Eine Möglichkeit wäre, dass der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung fortsetzt (eventuell auch den geminderten Lohn in Höhe der Lohnersatzleistungen) und dies dann bei der jeweiligen Pflegekasse zur Erstattung beantragt. Damit würde den bei betroffenen Arbeitnehmern keine Versorgungslücke entstehen.

Warnen muss man auch davor, dass unter Umständen pflegende Angehörige dazu verleitet werden könnten sich mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Zeit zur Organisation der Pflegesituation zu überbrücken. In diesem Fall wäre keine Einkommenseinbuße vorhanden. Im Klartext kann dies bedeuten, dass pflegende Angehörige zu einer Unrechtshandlung verleitet werden könnten.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass mit dem vorliegenden Referentenentwurf zwar erkannt wird, dass für die Bereitschaft zur Übernahme der Pflege- und Betreuungsverantwortung von pflegenden Angehörigen in der Zukunft angemessene Regelungen getroffen werden müssen, aber eine Lösung des Problems „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ nicht unbedingt zu erkennen ist.

Es ist daher dringend anzuraten die Überlegungen auszuweiten und eine angemessene Honorierung denjenigen zukommen zu lassen, die unser Sozialsystem durch ihre Bereitschaft und ihren Einsatz entlasten.

Die Versorgung der Pflege- und Betreuungsbedürftigen ist heute schon nicht mehr ohne den freiwilligen Einsatz der pflegenden Angehörigen möglich. Dies wird sich in der Zukunft noch mehr verstärken.

Wenn keiner mehr bereit ist diese Aufgabe zu erfüllen, können gar nicht genug Pflegeeinrichtungen gebaut werden und es wird auch nicht möglich sein so viele Pflegekräfte zu gewinnen um die Versorgung der Pflegebedürftigen zu gewährleisten.

wir pflegen hat zu diesem Thema ein Positionspapier erarbeitet. Dieses Positionspapier fügen wir in der Anlage bei. Es soll Anstoß für Überlegungen bei der künftigen Planung sein.

Gerne sind wir bereit bei der Zukunftsgestaltung Pflege aus Sicht der pflegenden Angehörigen mitzuarbeiten.

Virneburg, 19.09.2014

SOZIALVERBAND

VdK

DEUTSCHLAND



**Stellungnahme
des Sozialverbands
VdK Deutschland e.V.**

zum Referentenentwurf des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend und des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

zum

**Entwurf eines Gesetzes zur besseren Verein-
barkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Sozialverband VdK Deutschland e.V.
In den Ministergärten 4
10117 Berlin

Telefon:
Telefax: _____
e-mail: _____

Berlin, den 18. September 2014

1. Zur Zielsetzung des Referentenentwurfs

Ziel des Referentenentwurfs ist, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

In dem Entwurf wird zutreffend darauf hingewiesen, dass Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen die betreuenden Personen häufig unvermittelt vor große Herausforderungen bei der Organisation der Pflege stellt. Eine besondere Problemlage besteht insbesondere für Frauen, die unter Umständen Verantwortung für Kindererziehung, Beruf und Pflege tragen müssen. Zutreffend wird in dem Entwurf auch hervorgehoben, dass sich Arbeitgeber auf die Doppelbelastung von Pflege und Beruf einstellen müssen, da der Anteil der Pflegepersonen, die zugleich erwerbstätig sind, weiter steigen wird. Aufgabe der Arbeitgeber ist es, ein Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Arbeitnehmern ermöglichen, diese Doppelbelastung zu bewältigen.

Der Sozialverband VdK hat in seiner bundesweiten Kampagne „Pflege geht jeden an“ Politik und Öffentlichkeit aufgerufen, die Lebenssituation pflegender Angehöriger zu verbessern und ihnen mehr Wertschätzung entgegenzubringen.

Vor diesem Hintergrund unterstützt der Sozialverband VdK die Zielsetzung des Referentenentwurfs, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

Der Sozialverband VdK begrüßt insbesondere die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit sowie die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes als Lohnersatzleistung für die bis zu zehntägige Auszeit nach dem Pflegezeitgesetz.

Perspektivisch ist aber bei der Familienpflegezeit eine steuerfinanzierte Unterhaltsleistung vergleichbar dem Elterngeld notwendig,

2. Zum Lösungsansatz

Inhaltlich knüpft der Referentenentwurf an den bestehenden Regelungen im Familienpflegezeitgesetz und dem Pflegezeitgesetz an, lässt sie weiter bestehen und entwickelt sie weiter.

Folge ist, dass Freistellungsansprüche in unterschiedlichen Gesetzen geregelt sind, in bestimmten Fällen miteinander konkurrieren sowie je nach individueller Situation mit unterschiedlichen Ankündigungsfristen im zeitlichen Ablauf nahtlos miteinander kombiniert werden müssen. So besteht zur Ankündigung der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber eine Frist von acht Wochen.

Bewertung:

Aus Sicht des Sozialverbands VdK ist dies wenig verbraucherfreundlich und wird der Situation pflegender Angehöriger nicht gerecht.

3. Schwerpunkte der Regelungen

3.1. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten

Es wird ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz 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. Der Freistellungsanspruch wird erweitert für die Betreuung minderjähriger Kinder auch außerhalb der häuslichen Umgebung, wie etwa in einem Krankenhaus oder einer Einrichtung.

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. Die Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt.

Bewertung:

Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit entspricht einer Forderung des Sozialverbands VdK und wird begrüßt. Die Position der pflegenden Arbeitnehmer wird deutlich gestärkt.

Durch die Kleinbetriebsklausel werden Beschäftigte in diesen Betrieben mit ihrer Pflegesituation allein gelassen und unzumutbar benachteiligt. Alle Arbeitgeber müssen die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, um ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen.

Die geringe Inanspruchnahme des Familienpflegezeitgesetzes ist mit darauf zurückzuführen, dass sich viele Haushalte einen Gehaltsverzicht von 25 Prozent nicht leisten können. Der Referentenentwurf sieht nunmehr einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen vor, um die Gehaltsreduzierung während der Freistellung zu bewältigen. Die Darlehensförderung ist an den verbraucherfreundlichen Regelungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes orientiert und durch zusätzliche Härtefallregelungen sollen Ängste und Unsicherheiten pflegender Angehörigen berücksichtigt werden. Der Sozialverband VdK hält diese Regelung insgesamt für bedenklich, weil grundsätzlich die pflegenden Angehörigen die Gehaltsreduzierung tragen müssen und einem nicht unerheblichen Verschuldungsrisiko ausgesetzt sind. Hinzu kommt, dass bei Familienpflegezeit das Darlehen Vorrang vor Grundsicherungsleistungen hat und bei der Berechnung von Sozialleistungen als Einkommen angerechnet werden soll. Diese Regelung lehnt der Sozialverband VdK ab. Nach geltendem Recht können nur Sozialleistungen, die als Darlehen gewährt werden, als Einkommen berücksichtigt werden.

Perspektivisch fordert der Sozialverband VdK, dass die Pflege von Angehörigen den gleichen Stellenwert bekommt wie die Erziehung von Kindern. Aus Sicht des Sozialverbands VdK brauchen pflegende Angehörige eine steuerfinanzierte Leistung vergleichbar dem Elterngeld.

3.2. Rechtsanspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse bei Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz

Beschäftigte haben nach § 2 Pflegezeitgesetz als „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ das Recht, bis zu zehn Arbeitstage für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation der Arbeit fernzubleiben. Für diese Zeit soll in § 44 a SGB XI ein Rechtsanspruch auf Pflegeunterstützungsgeld der sozialen Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt eingeführt werden. Eine entsprechende Regelung ist für die private Pflegeversicherung vorgesehen.

Bewertung:

Die Einführung einer Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz entspricht einer Forderung des Sozialverbands VdK und wird begrüßt.

3.3. Freistellung von bis zu 6 Monaten nach dem Pflegezeitgesetz

Ein Anspruch auf eine vollständige oder teilweise Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz soll neben der Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung künftig auch zur Sterbebegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger auch außerhalb der häuslichen Umgebung eingeräumt werden. Der Anspruch kann wahlweise zur Familienpflegezeit geltend gemacht werden. Der Anspruch auf Freistellung zur Sterbebegleitung ist auf drei Monate begrenzt.

Bewertung:

Der Sozialverband VdK begrüßt die Ausweitung des Anspruchs. Eltern von pflegebedürftigen Kindern und Angehörigen von Sterbenden wird so eine Begleitung und Betreuung erleichtert.



**Kuratorium
Deutsche Altershilfe**

Stellungnahme

zum

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

Köln, 19.09.2014

Kontakt

**Kuratorium Deutsche Altershilfe
Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V.
An der Pauluskirche 3, 50677 Köln**



Die Landesstelle Pflegende Angehörige NRW ist tätig in der Trägerschaft des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA), gefördert durch das Land NRW und die Landesverbände der Pflegekassen NRW. Im Rahmen dieses Projekts schildern viele pflegende Angehörige von den Herausforderungen, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren. Nach der Einführung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz war bei den Betroffenen zunächst die Hoffnung groß, dank dieser Regelungen Beruf und Pflege besser miteinander in Einklang bringen zu können. Umso größer war die Enttäuschung, als sich die Gesetze in der Praxis als nicht hilfreich erwiesen. Die wesentlichen Schwachstellen lauten: Keine Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und Pflegezeit, Beschränkung der zehntägigen Arbeitsverhinderung auf eine (einmalige) Akutsituation, Freiwilligkeit der Familienpflegezeit, Darlehensregelung der Familienpflegezeit sowie Zusatzkosten und -aufwand durch die zwingend abzuschließende Versicherung im Rahmen der Familienpflegezeit. Hinzu kommt der aus Sicht der pflegenden Angehörigen große Organisationsaufwand, der in einer ohnehin belastenden Situation besonders schwer wiegt. Als Konsequenz kann oder will ein Großteil der pflegenden Angehörigen, die zu uns Kontakt haben, Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit nicht nutzen. Diese Erfahrung deckt sich mit den statistischen Daten zur Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten.

Die Ankündigung im Koalitionsvertrag, Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz unter einem Dach zusammenzuführen, mit einem Rechtsanspruch zu versehen sowie die zehntägige Auszeit analog Kinderkrankengeld weiterzuentwickeln, machte Hoffnung auf eine grundlegende Entlastung pflegender Angehöriger. Der vorliegende Referentenentwurf wird diesem Anspruch jedoch nur teilweise gerecht.

Insgesamt ist es gelungen, beide Gesetze besser miteinander zu verzahnen und – insbesondere beim Familienpflegezeitgesetz – die Gesetzestexte stringenter und klarer zu fassen. Leider wurde eine vollständige Zusammenfassung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz zu einem Gesetz nicht umgesetzt.

Positiv hervorzuheben ist die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit für alle Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Damit entfällt eine wesentliche Hürde, die uns seitens der pflegenden Angehörigen als problematisch geschildert wurde.

Ebenfalls begrüßen wir die Ausweitung der Pflegezeit auch auf Situationen der Sterbebegleitung und der Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder in deren Haushalt oder in stationären Einrichtungen. Warum der Anspruch auf Freistellung zur Sterbebegleitung im Rahmen der Pflegezeit abweichend von den üblichen Regelungen auf drei Monate beschränkt ist, erschließt sich nicht. Es wäre wünschenswert auch im Rahmen der Sterbebegleitung Pflegezeit für sechs Monate zu gewähren, sofern nicht die Bedingungen für ein vorzeitiges Ende der Pflegezeit gegeben sind.



Auf einige Regelungen des Referentenentwurfs gehen wir im Folgenden näher ein:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Wir begrüßen ausdrücklich, dass während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung eine Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld geleistet werden soll. Damit wird einer wesentlichen Forderung vieler betroffener Angehöriger entsprochen, die es sich bisher nicht leisten konnten, wegen der Organisation der Pflege auf Arbeitsentgelt zu verzichten.

Allerdings wurde § 2 Abs. 1 Pflegezeitgesetz im Referentenentwurf unverändert beibehalten. Damit bleibt die zehntägige Auszeit auf akute Pflegesituationen beschränkt, d.h. die Leistung wird nach wie vor i.d.R. nur einmalig gewährt. Der Gesetzgeber geht darüber hinaus davon aus, dass selbst die zehn Tage nicht vollständig ausgeschöpft werden. Hier bleibt der Referentenentwurf deutlich hinter den Äußerungen von Ministerin Schwesig (Schweriner Volkszeitung, 11.09.2014) und Minister Gröhe (TV-Sendung Hart aber Fair, 14.04.2014) zurück. Beide sagten in den Gesprächen öffentlich zu, dass sich Beschäftigte dank der Gesetzesänderung jährlich eine zehntägige Auszeit mit Lohnersatzleistung nehmen können. Alle Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass die Pflege nicht nur einmalig (am Beginn einer Pflegebedürftigkeit) organisiert werden muss, sondern dass die in der Regel über viele Jahre andauernde Begleitung eines Pflegebedürftigen immer wieder einer (Neu)Organisation der Pflege bedarf.

Wir fordern die Bundesregierung auf, die kurzzeitige Arbeitsverhinderung tatsächlich analog dem Kinderkrankengeld zu gestalten und einen jährlichen Anspruch auf zehn Tage zu gewähren.

Sechsmonatige Pflegezeit

Als wesentlichen Grund, warum die sechsmonatige Pflegezeit nicht genutzt wird, formulieren betroffene Angehörige, den damit einhergehenden Lohnausfall. Die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung eines Darlehens vermag dieses Problem nur in geringem Maße zu lösen. Wie sich bereits im Rahmen der Familienpflegezeit gezeigt hat, scheuen die meisten Angehörigen das Risiko, sich während der Pflege eines Angehörigen zu verschulden, bei gleichzeitiger Lohnminderung. Attraktiv ist die Pflegezeit nur, wenn in dieser Zeit wenigstens eine teilweise Lohnersatzleistung gewährt wird.

Der Referentenentwurf sieht vor, dass künftig bei Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit die Gesamtdauer auf insgesamt 24 Monate beschränkt wird. Damit bleibt der Referentenentwurf hinter dem aktuellen Status quo zurück, wonach bei einer Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit ein Zeitraum von 36 Monaten abgedeckt ist.

Wir schlagen vor, die sechsmonatige Pflegezeit als eigenständigen Anspruch neben der Familienpflegezeit zu belassen. Während der Pflegezeit sollte zumindest ein teilweiser echter Lohnersatz aus Steuermitteln gewährt werden. Für eine verbleibende Differenz könnte darüber hinaus die Darlehensregelung gelten.



Darlehen während der Familienpflegezeit

Der Referentenentwurf enthält neu die Regelung, dass Beschäftigte direkt über das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein Darlehen gewährt bekommen. Dieses Verfahren wird den Aufwand sowohl für die Arbeitgeber, aber auch die Beschäftigten vermindern. Zumal durch diese Regelung die derzeit ebenfalls von der Inanspruchnahme abschreckende Notwendigkeit einer verpflichtenden Versicherung entfällt. Zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes ist zu klären, ob und wie denjenigen, die seit 01.01.2012 Beiträge zur derzeit verpflichtenden Familienpflegezeitversicherung geleistet haben, diese zurück bekommen.

Trotz der neu eingeführten Härtefallregelung bleibt jedoch ein Grundproblem bestehen: Angesichts der kaum möglichen Einschätzbarkeit der Dauer einer Pflegesituation, einer grundsätzlich mit der Familienpflegezeit einhergehenden Lohnminderung und angesichts grundsätzlich drohender Probleme bei der Sicherung des Arbeitsplatzes nach einer längeren Zeit der Stundenreduzierung, wird ein Großteil der Beschäftigten davor zurückschrecken, sich über zwei Jahre zu verschulden, mit der Verpflichtung, unmittelbar nach Ablauf dieser zwei Jahre das Darlehen mit festen Raten zu tilgen.

Wir fordern die Bundesregierung auf, die Rückzahlungsoptionen des Darlehens flexibler zu gestalten. Dies betrifft sowohl den Beginn der Rückzahlungen, als auch die Anpassung der Tilgungsraten und -dauer an die zu dem Zeitpunkt tatsächliche Pflege- und Einkommenssituation.

Beirat

Zur Begleitung der Umsetzung des Gesetzes soll das BMFSFJ einen Beirat einsetzen. Zunächst weisen wir darauf hin, dass im Referentenentwurf der Begriff „Betroffenenorganisationen“ missverständlich verwendet wird. Betroffene im Kontext dieses Gesetzes sind die pflegenden Angehörigen, nicht die Pflegebedürftigen. Daher sollten die Verbände, die die Interessen der pflegenden Angehörigen vertreten (einige von ihnen wurden zur Stellungnahme aufgefordert) vier Sitze im Beirat besetzen.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, inwieweit ein Beirat tatsächlich in der Lage ist, die Umsetzung des Gesetzes fundiert zu analysieren und Entwicklungsvorschläge zu erarbeiten. Daher schlagen wir ergänzend vor, die Verpflichtung zur Evaluation, z.B. zwei Jahre nach Inkrafttreten, in das Gesetz aufzunehmen.

Beratung für pflegende Angehörige

Nach wie vor werden pflegende Angehörige mit ihren eigenständigen Beratungsbedarfen von der Beratungspflicht der Pflegekassen nur am Rande erfasst. Zwar adressiert § 7 Abs. 2 SGB XI neben den Versicherten auch die Angehörigen und Lebenspartner. Inhalte dieser Beratung sind jedoch vor allem die Leistungen der Pfl-



geversicherung und anderer Träger für die Pflegebedürftigen. Darüber hinaus gehende Beratung, beispielsweise zum Aufbau eines adäquaten Pflegearrangements (im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung) oder Unterstützung bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu passenden Arbeitszeitmodellen, inklusive der Vereinbarungen zur (Familien-)Pflegezeit, sind im Referentenentwurf nicht vorgesehen.

Wir fordern die Bundesregierung auf, für pflegende Angehörige ein Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege im Rahmen eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorzusehen, möglichst unter Einbezug vorhandener Strukturen.

Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Stellungnahme (DV 26/14) wurde in der Geschäftsstelle erarbeitet und am 30. September 2014 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



Inhalt

Vorbemerkung	3
1. Allgemeine Einschätzung der geplanten Zusammenführung und Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes	4
2. Zu den Regelungen im Einzelnen	7
2.1 § 2 Familienpflegezeit – Gesamtdauer von Pflege- und Familienpflegezeit	7
2.2 § 2a FPfZG und Änderung des § 2 Absatz 3 PflegeZG – Regelung der Fristen für die Inanspruchnahme von Pflege- und Familienpflegezeit	7
2.3 §§ 3–7 FPfZG – Förderung der pflegebedingten Freistellung durch zinsloses Darlehen	8
2.4 Ergänzung zu § 7 PflegeZG – Erweiterung der Anspruchsberechtigung	9
3. Fazit	10

Vorbemerkung

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht eine gemeinsame Reform des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes vor und entspricht damit einer Vereinbarung des Koalitionsvertrags zwischen CDU, CSU und SPD vom 27. November 2013. Ziel der Reform ist, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter zu erhöhen. Im Jahr 2011 wurden knapp 1,2 Millionen von insgesamt 2,5 Millionen pflegebedürftigen Menschen ausschließlich durch Angehörige versorgt.¹ Informelle Pflege ist mithin eine tragende Säule des deutschen Pflegesystems, und etwa fünf bis sechs Prozent aller Erwachsenen im Erwerbsalter üben regelmäßig informelle Pflegetätigkeiten aus.² Der Anteil der Erwerbstätigen unter ihnen ist in den letzten Jahren gestiegen und liegt mittlerweile bei fast zwei Dritteln.³ Um bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege- und Erwerbsarbeit zu schaffen, hat der Gesetzgeber zum 1. Juli 2008 daher bereits das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und zum 1. Januar 2012 das Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG) verabschiedet. Die Regelungen sollten Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität verschaffen.

Mit dem wachsenden Kreis der Pflegepersonen, die nahe Angehörige im häuslichen Umfeld pflegen und gleichzeitig mehr als geringfügig erwerbstätig sind, nimmt voraussichtlich auch der Bedarf an pflegebedingten Auszeiten und zeitlicher Flexibilität gegenüber dem Arbeitgeber weiter zu. Die mit dem PflegeZG und FPfZG geschaffenen Angebote haben die Zielgruppe der Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung kaum erreicht.⁴ Die im vorliegenden Gesetzentwurf nun vorgeschlagenen Reformschritte entsprechen in wesentlichen Punkten Forderungen, die der Deutsche Verein in der Vergangenheit bereits formuliert hat, um eine nennenswerte zeitliche Entlastung dieser Zielgruppe durch das PflegeZG und FPfZG zu erreichen.⁵ Der Deutsche Verein steht der Gesetzesinitiative daher grundsätzlich positiv gegenüber. In einigen Punkten sieht er deutlichen Nachbesserungsbedarf. Anschließend an eine allgemeine Einschätzung nimmt er im Einzelnen dazu Stellung.

Unabhängig von konkreten Inhalten gibt der Deutsche Verein zu bedenken, dass eine adressatengerechtere Formulierung des Referentenentwurfs wünschenswert ist. Die Begrifflichkeiten Pflegezeit und Familienpflegezeit sind in dieser Dualität verwirrend. Sie sollten adressatengerecht vereinfacht und in einem Gesetz zusammen geführt werden, z.B. als „Pflegezeit mit vollständiger oder teilweiser Beschäftigungsreduzierung“. Darüber hinaus werden die meisten Pflegepersonen nicht dazu in der Lage sein, anhand der in § 3 Abs. 3 FPfZG formulierten Norm ihre voraussichtliche finanzielle Situation abzuschätzen. Nur unter dieser Voraussetzung können die geplanten Reformschritte und ihre Aus-

Ihre Ansprechpartnerin
im Deutschen Verein:
Dr. Alexandra Krause.

1 Vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2013, S. 5.

2 Vgl. Geyer, J./Schulz, E.: Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland, Berlin: DIW Wochenbericht 14/2014, S. 294.

3 Geyer/Schulz (FuBn. 2).

4 Vgl. Bundesministerium für Gesundheit: Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“, durchgeführt von TNS Infratest Sozialforschung, München 2011, im Auftrag des BMG, S. 31 f.

5 Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für ein Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz – FamPflegeZG), NDV 2011, 148 ff.



wirkungen auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Zielgruppe überhaupt nachvollzogen und beurteilt werden.

Aufgrund der kurzen Frist zur Abgabe einer Stellungnahme konnte das Präsidium des Deutschen Vereins nicht befasst werden. Veränderungen in der Stellungnahme können vorbehaltlich der Beratung im Präsidium erfolgen.

1. Allgemeine Einschätzung der geplanten Zusammenführung und Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes

Tritt der Pflegefall eines nahen Angehörigen ein, sind informell Pflegende zunächst damit konfrontiert, die neue Pflegesituation zu organisieren und die Pflege ggf. zumindest vorübergehend vollständig selbst zu gewährleisten. Je nach Umfang und Dauer der Pflegebedürftigkeit können die Wünsche und Bedarfe danach, die Pflege auch längerfristig selbst im häuslichen Umfeld zu leisten, erheblich variieren. Insbesondere bei Vollzeiterwerbstätigkeit können die Grenzen der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeiten und -belastungen auf der einen und neuen Pflegeaufgaben auf der anderen Seite allerdings schnell erreicht sein. Um Erwerbstätige in dieser Situation zu entlasten, hat der Gesetzgeber mit dem PflegeZG und FPfZG Instrumente geschaffen, die sowohl kurz- als auch längerfristig zeitliche Flexibilität ermöglichen sollen.

Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen beginnt in der Regel unerwartet. Für diesen Fall haben Erwerbstätige seit Juli 2008 ihrem Arbeitgeber gegenüber Anspruch auf eine unverzügliche Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen. Um die Leistung nutzen zu können, reicht der Nachweis einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) aufgrund des offenkundigen Pflegebedarfs eines nahen Angehörigen aus. Dennoch haben seither nur etwa 6 % aller Hauptpflegepersonen diese Leistung überhaupt beansprucht.⁶

Seit Juli 2008 haben Arbeitnehmer/innen außerdem die Möglichkeit, eine bis zu 6-monatige Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, in der sie unentgeltlich ganz oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt werden, um nahe Angehörige über einen längeren Zeitraum hinweg im häuslichen Umfeld zu pflegen. Diese Möglichkeit haben bislang nur etwa 4 % aller Hauptpflegepersonen genutzt.⁷

Vor dem Hintergrund der geringen Wirksamkeit des PflegeZG wurde im Januar 2012 zusätzlich die Familienpflegezeit eingeführt. Informell Pflegende können mit ihrem Arbeitgeber seitdem für die Dauer von bis zu zwei Jahren eine finanziell flankierte Reduktion ihrer wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren, deren Kosten sie im Anschluss an die Familienpflegezeit durch eine entsprechend höhere Wochenarbeitszeit dann wieder ausgleichen. Allerdings wurde diese Möglichkeit von der Zielgruppe bislang fast gar nicht genutzt.

Insgesamt sehen das PflegeZG und FPfZG also drei Möglichkeiten der zeitlichen Entlastung informell Pflegender vor, die zugleich erwerbstätig sind:

⁶ Vgl. Fußn. 5.

⁷ Vgl. Fußn. 5.



1. eine *unmittelbare Auszeit* von bis zu zehn Arbeitstagen, in der allerdings kein Anspruch auf eine Lohnfortzahlung besteht; diesen Anspruch haben alle Erwerbstätigen,
2. den Anspruch auf *Pflegezeit*, in der Beschäftigte für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten teilweise oder vollständig von der Arbeit freigestellt werden; dieser Anspruch gilt allerdings nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten,
3. die oben erläuterte *Familienpflegezeit*, auf die Beschäftigte keinen Rechtsanspruch haben, bei der sie ihre Erwerbstätigkeit aber für einen längeren Zeitraum von maximal zwei Jahren bis zu einer Anzahl von 15 Wochenstunden reduzieren können und zugleich eine finanzielle Flankierung erhalten, um die Einkommenseinbußen auszugleichen.

Der Deutsche Verein weist darauf hin, dass alle drei Instrumente nur wenig bekannt sind.

Der nun vorliegende Referentenentwurf sieht folgende Reformschritte vor, um Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung wirksamer als bisher zu entlasten: (a) die kurzfristige Auszeit von maximal zehn Arbeitstagen wird mit einer Lohnersatzleistung, dem *Pflegeunterstützungsgeld*, gekoppelt, (b) die *Pflegezeit kann in Zukunft finanziell flankiert werden* und (c) Arbeitnehmer/innen erhalten einen *Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit*. Insbesondere die beiden letztgenannten Reformschritte entsprechen Forderungen, die der Deutsche Verein in der Vergangenheit bereits geäußert hat.⁸

Auch die Verankerung des Pflegeunterstützungsgeldes bei der kurzfristigen Pflegefreistellung wird begrüßt. Die Lohnersatzleistung trägt zur wirtschaftlichen Stabilisierung am Beginn einer Pflegesituation bei. Akut auftretende Pflegesituationen sind jenen Situationen vergleichbar, in denen wegen der Erkrankung eines Kindes eine Freistellung – verbunden mit der Zahlung eines Kinderkrankengeldes – beansprucht werden kann. Das Kinderkrankengeld ist ebenfalls als Lohnersatzleistung ausgestaltet. Der Reformvorschlag wird als notwendige Weiterentwicklung der Pflegezeit und Familienpflegezeit daher grundsätzlich unterstützt.

Der Deutsche Verein begrüßt die Ausweitung des Geltungsbereichs des PflegeZG und des FPfZG auf minderjährige pflegebedürftige Angehörige. Auch die nun ermöglichte Sterbebegleitung im Rahmen des PflegeZG erachtet der Deutsche Verein als angemessen. Viele Angehörige möchten die ihnen nahestehenden Menschen auch in der letzten Phase begleiten und ihnen ein Sterben in vertrauter und privater Umgebung ermöglichen. Die Verbesserungen der ambulanten Palliativbetreuung und Palliativversorgung ermutigen mehr Angehörige, diese Begleitung auch übernehmen und leisten zu können. Dazu braucht es aber vor allem Zeit. Für erwerbstätige pflegende /begleitende Personen ist daher der gesetzliche Anspruch auf Freistellung eine deutliche Verbesserung zur Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Beruf. Darüber hinaus ist die explizite Aufnahme der Sterbebegleitung ein wichtiges gesellschaftspolitisches Bekenntnis

⁸ Vgl. Fußn. 5.



zur Wahrung von Würde und Selbstbestimmung in der letzten Lebensphase. Der Zeitraum von 1–3 Monaten ist dem Sachverhalt angemessen.

Einer Erweiterung der Begriffsbestimmung naher Angehöriger auf Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften steht der Deutsche Verein ebenfalls positiv gegenüber. Er hat eine der Vielfalt der tatsächlich gelebten Familienmodelle entsprechende Erweiterung in der Vergangenheit bereits gefordert.⁹

Insbesondere in den folgenden Punkten sieht der Deutsche Verein jedoch Nachbesserungsbedarf:

- Zwar würde mit dem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit auch die gesetzlich gewährleistete maximale Dauer einer pflegebedingten vollständigen oder teilweisen Reduzierung der Arbeitsleistung von gegenwärtig sechs auf 24 Monate steigen; allerdings entfällt die Möglichkeit, eine weitere Familienpflegezeit für jede/n nahe/n Angehörige/n zu nehmen; es ist davon auszugehen, dass die Dauer von 24 Monaten in einer nicht unerheblichen Anzahl der Fälle zu kurz ist (vgl. Abschnitt 2.1).
- Der Deutsche Verein kritisiert die zu langen Fristen für die Ankündigung der Familienpflegezeit sowie der Pflege- und Familienpflegezeit im direkten Anschluss an die Inanspruchnahme der jeweils anderen Leistung gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. Abschnitt 2.2).
- Der Deutsche Verein begrüßt die nun mögliche finanzielle Flankierung der Pflegezeit. Aufgrund der in § 3 Abs. 4 FPfZG vorgesehenen Beschränkung der maximal möglichen Darlehensrate steht allerdings zu befürchten, dass sich ein nicht unerheblicher Anteil der Zielgruppe eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung finanziell nicht leisten können wird. Der Deutsche Verein regt an, diese daher nochmals zu prüfen (vgl. Abschnitt 2.3).
- Die vorgeschlagene Ergänzung des § 34 Abs. 1 Satz 1 des SGB II für den Fall der arbeitnehmerseitigen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist überflüssig bzw. verfehlt. Der Deutsche Verein spricht sich dafür aus, sie ersatzlos zu streichen (vgl. Abschnitt 2.3).
- Der nicht unerhebliche Anteil der Pflegebedürftigen, die informell gepflegt werden, aber keine Pflegestufe haben, bleibt auch mit dieser Reform des PflegeZG und FPfZG weiterhin unberücksichtigt (vgl. Abschnitt 2.4).
- Mögliche Risiken für die pflegenden Angehörigen sieht der Deutsche Verein im Hinblick auf die Rentenanwartschaften (vgl. Abschnitt 2.5.).

Im Einzelnen nimmt der Deutsche Verein zu diesen Punkten wie folgt Stellung:

⁹ Vgl. Fußn. 5.



2. Zu den Regelungen im Einzelnen

2.1 § 2 Familienpflegezeit – Gesamtdauer von Pflege- und Familienpflegezeit

Der Deutsche Verein begrüßt die Ausweitung des Rechtsanspruchs auf die Familienpflegezeit als notwendige Korrektur, um die bislang fehlende Wirksamkeit der Familienpflegezeit sichtbar zu erhöhen. Bislang ist die Familienpflegezeit in die Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber/innen gestellt. Schon jetzt haben diese die Möglichkeit, ihren Beschäftigten bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle auf der Basis gemeinsamer Absprachen anzubieten. Der Deutsche Verein hat daher bereits 2011 darauf hingewiesen, dass ein fehlender Rechtsanspruch die Wirksamkeit der Leistung deutlich einschränkt.¹⁰

Allerdings stellt der Deutsche Verein infrage, dass eine maximale Gesamtdauer der gemeinsamen Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit durch Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung von 24 Monaten für jede/n pflegebedürftigen Angehörige/n ausreicht, um dem tatsächlichen Pflegebedarf in einer nicht unerheblichen Anzahl der Fälle gerecht zu werden.

Die Gruppe der Pflegebedürftigen ist hinsichtlich der Dauer und des Umfangs der erforderlichen Pflege sehr heterogen. Die Pflegedauer ist abhängig vom Alter des Pflegebedürftigen beim Eintritt in die Pflegebedürftigkeit und von der Schwere der Pflegebedürftigkeit. Die Hälfte aller Frauen bleibt länger als vier Jahre pflegebedürftig.¹¹ Bei 20 % der Männer und 30 % der Frauen dauert die Pflegebedürftigkeit länger als zehn Jahre an.¹² Der Übergang in stationäre Pflege erfolgt häufig erst zu einem späten Zeitpunkt der Pflegebedürftigkeit.¹³ Das FPfZG sieht gegenwärtig die Möglichkeit vor, für dieselbe pflegebedürftige Person eine weitere Familienpflegezeit zu nehmen, sobald der Ausgleich der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber in der Nachpflegephase erfolgt ist (§ 3 Abs. 6 FPfZG). Der Deutsche Verein plädiert dafür, diese Möglichkeit beizubehalten und auf die Pflegezeit zu erweitern.

2.2 § 2a FPfZG und Änderung des § 2 Abs. 3 PflegeZG – Regelung der Fristen für die Inanspruchnahme von Pflege- und Familienpflegezeit

Der Referentenentwurf sieht eine Frist von acht Wochen für die schriftliche Ankündigung der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber vor. Eine Ankündigungsfrist von acht Wochen soll auch dann gelten, wenn Beschäftigte Pflegezeit und Familienpflegezeit direkt miteinander kombinieren und z.B. im direkten Anschluss an die Familienpflegezeit noch eine Pflegezeit in Anspruch nehmen (§ 2a Abs. 1 FPfZG). Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) sieht für die schriftliche Ankündigung des Beginns der Elternzeit gegenüber dem Arbeitgeber eine Frist von sieben Wochen vor (§ 16 Abs. 1 BEEG). Für die Pflegezeit, auf die bereits heute ein Rechtsanspruch besteht, sieht das PflegeZG laut § 3 Abs. 3 auch in Zukunft eine schriftliche Ankün-

¹⁰ Vgl. Fußn. 5.

¹¹ Rothgang, H./Müller, R./Unger, R.: BARMER GEK Pflegereport 2013. BARMER GEK Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse Band 23, Siegburg 2013, S. 179 ff.

¹² Rothgang u.a. (Fußn. 11).

¹³ Rothgang u.a. (Fußn. 11).



digung spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit vor. Wird berücksichtigt, dass der Eintritt von Pflegesituationen – anders als Betreuungssituationen – oftmals unerwartet ist und der Gesetzgeber im PflegeZG mit zehn Arbeitstagen bereits eine deutlich kürzere Frist als angemessen festgelegt hat, erscheint eine Frist von acht Wochen für die Ankündigung von Familienpflegezeit ungerechtfertigt lang. Der Deutsche Verein spricht sich deshalb dafür aus, auch für die Ankündigung der Familienpflegezeit und die direkte Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit eine Frist von zehn Arbeitstagen festzulegen.

2.3 §§ 3–7 FPfZG – Förderung der pflegebedingten Freistellung durch zinsloses Darlehen

Der Deutsche Verein begrüßt die Möglichkeit, die Pflegezeit durch ein zinsloses Darlehen finanziell zu flankieren. Der Referentenentwurf sieht in § 3 Abs. 4 FPfZG vor, die maximal mögliche monatliche Darlehensrate dabei auf den Betrag zu beschränken, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist. Die Pflegezeit ermöglicht Beschäftigten, ihre wöchentliche Arbeitsleistung auf weniger als 15 Wochenstunden zu reduzieren oder sich vollständig davon freistellen zu lassen. Das bedeutet aber auch, dass das bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zusätzlich zum zinslosen Darlehen bezogene monatliche Erwerbseinkommen geringer ist oder sogar ganz entfällt. Auch unter der Annahme, dass die Pflegezeit insbesondere dann in Anspruch genommen wird, wenn ein Pflegebedarf der Pflegestufe 1 oder einer höheren Pflegestufe vorliegt, womit die pflegebedürftige Person zugleich Pflegegeld beziehen kann, ist davon auszugehen, dass sich ein nicht unerheblicher Anteil der Zielgruppe eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung aufgrund der Beschränkung der maximal möglichen monatlichen Darlehensrate nicht leisten können wird. Je nach Schwere der Pflegebedürftigkeit und insbesondere in späteren Phasen der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen kann eine vorübergehende vollständige Freistellung jedoch bedarfsgerecht und notwendig sein, um eine ausreichende informelle Betreuung zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund erachtet es der Deutsche Verein für notwendig, die im Referentenentwurf vorgesehene Beschränkung nochmals zu prüfen.

Die geplante Ergänzung des § 34 Abs. 1 Satz 1 des SGB II für den Fall der arbeitnehmerseitigen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird abgelehnt. Das SGB II als modernes Fürsorgerecht kennt keine grundsätzliche Erstattung der empfangenen Leistungen. Zu erstatten sind ausschließlich Leistungen, die aufgrund sozialwidrigen Verhaltens entstanden sind. Die Voraussetzung für eine Erstattung ist, dass die Hilfebedürftigkeit vorsätzlich bzw. grob fahrlässig, also schuldhaft, herbeigeführt wurde. Beendet eine Pflegeperson ein Beschäftigungsverhältnis, ist im Zusammenhang mit der besonderen psychosozialen Belastung infolge einer eventuell plötzlich eintretenden Betreuungsverpflichtung sowie des im Vorhinein nicht sicher zu prognostizierenden Zeitaufwands regelmäßig nicht von einem sozialwidrigen Verhalten auszugehen. Sollte im Einzelfall ein Pflegeverhältnis missbräuchlich zur Begründung von eigener Hilfebedürftig-

keit genannt werden, reicht die bestehende Rechtslage zur Durchsetzung einer Regressforderung aus. Eine gesetzliche Erweiterung ist auch insoweit verzichtbar. Für diese Sichtweise spricht, dass der Entwurf keine Änderung des § 159 SGB III (Ruhe bei Sperrzeit) vorsieht; die bestehende Formulierung in Abs. 1 Satz 1, dass „der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit ruht“, wenn „Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben“, wird offensichtlich als ausreichend angesehen. Nach der Gesetzesbegründung zur Änderung des § 34 SGB II soll mit der beabsichtigten Erweiterung „klargestellt werden, dass die Pflege eines nahen Angehörigen nicht zwangsläufig einen wichtigen Grund für die Auflösung eines Beschäftigungsverhältnisses und damit für die Herbeiführung der Leistungsgewährung darstellt“ (vgl. S. 45 des vorliegenden Referentenentwurfs). Das Ziel wird aus der Perspektive der Leistungsberechtigten vermutlich bereits aus dem Grund nicht erreicht, als in diesem Zusammenhang die Verwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs „wichtiger Grund“ nicht zur Klarstellung beiträgt. Informelle Pflege hat individuell und für die Gesellschaft eine hohe Bedeutung und darf gesetzlich nicht negativ assoziiert werden. Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen können in schwierige Konfliktsituationen kommen, die angesichts der verbesserten Rechtslage nicht gelöst sind, wie insbesondere z.B. Beschäftigte in kleinen Betrieben, die nicht in den Anwendungsbereich des PflegeZG und des PPFZG fallen, sowie dann, wenn sie Personen betreuen, die nicht in den Anwendungsbereich der Gesetze fallen (sog. „Pflegestufe 0“). Der Deutsche Verein spricht sich für die Streichung von Art. 3 des Referentenentwurfs aus.

Insgesamt weist der Deutsche Verein erneut darauf hin, dass die Kosten der Familienpflegezeit auch nach der vorgeschlagenen Reform fast ausschließlich von den Pflegenden selbst getragen werden müssen. Zwar entspricht die häusliche Pflege durch nahe Menschen zu einem großen Teil den Wünschen der Pflegebedürftigen und Pflegepersonen; dennoch wird damit die Verantwortung, die eine Gesellschaft für ihre älteren Mitglieder hat, einseitig in den Zuständigkeitsbereich der Familie verwiesen.¹⁴

2.4 Ergänzung zu § 7 PflegeZG – Erweiterung der Anspruchsberechtigung

Im Jahr 2008 gab es in Deutschland etwa 650.000 Pflegebedürftige ohne Pflegestufe, von denen etwa 500.000 ausschließlich informell betreut wurden.¹⁵ Pflegebedürftigkeit der sog. „Stufe 0“ bleibt im vorliegenden Gesetzentwurf allerdings nach wie vor unberücksichtigt. Pflegepersonen, die diese Gruppe der Pflegebedürftigen informell pflegen, werden durch die vorliegende gesetzliche Regelung nicht entlastet. Auf diese Problematik hat der Deutsche Verein in der Vergangenheit bereits aufmerksam gemacht¹⁶ und weist auch an dieser Stelle

¹⁴ Vgl. Fußn. 5.

¹⁵ Vgl. Schulze, E./Geyer, J./Korfage, T.: Versorgungsformen in Deutschland. Untersuchung zu Einflussfaktoren auf die Nachfrage spezifischer Versorgungsleistungen bei Pflege- und Hilfebedarf, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Zentrums für Qualität in der Pflege, Berlin 2014, S. 29.

¹⁶ Vgl. Fußn. 5.



darauf hin, dass ein erheblicher gesellschaftlicher Pflegebedarf auf diese Weise ungedeckt bleibt.

Der Deutsche Verein begrüßt die Berücksichtigung von Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwäger als nahe Angehörige. Er hat eine zeitgemäße Erweiterung des Begriffs bereits 2011 gefordert. Dabei hat er auch darauf hingewiesen, dass Pflegebedürftige regelmäßig durch nahestehende Personen außerhalb der Familie, d.h. durch Freunde und Nachbarn, gepflegt werden und hier weiterer, aufgrund der Multilokalität von Familien perspektivisch noch zunehmender Regelungsbedarf besteht.¹⁷

2.5. Rentenrechtliche Behandlung pflegender Angehöriger

Bei der Regelung der Rentenanwartschaften infolge der Pflege- und Familienpflegezeit sieht der Deutsche Verein mögliche Risiken für die pflegenden Angehörigen. In der Begründung zum Entwurf wird angeführt, dass mit der Kombination von Teilzeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege pflegende Angehörige ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung halten können. Tatsächlich werden vom Arbeitgeber während der Familienpflegezeit und Pflegezeit auf Basis des reduzierten Arbeitsentgelts die Beiträge zur Rentenversicherung weitergezahlt. Zusätzlich werden gemäß § 166 Abs. 2 SGB VI von der Pflegekasse für die geleistete Pflege entsprechend der Pflegestufe Beiträge zur Rentenversicherung überwiesen. Der Deutsche Verein regt an, dass die Höhe der Beiträge unabhängig von der Pflegestufenbewertung berechnet wird.

3. Fazit

Ziel des Gesetzentwurfs ist die Verbesserung der zeitlichen Flexibilität für Erwerbstätige mit privater Pflegeverantwortung. Deren Situation wird durch den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit erheblich gestärkt, sofern sie in einem Betrieb mit in der Regel 15 oder mehr Beschäftigten tätig sind. Abzuwarten bleibt, wie hoch auch in Zukunft der Anteil der Erwerbstätigen ist, die eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit gerne in Anspruch nehmen würden, um Pflege und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, sich die damit verbundenen Einkommenseinbußen aber nicht leisten können. Auch die physischen und psychischen Auswirkungen der doppelten Belastung durch die Arbeitsanforderungen einer nicht geringfügigen Erwerbstätigkeit und die gleichzeitige Pflege eines nahen Angehörigen über einen längeren Zeitraum sollten im weiteren fachlichen und fachpolitischen Diskurs berücksichtigt werden. Um die Transparenz der neuen Leistung und einen niedrigschwelligen Zugang insbesondere im Hinblick auf das zinslose Darlehen zu gewährleisten, empfiehlt der Deutsche Verein in jedem Fall, ausreichende Informationen und Beratungsangebote, z.B. durch Online-Angebote, aber auch durch kompetente Beratung vor Ort, sicherzustellen.

¹⁷ Vgl. Fußn. 5.



Wie der Deutsche Verein in seiner Stellungnahme zur Einführung des FPfZG 2011 klargestellt hat, stellen zeitpolitische Instrumente wichtige Maßnahmen dar, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erhöhen. Sie reichen aber nicht aus, um Pflegepersonen und Pflegebedürftige bedarfsgerecht zu unterstützen. Insbesondere der weitere Ausbau einer wohnortnahen Pflegeinfrastruktur, die bessere Verzahnung zwischen informellen und professionellen Angeboten sowie ehrenamtlichen Netzwerken und ein verbesserter einkommensunabhängiger Zugang zu familienbezogenen haushaltsnahen Dienstleistungen durch pflegebedürftige Angehörige selbst stellen weitere unabdingbare Rahmenbedingungen dar.¹⁸

¹⁸ Vgl. Fußn. 5.



Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 130 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der sozialen Arbeit und der Sozialpolitik. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de

Stellungnahme des Deutschen Roten Kreuzes zum Referentenentwurf (Stand 09. September 2014) eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- A. Allgemein
- B. Änderungen des Gesetzes über die Familienpflegezeit
- C. Änderungen des Gesetzes über die Pflegezeit

Zu A: Allgemein

Das DRK begrüßt es sehr, dass mit dem jetzt vorliegenden Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wesentliche, mit dem Pflegezeitgesetz 2008 und Familienpflegezeitgesetz 2011 in Zusammenhang stehende Forderungen von der Politik nun erfüllt werden.

Die bisherige geringe Nutzung des Pflegezeitgesetzes 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes 2011 zeigt auf, dass beide Regelungen bislang nicht praxismgerecht waren.

Zwar wurde berufstätigen pflegenden Angehörigen die Möglichkeit einer Auszeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit ermöglicht, jedoch blieb die Last finanzieller Einbußen den Angehörigen allein überlassen. Dieses betraf besonders Familien mit geringem Einkommen, Teilzeitkräfte, Alleinverdiener und Alleinerziehende (vor allem Frauen).

Leider gehen auch die aktuellen Gesetzesregelungen bei der Pflege- und Familienpflegezeit von Normalarbeitsbiografien mit unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen aus. Deshalb wird der genannte geringverdienende Personenkreis voraussichtlich weiterhin kaum die Angebote der Pflege- bzw. Familienpflegezeit nutzen können. Denn Pflegenden, die den Darlehensbezug nutzen, haben eine Einkommensreduzierung auf 75 % des Nettogehaltes über einen Zeitraum von insgesamt bis zu 6 Jahren zu verkraften.

Zu B: Änderungen des Gesetzes über die Familienpflegezeit

Das DRK begrüßt ausdrücklich, dass im nun formulierten Artikel 1 ein **Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit** von bis zu 24 Monaten für Beschäftigte durch den Gesetzgeber

konstituiert wurde. Hierdurch kommen die Arbeitnehmer aus allen Branchen in den Genuss dieser Regelung.

Bei der jetzigen Gesetzesänderung wird die **Kleinbetriebsklausel** analog § 3 Abs. 1 Satz 2 des Pflegezeitgesetzes in das Gesetz über Familienpflegezeit übernommen. Das bedeutet, dass der Anspruch auf Familienpflegezeit nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten besteht. Jedoch sind 40 % aller Beschäftigten in Deutschland in Kleinst- und Kleinunternehmen tätig. Ungeklärt bleibt also die Frage, welche Möglichkeiten nun diese Beschäftigten im Pflegefall haben.

Weiterhin begrüßt das DRK die Möglichkeit, dass Beschäftigte einen Anspruch auf **maximal 24 Monate Pflegezeit plus Familienpflegezeit** besitzen. Das DRK möchte jedoch darauf hinweisen, dass eine Pflegezeit von sechs Monaten oder auch eine Teilzeitregelung über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren den Pflegerealityten wenig entspricht. Eine Pfl egetätigkeit durch Angehörige dauert durchschnittlich rund acht Jahre. Hier bleibt die Frage offen, was nach den zwei Jahren bei einem vorhandenen Pflegefall passieren soll.

Das DRK begrüßt ebenfalls, dass nun auch die Möglichkeit für Arbeitnehmer direkt besteht, über das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in den Genuss eines **zinslosen Darlehens** zu gelangen, um den durch die Gehaltsminderung beeinflussten Lebensunterhalt besser bewältigen zu können. Diese Inanspruchnahme gewährt der Gesetzgeber nun unter bewährten Verwaltungsregelungen.

Zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang die im Referentenentwurf § 7 Gesetz über die Familienpflegezeit **neu formulierten Härtefallregelung**. Das Risiko für pflegende Angehörige durch die Nutzung der Familienpflegezeit durch Einkommenseinschränkungen und ggf. eintretenden Notlagen in wirtschaftliche Schwierigkeiten zu geraten, wird zumindest durch die nun gesetzlich formulierten Härtefallregelungen abgemildert. Problematisch könnte sich jedoch die Rückzahlungsfrist des Darlehens im Anschluss an die Familienzeit innerhalb von 48 Monaten erweisen, sofern ein Angehöriger über die zweijährige Familienzeit hinaus weiter pflegt und nur reduziert arbeitet. Nach § 7 im Referentenentwurf können zwar in diesem Fall auf Antrag die Rückzahlungsraten des Darlehens um ein Viertel erlassen werden. Die vierjährige Rückzahlungsfrist im Anschluss an die Familienpflegezeit bleibt jedoch bestehen. Da wie oben angeführt die durchschnittliche Pflegezeit von Angehörigen etwa acht Jahre beträgt, sollte die gesetzliche Härtefallregelung um eine bedarfsgerechte Verlängerung der Rückzahlungsfrist erweitert werden. Denkbar wäre, die Rückzahlungsfrist

erst dann beginnen zu lassen, wenn der Pflegende nicht mehr pflegt und wieder die ursprüngliche Arbeitsleistung vor der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit erbringt.

Bei der **Regelung der Rentenanwartschaften** infolge der Pflege- und Familienpflegezeit sieht das DRK mögliche Risiken für die pflegenden Angehörigen. In der Begründung zum Referentenentwurf wird angeführt, dass mit der Kombination von Teilzeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege pflegende Angehörige ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung halten können. Tatsächlich werden vom Arbeitgeber während der Familienzeit und Pflegezeit auf Basis des reduzierten Arbeitsentgeltes die Beiträge zur Rentenversicherung weitergezahlt. Zusätzlich werden von der Pflegekasse während der Familienpflegezeit für die geleistete Pflege entsprechend der Pflegestufe Beiträge der Rentenversicherung überwiesen. Dafür muss der Pflegeaufwand mindestens 14 Stunden betragen und die Erwerbstätigkeit maximal 30 Stunden in der Woche. Das DRK regt an, dass die Höhe der Beiträge der Pflegekasse zur Rentenversicherung unabhängig von einer Pflegestufenbewertung berechnet wird.

Laut Begründung zum vorliegenden Referentenentwurf formuliert der Gesetzgeber als Ziel, die **an Demenz erkrankten Personen** erst in die zweite Stufe der Pflegereform ab 2017 aufzunehmen. Unabhängig von der allgemeinen Kritik an der Verschiebung der Umsetzung des Pflegebedürftigkeitsbegriffes sieht das DRK für den Zeitraum bis 2017 hier eine Einschränkung des möglichen Nutzerkreises von Pflege- und Familienpflegezeit. Der Anteil der Demenzkranken bei der häuslichen Pflege liegt mittlerweile bei ca. 30 Prozent. Es wäre bedauerlich, wenn dieser Personenanteil nun vorläufig nicht in den Genuss der Pflegezeitregelungen kommen würde.

Zu C: Änderungen des Gesetzes über die Pflegezeit

Das DRK begrüßt die Einführung eines Anspruchs auf eine neue Lohnersatzleistung - dem **Pflegeunterstützungsgeld** - in Verbindung mit der zehntägigen Auszeit, die sich nahe Angehörige für eine akut auftretende familiäre Pflegesituation nehmen können. Mit dem Pflegeunterstützungsgeld wird die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Pflegeaufgaben erkennbar erleichtert. Begrüßenswert sind auch die vollständige oder teilweise Freistellung zur Sterbebegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder sowie die Ausweitung des anspruchsberechtigten Personenkreises um Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwager sowie Partner in lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften.

Für notwendig erachtet das DRK eine Klarstellung mit Blick auf den Turnus, in dem die **zehntägige Arbeitsverhinderung** in Anspruch genommen werden kann. Dabei sollte auch klargestellt werden, wie zu verfahren ist, wenn ein Beschäftigter nicht nur einen nahen Angehörigen, sondern mehrere Personen kurzzeitig pflegen muss. Hier wird der Vorschlag gemacht, analog der Regelung im SGB V zum Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes zu verfahren.



Spitzenverband

**Stellungnahme
des GKV-Spitzenverbandes
vom 19.09.2014**

**zum Referentenentwurf eines Gesetzes
zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
vom 09.09.2014**

GKV-Spitzenverband

Reinhardtstraße 28, 10117 Berlin

Telefon 030 206288-0

Fax 030 206288-88

politik@gkv-spitzenverband.de

www.gkv-spitzenverband.de

Inhaltsverzeichnis

I. Vorbemerkung	3
II. Stellungnahme zum Referentenentwurf	5
Artikel 2 (Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit)	5
§ 2 – Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	5
Artikel 4 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)	6
§ 345 – Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherungspflichtiger	6
§ 347 – Beitragstragung bei sonstigen Versicherten	8
Artikel 5 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)	9
§ 7 – Beschäftigung	9
§ 23c – Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen	10
Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)	12
§ 45 – Krankengeld bei Erkrankung des Kindes	12
§ 232b – Beitragspflichtige Einnahmen der Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld	14
§ 249c – Tragung der Beiträge bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld	18
§ 252 – Beitragszahlung	20
Artikel 7 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)	22
§ 166 – Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherter	22
§ 170 – Beitragstragung bei sonstigen Versicherten	24
Artikel 9 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)	25
Inhaltsübersicht	25
§ 28 – Leistungsarten, Grundsätze	26
§ 44a – Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit	27
§ 56 Abs. 5 – Beitragsfreiheit	31
§ 57 – Beitragspflichtige Einnahmen	32
III. Ergänzender Änderungsbedarf	34
Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)	34
§ 235 – Beitragspflichtige Einnahmen von Rehabilitanden, Jugendlichen und Behinderten in Einrichtungen	34

I. Vorbemerkung

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf werden das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiterentwickelt. Der bereits bestehende Rechtsanspruch auf eine zehntägige Freistellung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung infolge einer akut aufgetretenen Pflegesituation wird mit einer neuen Lohnersatzleistung aus der Pflegeversicherung, dem Pflegeunterstützungsgeld, gekoppelt. Künftig haben beschäftigte Versicherte bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz, soweit sie für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber sowie kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 SGB V oder nach § 45 Absatz 4 SGB VII erhalten, Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage. Der Anspruch des pflegenden Versicherten besteht gegenüber der Pflegekasse des pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes als Ergänzung zum bestehenden Freistellungsanspruch von 10 Arbeitstagen wird vom GKV-Spitzenverband begrüßt.

Aus Sicht der Pflegeversicherung werden mit dem vorgelegten Entwurf die Ansprüche der Versicherten noch nicht hinreichend abgegrenzt. So ist beispielsweise noch unklar, ob der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld analog des Anspruchs auf Kinderkrankengeld für 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr und Beschäftigten oder einmalig je Pflegebedürftigem besteht. Dies ist klärungsbedürftig, weil Sachverhalte möglich sind, in denen sich ein Beschäftigter um mehrere pflegebedürftige Angehörige sorgt oder aber in denen sich mehrere Beschäftigte um die Pflege ein und desselben Pflegebedürftigen kümmern.

Die seitens der Ministerien BMFSFJ und BMAS erwarteten Ausgaben für die Soziale Pflegeversicherung von 94 Mio. Euro p.a. hält der GKV-Spitzenverband für unterschätzt. Den Berechnungen liegt die Annahme zu Grunde, dass insbesondere Hauptpflegepersonen, von denen nur ein geringerer Teil mehr als geringfügig beschäftigt sei, von dem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld Gebrauch machen werden. Der GKV-Spitzenverband erwartet dagegen, dass vor allem auch berufstätige Angehörige, die zwar nicht selbst die Hauptpflege sicherstellen, aber in der akut aufgetretenen Pflegesituation die Organisation der künftigen bedarfsgerechten Pflege übernehmen werden, das Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nehmen.

Für die Höhe und Berechnung des Pflegeunterstützungsgeldes sollen die Regelungen zur Höhe und Berechnung des Krankengeldes bei Erkrankung eines Kindes (§ 45 SGB V) entsprechend Anwendung finden. Diese Regelungen werden mit dem vorliegenden Entwurf zugleich gesetzlich neu ausgestaltet. Künftig soll das so genannte Kinderkrankengeld 90 Prozent des ausgefallenen Net-

toarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt im vorangegangenen Jahr 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts betragen. Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Höhe und Berechnung des Krankengeldes bei Erkrankung eines Kindes werden seitens des GKV-Spitzenverbandes begrüßt; sie schaffen mehr Transparenz und ermöglichen eine unbürokratischere Umsetzung für Arbeitgeber und Krankenkassen.

Angesichts der absehbar notwendigen, sehr umfangreichen administrativen Vorarbeiten für die Umsetzung der geplanten Reform, insbesondere im Bereich des Beitrags- und Melderechts zwischen den beteiligten Stellen untereinander und im Kontakt zu den Arbeitgebern, stellt das vorgesehene frühe Inkrafttreten der Reform zum 1. Januar 2015 eine hohe Hürde für eine verfahrenstechnisch friktionsfreie Umsetzung der Reform dar.

Mit Blick auf die ohnehin angestrebte Harmonisierung von Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz wird angeregt, seitens der beteiligten Ministerien zu prüfen, ob diese Gesetze zur weiteren Verwaltungsvereinfachung und zur Erhöhung der Transparenz zusammengeführt werden können.

Im Übrigen wird auf die nachfolgenden Einzelstellungen zu den die Pflege- und Krankenversicherung primär betreffenden Änderungsvorschriften des Entwurfs verwiesen. Ein ergänzender Änderungsbedarf wird zur Vorschrift des § 235 SGB V – Beitragspflichtige Einnahmen von Rehabilitanden, Jugendlichen und Behinderten in Einrichtungen – gesehen. Hierzu findet sich unter III. der Vorschlag zur Einfügung einer Nr. 3a (neu) zu Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch).

II. Stellungnahme zum Referentenentwurf

Artikel 2 (Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit)

Nr. 1

§ 2 – Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

A) Beabsichtigte Neuregelung

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einführung eines Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 bis 6 SGB XI.

B) Stellungnahme

Die Neuregelung zu § 2 Abs. 3 Pflegezeitgesetz steht in Abhängigkeit zu der Einführung eines Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI. Es wird insoweit auf die Stellungnahme zu Artikel 9 Nr. 3 Buchstaben a) und b) verwiesen.

C) Änderungsvorschlag

keiner

Artikel 4 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 2

§ 345 – Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherungspflichtiger

A) Beabsichtigte Neuregelung

Zu Buchstabe a):

Im Zuge der Neuregelung der Berechnung von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V und damit von Verletztengeld nach § 45 Abs. 4 SGB VII wird für die Bemessung der Beiträge (hier: zur Arbeitslosenversicherung) nicht mehr auf das vor der Freistellung erzielte Regelentgelt, sondern auf das während der Freistellung ausgefallene laufende Arbeitsentgelt abgestellt. Einmalzahlungen werden damit bei der Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen nicht mehr berücksichtigt. Die beitragspflichtigen Einnahmen betragen 80 Prozent des ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts.

Dennoch ist vorgesehen, dass davon weiterhin 80 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem (gleichzeitig ausgeübten) versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind.

Zu Buchstabe b):

Für die Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen (hier: zur Arbeitslosenversicherung) aufgrund des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI, welches im Wesentlichen wie das Kinderkrankengeld berechnet wird, gelten die gleichen Grundsätze wie für die beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund des Bezuges von Kinderkrankengeld.

B) Stellungnahme

Zu Buchstabe a):

Ausgehend von der neuen Berechnungsweise des Kinderkrankengeldes ist es sachgerecht, auch für die Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt abzustellen. Der Verzicht auf die Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Beitragsbemessung ist im Sinne der angestrebten Verwaltungsvereinfachung verkraftbar.

Das Abstellen bei der Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt bewirkt zudem, dass es einer Regelung zur Anrechnung gleichzeitig bezogenen Arbeitsentgelts (aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis) bzw. eines Anteils von 80 Prozent nicht bedarf. Da das Kinderkrankengeld sowie die beitragspflichtigen Einnahmen isoliert aus dem in dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ausgefallenen Arbeitsentgelt berechnet werden, hat das Ar-

beitsentgelt in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis keine Auswirkungen auf die Höhe der Leistung sowie der beitragspflichtigen Einnahmen.

Zudem wird für eine Regelung, dass bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung das dem Krankengeld zugrunde liegende Einkommen nicht zu berücksichtigen ist, jedenfalls beim Kinderkrankengeld, kein Anwendungsbereich gesehen.

Zu Buchstabe b):

Die Aussagen zum Kinderkrankengeld unter a) gelten für das Pflegeunterstützungsgeld entsprechend.

Unterstellt, dass das Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI einen Ausgleich ausschließlich für entgangenes Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung darstellt, kann Arbeitseinkommen (aus einer selbstständigen Tätigkeit) weder der Leistung zugrunde liegen noch einen Einfluss auf die Beitragsbemessung haben.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 4 Nr. 2 Buchstabe a wird wie folgt geändert:

In § 345 Nr. 5b 1. Halbsatz wird der Satzteil nach dem Wort „Arbeitseinkommens“ gestrichen, der 2. Halbsatz entfällt.

Artikel 4 Nr. 2 Buchstabe b wird wie folgt geändert:

§ 345 Nr. 6b wird wie folgt gefasst:

„6b. die als Bezieherinnen oder Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld versicherungspflichtig sind, 80 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts,“

Artikel 4 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 3

§ 347 – Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

A) Beabsichtigte Neuregelung

In der neuen Nummer 6b wird die Tragung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung aufgrund des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI geregelt. Dabei sind die Beiträge von den Beziehern der Leistung zur Hälfte zu tragen, soweit sie auf die Leistung entfallen, im Übrigen von der Pflegekasse, von dem privaten Versicherungsunternehmen oder anteilig von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe bzw. vom Dienstherrn und der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen.

Sofern das dem Pflegeunterstützungsgeld zugrunde liegende Arbeitsentgelt 450 EUR nicht übersteigt, werden die Beiträge von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, allein getragen.

B) Stellungnahme

Die Regelung ist sachgerecht und fügt sich stimmig in das bisherige Konzept der Beitragstragung zur Arbeitslosenversicherung bei Bezug von Entgeltersatzleistungen und während einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz ein.

Im Hinblick auf die Aussage zur alleinigen Beitragstragung durch die Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, ist wie in § 249c Abs. 1 SGB V und § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe e SGB VI eine Klarstellung sinnvoll, dass im Fall des Anspruchs auf Beihilfe oder Heilfürsorge eine anteilige Aufteilung der Beiträge auf die beteiligten Stellen erfolgt.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 4 Nr. 3 wird wie folgt geändert:

§ 347 Nr. 6b wird am Ende durch folgenden Verweis ergänzt:

„; Buchstabe c gilt entsprechend,“

Artikel 5 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 1

§ 7 - Beschäftigung

A) Beabsichtigte Neuregelung

Es wird klargestellt, dass während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend gilt.

B) Stellungnahme

Die vorgesehene Änderung des § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV entspricht der üblichen rechtlichen Systematik bei der Bewertung von Beschäftigungsunterbrechungen durch die Entgeltersatzleistungen und ist daher sachgerecht. Allerdings ist die Anpassung des § 7 Abs. 3 SGB IV nicht vollständig, weil es auch einer Nachjustierung in Satz 4 bedarf. Die bisherige Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG wurde um die Freistellungen im Sinne einer Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen nach § 3 Abs. 5 PflegeZG und einer Sterbebegleitung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG erweitert. Sofern der Gesetzgeber die Zielsetzung verfolgt, für alle Freistellungen nach § 3 PflegeZG die gleichen sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen zu schaffen, wovon auszugehen ist, bedarf es einer entsprechenden Anpassung des § 7 Abs. 3 Satz 4 SGB IV. Darüber hinaus ist im Übrigen kritisch zu hinterfragen, ob sämtliche Vorschriften im Sozialgesetzbuch, die sich bisher auf die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG bzw. auf die Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG beziehen (beispielhaft sind § 8 Abs. 1 Nr. 2a und Nr. 3 SGB V, § 44a Abs. 1 bis 2 SGB XI zu nennen), künftig entsprechend anzupassen sind.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 5 Nr. 1 wird wie folgt ergänzt:

§ 7 Abs. 3 Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Satz 1 gilt auch nicht für die Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes.“

Artikel 5 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 4 Buchstaben a) und b)

§ 23c – Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen

A) Beabsichtigte Neuregelung

Mit der geplanten Gesetzesänderung wird geregelt, wann Zuschüsse zum Pflegeunterstützungsgeld der Beitragspflicht unterliegen und der Arbeitgeber verpflichtet ist, die für die Berechnung des Pflegeunterstützungsgeldes nach § 44a Absatz 3 SGB XI notwendigen Angaben über das Beschäftigungsverhältnis gegenüber dem Leistungsträger zu bescheinigen.

B) Stellungnahme

Die Änderungen in § 23c SGB IV sind Folgeregelungen zu den Neuregelungen des § 44a Absatz 3 SGB XI.

C) Änderungsvorschlag

keiner

Artikel 5 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 4 Buchstabe c)

§ 23c – Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen

A) Beabsichtigte Neuregelung

Mit der geplanten Gesetzesänderung wird geregelt, dass das Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI – analog dem Krankengeld bei Spenden von Organen oder Geweben nach § 44a SGB V – nicht in das Verfahren des elektronischen Datenaustausches zwischen Arbeitgebern und Sozialleistungsträgern einbezogen wird.

B) Stellungnahme

Die Einschätzung, dass das Pflegeunterstützungsgeld nicht in das Verfahren des elektronischen Datenaustausches einzubeziehen ist, weil dieses nicht von der Pflegekasse des Beschäftigten, sondern von der Pflegekasse bzw. dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen geleistet wird, wird geteilt, da für diesen Kommunikationsweg kein entsprechendes Verfahren im elektronischen Datenaustausch vorgesehen ist und u.a. auch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht realisierbar erscheint.

C) Änderungsvorschlag

keiner

Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 1 Buchstabe a)

§ 45 – Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

A) Beabsichtigte Neuregelung

Mit der geplanten Gesetzesänderung soll der Umfang des Anspruchs auf Krankengeld bei Erkrankung des Kindes in § 45 SGB V neu geregelt werden. Danach beträgt das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes grundsätzlich 90 vom Hundert des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt in den der Freistellung von der Arbeitsleistung vorangegangenen 12 Kalendermonaten 100 vom Hundert des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt.

Weiterhin soll das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes bei Berechnung aus Arbeitseinkommen auf 70 vom Hundert des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt, festgelegt werden.

B) Stellungnahme

Mit der beabsichtigten Gesetzesänderung werden erstmals die Höhe und die Berechnungsgrundlage des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes unmittelbar gesetzlich geregelt. Mangels bisheriger expliziter gesetzlicher Regelung wird das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes aktuell – gestützt auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (insbesondere auf das Urteil vom 17.09.1986 – 3 RK 51/84) – orientiert an den für das Krankengeld bei Vorliegen von Arbeitsunfähigkeit nach § 47 SGB V geltenden Regelungen berechnet und festgesetzt. Die beabsichtigte Neuregelung wird dem kurzfristigen Entgeltausgleich dieser Leistung im Vergleich zum ggf. längerfristigen Anspruch auf Krankengeld nach § 44 SGB V besser gerecht, schafft mehr Transparenz und ermöglicht eine unbürokratischere Umsetzung für die Arbeitgeber und Krankenkassen, da sie auf das ohnehin durch den Arbeitgeber für die Entgeltkürzung zu ermittelnde ausgefallene Nettoarbeitsentgelt abstellt und weniger Angaben für die Berechnung übermittelt werden müssen.

C) Änderungsvorschlag

keiner

Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 1 Buchstabe b)

§ 45 – Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

A) Beabsichtigte Neuregelung

In § 45 Abs. 4 SGB V soll klargestellt werden, dass für die Berechnung und die Höhe des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes für schwerstkranke Kinder mit begrenzter Lebenserwartung weiterhin die Regelungen des § 47 SGB V gelten.

B) Stellungnahme

Es ist sachgerecht, bezüglich des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes für schwerstkranke Kinder mit begrenzter Lebenserwartung wegen des unbestimmten, häufig längeren Freistellungszeitraums auch weiterhin an der aktuellen Praxis festzuhalten und die Regelungen des § 47 SGB V analog anzuwenden. Damit wird die Auffassung, die im gemeinsamen Rundschreiben der ehemaligen Spitzenverbände der Krankenkassen vom 13.08.2002 zum Gesetz zur Sicherung der Betreuung und Pflege schwerstkranker Kinder vertreten wird, gesetzlich bestätigt.

C) Änderungsvorschlag

keiner

Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 3

§ 232b – Beitragspflichtige Einnahmen der Bezahler von Pflegeunterstützungsgeld

Zu Absatz 1

A) Beabsichtigte Neuregelung

Im Zuge der Neuregelung der Berechnung von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V (und Verletztengeld nach § 45 Abs. 4 SGB VII) wird für die Bemessung der Beiträge (hier: zur Krankenversicherung) aufgrund des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI nicht auf das vor der Freistellung erzielte Regelentgelt, sondern auf das während der Freistellung ausgefallene laufende Arbeitsentgelt abgestellt. Einmalzahlungen werden damit bei der Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen nicht berücksichtigt. Die beitragspflichtigen Einnahmen betragen 80 Prozent des ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts.

Dennoch ist vorgesehen, dass davon 80 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem (gleichzeitig ausgeübten) nicht geringfügigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind.

B) Stellungnahme

Ausgehend von der Berechnungsweise des Pflegeunterstützungsgeldes ist es sachgerecht, auch für die Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt abzustellen. Der Verzicht auf die Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Beitragsbemessung ist im Sinne der angestrebten Verwaltungsvereinfachung verkraftbar.

Das Abstellen bei der Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt bewirkt zudem, dass es einer Regelung zur Anrechnung gleichzeitig bezogenen Arbeitsentgelts (aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis) bzw. eines Anteils von 80 Prozent nicht bedarf. Da das Pflegeunterstützungsgeld sowie die beitragspflichtigen Einnahmen isoliert aus dem in dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ausgefallenen Arbeitsentgelt berechnet werden, hat das Arbeitsentgelt in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis keine Auswirkungen auf die Höhe der Leistung sowie der beitragspflichtigen Einnahmen.

Unterstellt, dass das Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI einen Ausgleich ausschließlich für entgangenes Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung darstellt, kann Arbeitseinkommen (aus einer selbstständigen Tätigkeit) weder der Leistung zugrunde liegen noch einen Einfluss auf die Beitragsbemessung haben.

Nach der Begründung kommen auf die beitragspflichtigen Einnahmen der allgemeine Bei-

tragssatz nach § 241 SGB V sowie der Zusatzbeitragssatz nach § 242 SGB V zur Anwendung. Ohne weitere Begründung ist nicht nachvollziehbar, aus welchem Grund generell der allgemeine Beitragssatz Geltung finden soll. Bei Versicherten, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben, insbesondere versicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts von weniger als sechs Wochen, bei denen die Beiträge daher aus der Beschäftigung nach dem ermäßigten Beitragssatz bemessen werden, sollte während des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld weiterhin der ermäßigte Beitragssatz Anwendung finden.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 6 Nr. 3 wird wie folgt geändert:

§ 232b Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Bei Personen, die Pflegeunterstützungsgeld nach § 44 Abs. 3 des Elften Buches beziehen, gelten 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts als beitragspflichtige Einnahmen.“

In der Begründung zu Absatz 1 wird der letzte Satz gestrichen.

Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 3

§ 232b – Beitragspflichtige Einnahmen der Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld

Zu Absatz 2

A) Beabsichtigte Neuregelung

Absatz 2 enthält für den Personenkreis freiwilliger Mitglieder eine Regelung über die Beitragspflicht weiterer beitragspflichtiger Einnahmen, die neben dem Pflegeunterstützungsgeld bezogen werden.

B) Stellungnahme

Der Regelungsbedarf für die Beitragspflicht weiterer neben dem Pflegeunterstützungsgeld bezogenen beitragspflichtigen Einnahmen besteht nicht nur für freiwillige Mitglieder, sondern auch für Leistungsbezieher, deren Mitgliedschaft nach § 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V erhalten bleibt; vor diesem Hintergrund ist die vorgesehene Regelung nicht ausreichend. Sie berücksichtigt nicht den geltenden Grundsatz, wonach bei allen versicherungspflichtigen Mitgliedergruppen neben den beitragspflichtigen Einnahmen, die den jeweiligen versicherungsrechtlichen Status prägen, auch weitere – im Gesetz abschließend genannte – Einnahmen der Beitragspflicht unterliegen. Hierzu gehören der Zahlbetrag der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der Zahlbetrag der Versorgungsbezüge sowie Arbeitseinkommen, soweit es neben einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versorgungsbezügen erzielt wird. Für versicherungspflichtige Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld müssen daher die Rechtsvorschriftenkette § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 und Absatz 2 sowie die §§ 228 bis 231 SGB V für entsprechend anwendbar erklärt werden. Vor dem Hintergrund, dass die vorgenannten beitragspflichtigen Einnahmen sowohl vor als auch nach einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG in einem bestimmten Umfang der Beitragspflicht unterliegen, ist im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung eine dahingehende Klarstellung sinnvoll, dass die bisherige Beitragspflicht während der Freistellung unverändert fortbesteht. Aus Gründen der Gleichbehandlung sollte das beschriebene Verfahren für freiwillige Mitglieder eine entsprechende Anwendung finden.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 6 Nr. 3 wird wie folgt geändert:

§ 232b Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„Für Personen, deren Mitgliedschaft nach § 192 Absatz 1 Nummer 2 erhalten bleibt, gelten § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 und Absatz 2 sowie die §§ 228 bis 231 entsprechend. Die Einnahmen nach § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 unterliegen höchstens in dem Umfang der Beitragspflicht, in dem zuletzt vor dem Bezug des Pflegeunterstützungsgeldes Beitragspflicht bestand. Für freiwillige Mitglieder ist Satz 2 sinngemäß anzuwenden.“

Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 4

§ 249c – Tragung der Beiträge bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld

A) Beabsichtigte Neuregelung

In dieser neuen Vorschrift wird die Tragung der Beiträge zur Krankenversicherung aufgrund des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI sowohl für pflicht- als auch für freiwillig versicherte Leistungsbezieher geregelt. Dabei sind die Beiträge, soweit sie auf die Leistung entfallen, vom Versicherten und der Pflegekasse je zur Hälfte, vom Versicherten und dem privaten Versicherungsunternehmen je zur Hälfte oder vom Versicherten zur Hälfte und von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe bzw. vom Dienstherrn und der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen jeweils anteilig, im Übrigen von den vorgenannten zahlenden Stellen zu tragen.

Sofern das dem Pflegeunterstützungsgeld zugrunde liegende Arbeitsentgelt 450 EUR nicht übersteigt, werden die Beiträge von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, allein getragen.

B) Stellungnahme

Inhaltlich stimmt die Regelung mit den entsprechenden Regelungen in den anderen Büchern des SGB (vgl. 347 Nr. 6b SGB III und § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe e SGB VI) grundsätzlich überein. § 249c SGB V weist jedoch sprachlich eine andere Systematik auf und gleicht insoweit eher § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a SGB VI für die Tragung der Beiträge aus dem Kranken- oder Verletztengeld. Die abweichende Systematik hat abweichende Rechenwege und daher u. U. abweichende Rechenergebnisse für die Beitragsanteile zur Folge. Es bleibt offen, ob im SGB V aufgrund der Einbeziehung des Zusatzbeitrages in die Beitragsaufteilung bewusst ein anderer Rechenweg Anwendung finden soll. Wenn dies nicht der Fall ist, erscheint es sinnvoll, die genannten Vorschriften in den einzelnen Büchern des SGB in ihrer Systematik zu harmonisieren.

Hinsichtlich der Aussage zur Tragung der Beiträge bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis zu 450 EUR bedarf es für den Fall der Mehrfachbeschäftigung der Klarstellung, ob damit das Arbeitsentgelt in einer Beschäftigung oder das Gesamtentgelt aller Beschäftigungen gemeint ist. Darüber hinaus fällt auf, dass die Regelungen zur alleinigen Tragung der Beiträge in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung (§ 249c SGB V, § 347 Nr. 6b SGB III) einerseits und in der Rentenversicherung (§ 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe e SGB VI) andererseits – wie bisher

schon in den entsprechenden Vorschriften zum Bezug von Kranken- und Verletztengeld - abweichen. In der Rentenversicherung ist die alleinige Beitragstragung auf die zur Berufsausbildung Beschäftigten beschränkt, womit eine größere inhaltliche Nähe zu § 20 Abs. 3 SGB IV besteht. Im Zuge der neuen gesetzlichen Vorschriften bietet es sich an, die Regelungen zur alleinigen Beitragstragung in den einzelnen Versicherungszweigen zu harmonisieren.

Die Kennzeichnung der gesamten Vorschrift als Absatz 1 kann aufgehoben werden, da keine weiteren Absätze vorgesehen sind.

C) Änderungsvorschlag

Soweit möglich, Harmonisierung der Vorschriften § 347 Nr. 6b SGB III, § 249c SGB V und § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe e SGB VI für den Bezug von Pflegeunterstützungsgeld sowie der entsprechenden Vorschriften in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für den Bezug von Kranken- und Verletztengeld.

Klarstellung der Aussage im letzten Satz.

Streichung der Kennzeichnung als Absatz 1.

Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 5

§ 252 - Beitragszahlung

A) Beabsichtigte Neuregelung

Die Vorschrift bestimmt, dass die Träger bzw. Stellen, die Pflegeunterstützungsgeld an einen gesetzlich krankenversicherten Leistungsbezieher zahlen, die Beiträge einschließlich des Versichertenanteils an die Krankenkasse zu zahlen haben. Dies kann die bei der Krankenkasse angesiedelte Pflegekasse, eine andere Pflegekasse, aber auch ein privates Versicherungsunternehmen oder eine Beihilfestelle bzw. ein Dienstherr sein. Das Nähere zur Zahlung und Abrechnung der Beiträge haben diese Stellen mit dem GKV-Spitzenverband zu vereinbaren.

B) Stellungnahme

Es ist sachgerecht und dient der Verwaltungsvereinfachung, wenn die von dem gesetzlich krankenversicherten Leistungsbezieher – unabhängig davon, ob pflicht- oder freiwillig versichert – zu tragenden Beitragsanteile, einschließlich des Zusatzbeitrags, bei der Zahlung der Leistung im Quellenabzugsverfahren einbehalten und an die Krankenkasse abzuführen sind. Eines Beitragszuschusses für freiwillig krankenversicherte Personen bedarf es dann nicht (vgl. Stellungnahme zu Artikel 9 Nr. 3 Buchstabe b).

In Satz 1 Absatz 2a wurde versäumt, für die Pflegekassen als Beitragszahler auch § 249c Nr. 3 in Bezug zu nehmen.

Die Regelung über eine mit dem GKV-Spitzenverband zu schließende Vereinbarung, die sich an entsprechenden Regelungen in vergleichbaren Fällen im SGB III und SGB VI orientiert (vgl. § 349 Abs. 4a und 4b SGB III, § 176a SGB VI), bedarf einer konkreten Festlegung der Vereinbarungspartner auf Seiten der privaten Versicherungsunternehmen und Beihilfestellen.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 6 Nr. 5 wird wie folgt geändert:

§ 252 Abs. 2a Satz 1 wird durch den Zusatz „und Nummer 3“ ergänzt.

§ 252 Abs. 2a Satz 2 zweiter Halbsatz wird nach dem Semikolon wie folgt gefasst:

„der Verband der privaten Krankenversicherung e. V., das Bundesministerium des Innern für die Festsetzungsstellen für die Beihilfe vereinbaren mit dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen das Nähere über die Zahlung und Abrechnung der Beiträge.“

Artikel 7 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 2

§ 166 – Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherter

A) Beabsichtigte Neuregelung

Zu Absatz 1 Nummer 2e:

Im Zuge der Neuregelung der Berechnung von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V und damit von Verletztengeld nach § 45 Abs. 4 SGB VII wird für die Bemessung der Beiträge (hier: zur Rentenversicherung) nicht mehr auf das vor der Freistellung erzielte Regelentgelt, sondern auf das während der Freistellung ausgefallene laufende Arbeitsentgelt abgestellt. Einmalzahlungen werden damit bei der Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen nicht mehr berücksichtigt. Die beitragspflichtigen Einnahmen betragen 80 Prozent des ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts.

Dennoch ist vorgesehen, dass davon weiterhin 80 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem (gleichzeitig ausgeübten) nicht geringfügigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind.

Zu Absatz 1 Nummer 2f:

Für die Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen (hier: zur Rentenversicherung) aufgrund des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI, welches im Wesentlichen wie das Kinderkrankengeld berechnet wird, gelten die gleichen Grundsätze wie für die beitragspflichtigen Einnahmen aufgrund des Bezuges von Kinderkrankengeld.

B) Stellungnahme

Zu Absatz 1 Nummer 2e:

Ausgehend von der neuen Berechnungsweise des Kinderkrankengeldes ist es sachgerecht, auch für die Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt abzustellen. Anders als bei der Berechnung der Leistung selbst, müssen sich Einmalzahlungen auf die Beitragshöhe nicht steigernd auswirken, da bereits aus der Einmalzahlung entsprechende Beiträge aufgebracht worden sind.

Das Abstellen bei der Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt bewirkt zudem, dass es einer Regelung zur Anrechnung gleichzeitig bezogenen Arbeitsentgelts (aus einem

anderen Beschäftigungsverhältnis) bzw. eines Anteils von 80 Prozent nicht bedarf. Da das Kinderkrankengeld sowie die beitragspflichtigen Einnahmen isoliert aus dem in dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ausgefallenen Arbeitsentgelt berechnet werden, hat das Arbeitsentgelt in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis keine Auswirkungen auf die Höhe der Leistung sowie der beitragspflichtigen Einnahmen.

Zudem wird für eine Regelung, dass bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung das dem Krankengeld zugrunde liegende Einkommen nicht zu berücksichtigen ist, jedenfalls beim Kinderkrankengeld, kein Anwendungsbereich gesehen.

Zu Absatz 1 Nummer 2f:

Die Aussagen zum Kinderkrankengeld zu Absatz 1 Nummer 2e gelten für das Pflegeunterstützungsgeld entsprechend.

Unterstellt, dass das Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI einen Ausgleich ausschließlich für entgangenes Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung darstellt, kann Arbeitseinkommen (aus einer selbstständigen Tätigkeit) weder der Leistung zugrunde liegen noch einen Einfluss auf die Beitragsbemessung haben.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 7 Nr. 2 wird wie folgt geändert:

§ 166 Abs. 1 Nr. 2e und 2f werden wie folgt gefasst:

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

Artikel 7 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 3

§ 170 – Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

A) Beabsichtigte Neuregelung

Die Beitragstragung bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld erfolgt nach dem gleichen Grundprinzip wie bei Krankengeld oder Verletztengeld nach § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a SGB VI. Das bedeutet, der Versicherte ist an der Beitragstragung zur Hälfte beteiligt, soweit die Beiträge auf die Leistung (hier: auf das Pflegeunterstützungsgeld) entfallen; im Übrigen werden die Beiträge durch die die Leistung zahlende Stelle bzw. zahlenden Stellen getragen.

Für den Fall, dass das Pflegeunterstützungsgeld von einem privaten Versicherungsunternehmen gezahlt wird, spricht § 170 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb SGB VI davon, dass der Pflegebedürftige in der sozialen Pflegeversicherung versicherungsfrei ist.

B) Stellungnahme

Die unter Doppelbuchstabe bb verwendete Formulierung kann nicht aufrechterhalten bleiben, da die soziale Pflegeversicherung keine Versicherungsfreiheit kennt. Gemeint sind die Personen, die privat krankenversichert und daher nach § 23 SGB XI bei einem privaten Versicherungsunternehmen privat pflege(pflicht)versichert sind. Die Formulierung sollte daher an den Wortlaut des § 347 Nr. 6b SGB III angeglichen werden.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 7 Nr. 3 wird wie folgt geändert:

§ 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e Doppelbuchstabe bb wird wie folgt gefasst:

„bb) vom privaten Versicherungsunternehmen, wenn der Pflegebedürftige in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versichert ist,“

Artikel 9 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 1

Inhaltsübersicht

A) Beabsichtigte Neuregelung

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung, mit denen die Inhaltsübersicht an die Neuregelung zum Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld angepasst wird.

B) Stellungnahme

Die Neuregelung zur Inhaltsübersicht steht in Abhängigkeit zu der nachfolgenden Änderung.

C) Änderungsvorschlag

keiner

Artikel 9 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 2

§ 28 – Leistungsarten, Grundsätze

A) Beabsichtigte Neuregelung

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einführung eines Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 bis 6 SGB XI.

B) Stellungnahme

Die Neuregelung zu den „Leistungsarten, Grundsätze“ steht in Abhängigkeit zu der nachfolgenden Änderung aufgrund der Einführung eines Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld.

C) Änderungsvorschlag

keiner

Artikel 9 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 3 Buchstaben a) und b)

§ 44a – Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit

A) Beabsichtigte Neuregelung

Beschäftigte haben bereits bisher einen Anspruch auf eine zehntägige Auszeit nach dem Pflegezeitgesetz, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung sicherzustellen. Mit der Neuregelung haben Beschäftigte für diesen Zeitraum erstmalig einen Anspruch auf Lohnersatzleistung analog dem Kinderkrankengeld, sofern (bzw. solange) ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegenüber dem Arbeitgeber nicht besteht. Die Höhe des neuen Pflegeunterstützungsgeldes berechnet sich nach den für die Berechnung des Kinderkrankengeldes geltenden Vorschriften (§ 45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 SGB V (neu)).

Das Pflegeunterstützungsgeld ist unverzüglich unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen zu beantragen. Da das Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen gezahlt wird, besteht zwischen der zuständigen Pflegekasse und dem Arbeitgeber des Anspruchsberechtigten in der Regel kein Datenaustausch, so dass der Anspruchsberechtigte der zuständigen Pflegekasse eine entsprechende Gehaltsbescheinigung seines Arbeitgebers vorlegen muss.

Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat krankenversicherte Beschäftigte, die sich in einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung befinden, ist nach § 44a Abs. 4 SGB XI ein Zuschuss zur Krankenversicherung vorgesehen. Die Höhe der Zuschüsse orientiert sich nach dem Wortlaut des Referentenentwurfs an einem entsprechenden Arbeitgeberanteil; in der Gesetzesbegründung wird dagegen auf einen entsprechenden Anteil der Pflegekasse im Falle einer Pflichtversicherung abgestellt.

Landwirtschaftliche Unternehmer i. S. v. § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2 KVLG 1989 erhalten anstelle eines Pflegeunterstützungsgeldes bis zu zehn Tage Betriebshilfe entsprechend den Regelungen des § 9 KVLG 1989. Privat versicherte landwirtschaftliche Unternehmer sollen anstelle des Pflegeunterstützungsgeldes einen pauschalen Betrag in Höhe von 200 Euro pro Tag für eine selbst beschaffte Betriebshilfe erhalten.

Aus dem Pflegeunterstützungsgeld sind in Anlehnung an die Regelungen des Krankengeldes – mit Ausnahme der Beiträge für die Pflegeversicherung – Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

B) Stellungnahme

Die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes während einer zehntägigen Arbeitsverhinderung zur Organisation oder Sicherstellung der Pflege von Angehörigen in akuten Pflegesituationen wird begrüßt. Durch die Zahlung der Entgeltersatzleistungen wird der schon bestehende Anspruch auf Arbeitsfreistellung nach dem Pflegezeitgesetz für bis zu zehn Tage ergänzt und trägt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei. Durch das Pflegeunterstützungsgeld ist nunmehr neben dem Anspruch auf Freistellung in einer akuten Krisensituation, in der die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen sichergestellt oder organisiert werden muss, für diesen Zeitraum ebenfalls eine finanzielle Absicherung gewährleistet. Zudem wird durch die Erweiterung des Begriffs des nahen Angehörigen um die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwäger den sich verändernden Familien- und Lebensstrukturen Rechnung getragen. Hier wird ange-regt, neben den Stiefeltern auch Stiefkinder einzubeziehen.

Da das Pflegeunterstützungsgeld an das Kinderkrankengeld angelehnt ist, ist es sachgerecht, das Verfahren zur Berechnung der Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes nach den Vorschriften des Kinderkrankengeldes durchzuführen. Für die Berechnung der Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes wird daher auf die Vorschrift zur Berechnung von Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 SGB V (neu) verwiesen. Da aber der nach § 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI (neu) anspruchsberechtigte Personenkreis explizit auf Beschäftigte beschränkt wird, entsprechend in dieser Norm auch nur auf einen Ausgleich für „entgangenes Arbeitsentgelt“ abgestellt wird, ist der Verweis auf § 45 Abs. 2 Satz 4 SGB V (neu) nicht konsistent. Einer Vorschrift zur Berechnung des Pflegeunterstützungsgeldes aus Arbeitseinkommen bedarf es mangels einer Anspruchsgrundlage für selbständig Erwerbstätige nicht. Die Regelung des § 44a Abs. 3 Satz 1 SGB XI weist als Anspruchsberechtigte Beschäftigte i. S. d. § 7 Abs. 1 Pflegezeitgesetz aus. Hierbei handelt es sich um Arbeitnehmer und zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte sowie wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehende Personen, nicht aber um Selbständige. Für die Berechnung der Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes wäre vor diesem Hintergrund der Verweis auf § 45 Abs. 2 Satz 3 und 5 SGB V (neu) sachgerecht.

Hinsichtlich der nach § 44a Abs. 2 verlangten Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung weist der GKV-Spitzenverband darauf hin, dass die Pflegebedürftigkeit im Sinne des Elften Buches Sozialgesetzbuch allein durch die Pflegekasse des pflegebedürftigen nahen Angehörigen festgestellt und bescheinigt werden kann. Ist noch keine Pflegebedürftigkeit festgestellt worden, bedarf es der Beauftragung des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung durch die Pflegekasse zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit.

Darüber hinaus ist klarzustellen, ob der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld analog des Anspruchs auf Kinderkrankengeld für bis zu zehn Tage pro Kalenderjahr und Beschäftigtem oder einmalig pro Pflegebedürftigem besteht. Zudem bedarf es der Regelung, dass der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld für jeden Pflegebedürftigen auf einen maximalen Zeitraum beschränkt ist. Andernfalls könnten mehrere pflegende nahe Angehörige für einen Pflegebedürftigen das Pflegeunterstützungsgeld pro Kalenderjahr beanspruchen.

Zu klären ist auch, inwieweit das Pflegeunterstützungsgeld mit einem Gesamtanspruch von 10 Tagen mit Unterbrechung verteilt auf mehrere Tage und ggf. mehrere Pflegebedürftige in Anspruch genommen werden kann.

Die vorgesehene Regelung zur Gewährung von Zuschüssen zur Krankenversicherung (Abs. 4) ist inkonsistent. Soweit die Zuschüsse für gesetzlich Versicherte vorgesehen sind, steht dies im Widerspruch zu den Vorschriften über die Tragung und die Zahlung der Beiträge zur Krankenversicherung aus dem Pflegeunterstützungsgeld (vgl. §§ 249c und 252 Abs. 2a SGB V). Die vorgenannten Vorschriften gelten von ihrem Wortlaut her für alle gesetzlich Versicherten, ungeachtet dessen, ob sie pflicht- oder freiwillig versichert sind. Somit ist die Beteiligung der Pflegekasse oder des Versicherungsunternehmens des Pflegebedürftigen an den Beiträgen aus dem Pflegeunterstützungsgeld bereits im Quellenabzugsverfahren in einem gleichen Umfang wie bei einer versicherungspflichtigen Person gewährleistet; eine darüberhinausgehende finanzielle Entlastung von freiwilligen Mitgliedern ist erkennbar nicht beabsichtigt. Vor diesem Hintergrund können die Regelungen über den Zuschuss für gesetzlich Versicherte ersatzlos gestrichen werden.

Für Personen, die nicht Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, ist die Zuschussgewährung zu den Krankenversicherungsbeiträgen dagegen sachgerecht, da für sie keine vergleichbare Zahlungsabläufe wie für gesetzlich Versicherte vorgesehen sind. Die Höhe der Zuschüsse soll sich an einem entsprechenden Anteil des Leistungsträgers im Falle einer gesetzlichen Versicherung des Leistungsempfängers orientieren.

Darüber hinaus bedarf es einer Klarstellung des Verhältnisses des Anspruchs auf Pflegeunterstützungsgeld zu Ansprüchen gegenüber anderen Sozialleistungsträgern (z. B. Unfallversicherung, Beihilfe). Wird die Pflegebedürftigkeit beispielsweise durch einen Arbeitsunfall verursacht, besteht in der Regel ein Anspruch auf Pflegeleistungen gegenüber der Unfallversicherung. Ein vergleichbarer Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld besteht nach der vorgesehene Regelung nicht. Gleiches gilt für Beihilfeberechtigte.

Die finanziellen Auswirkungen auf die soziale Pflegeversicherung werden auf 94 Millionen Euro geschätzt. Den Berechnungen liegt die Annahme zu Grunde, dass insbesondere Hauptpflegepersonen, von denen nur ein geringerer Teil mehr als geringfügig beschäftigt sei, von dem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld Gebrauch machen werden. Dies ist insofern nicht nachvollziehbar, als dass davon ausgegangen wird, dass insbesondere berufstätige Angehörige, die zwar nicht die Hauptpflege sicherstellen, aber in der akut aufgetretenen Pflegesituation die Organisation der bedarfsgerechten Pflege übernehmen, das Pflegeunterstützungsgeld in Anspruch nehmen. Vor diesem Hintergrund können höhere Ausgaben erwartet werden.

Zum Verfahren des für die Leistungsgewährung notwendigen Datenaustausches zwischen dem Arbeitgeber des Beschäftigten und der Pflegekasse des Pflegebedürftigen wird auf die Stellungnahme zu Artikel 5 Nr. 4 Buchstabe c) verwiesen.

C) Änderungsvorschlag

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes sowie des Elften Buches Sozialgesetzbuch sind entsprechend der o. g. Ausführungen zu ergänzen bzw. zu präzisieren.

Zudem wird Artikel 9 Nr. 3 wie folgt geändert:

In § 44a Abs. 3 Satz 3 wird das Wort „bis“ durch das Wort „und“ ersetzt.

§ 44a Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Beschäftigte, die Pflegeunterstützungsgeld nach Absatz 3 beziehen, erhalten für die Dauer des Leistungsbezuges von den in Absatz 3 bezeichneten Organisationen auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung. Zuschüsse werden gewährt für eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, eine Versicherung bei der Postbeamtenkrankenkasse oder der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten. Die Zuschüsse belaufen sich auf den Betrag, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Leistungsträgeranteil nach § 249c des Fünften Buches aufzubringen wäre, und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. Für die Berechnung nach Satz 3 werden der allgemeine Beitragssatz nach § 241 des Fünften Buches sowie der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nach § 242a Absatz 2 des Fünften Buches zugrunde gelegt.“

Artikel 9 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 4

§ 56 Abs. 5 – Beitragsfreiheit

A) Beabsichtigte Neuregelung

Die Regelung sieht vor, dass aus dem Pflegeunterstützungsgeld keine Beiträge zur Pflegeversicherung zu entrichten sind.

B) Stellungnahme

Die Beitragsfreiheit des Pflegeunterstützungsgeldes in der Pflegeversicherung orientiert sich an den Regelungen über die Beitragsfreiheit des Krankengeldes in der Krankenversicherung und vor diesem Hintergrund ist die Bezugnahme auf die entsprechende Anwendung des § 224 SGB V in ihrem Kern schlüssig. Gleichwohl könnte ein direkter Verweis auf die entsprechende Anwendung des § 224 SGB V verwirrend wirken, weil diese Vorschrift die Beitragsfreiheit des Krankengeldes regelt, die in der Pflegeversicherung eben nicht gilt. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob der Anspruch oder der Bezug des Pflegeunterstützungsgeldes ausschlaggebend ist. Daher empfiehlt sich eine Formulierung nach dem Vorbild des § 56 Abs. 3 SGB XI.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 9 Nr. 4 wird wie folgt geändert:

§ 56 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„Beitragsfrei sind Mitglieder für die Dauer des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld. Die Beitragsfreiheit erstreckt sich nur auf die in Satz 1 genannten Leistungen.“

Artikel 9 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 5

§ 57 – Beitragspflichtige Einnahmen

A) Beabsichtigte Neuregelung

Im Zuge der Neuregelung der Berechnung von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V und damit von Verletztengeld nach § 45 Abs. 4 SGB VII wird für die Bemessung der Beiträge (hier: zur Pflegeversicherung) nicht mehr auf das vor der Freistellung erzielte Regelentgelt, sondern auf das während der Freistellung ausgefallene laufende Arbeitsentgelt abgestellt. Einmalzahlungen werden damit bei der Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahmen nicht mehr berücksichtigt. Die beitragspflichtigen Einnahmen betragen 80 Prozent des ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts. Dennoch ist vorgesehen, dass davon weiterhin 80 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem (gleichzeitig ausgeübten) nicht geringfügigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind.

B) Stellungnahme

Ausgehend von der neuen Berechnungsweise des Kinderkrankengeldes ist es sachgerecht, auch für die Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt abzustellen. Der Verzicht auf die Berücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Beitragsbemessung ist im Sinne der angestrebten Verwaltungsvereinfachung vertretbar.

Das Abstellen bei der Beitragsbemessung auf das ausgefallene Arbeitsentgelt bewirkt zudem, dass es einer Regelung zur Anrechnung gleichzeitig bezogenen Arbeitsentgelts (aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis) bzw. eines Anteils von 80 Prozent nicht bedarf. Da das Kinderkrankengeld sowie die beitragspflichtigen Einnahmen isoliert aus dem in dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ausgefallenen Arbeitsentgelt berechnet werden, hat das Arbeitsentgelt in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis keine Auswirkungen auf die Höhe der Leistung sowie der beitragspflichtigen Einnahmen.

Zudem wird für eine Regelung, dass bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung das dem Krankengeld zugrunde liegende Einkommen nicht zu berücksichtigen ist, jedenfalls beim Kinderkrankengeld, kein Anwendungsbereich gesehen.

Sofern dem Vorschlag zur Ergänzung des § 235 Abs. 2 SGB V gefolgt wird (vgl. zu Artikel 6 Nr. 3a (neu)), bedürfte es aufgrund des Verweises in § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI auf § 235 SGB V keine Aufnahme des Verletztengeldes nach § 45 Abs. 4 SGB VII im § 57 Abs. 2 Satz 6 SGB XI.

C) Änderungsvorschlag

Artikel 9 Nr. 5 wird wie folgt geändert:

§ 57 Abs. 2 Satz 6 wird wie folgt gefasst:

„Bei Personen, die Krankengeld nach § 45 Abs. 1 des Fünften Buches beziehen, gelten als beitragspflichtige Einnahmen 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens.“

III. Ergänzender Änderungsbedarf

Artikel 6 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Nr. 3a (neu)

§ 235 – Beitragspflichtige Einnahmen von Rehabilitanden, Jugendlichen und Behinderten in Einrichtungen

A) Bestehende Regelung

In § 235 Abs. 2 SGB V werden die beitragspflichtigen Einnahmen in der Krankenversicherung u. a. für die Bezieher von Verletztengeld während der nach § 192 Abs. 1 Nr. 3 SGB V erhaltenen Mitgliedschaft bestimmt. Danach werden die Beiträge nach 80 vom Hundert des Regelentgelts bemessen, das der Berechnung des Verletztengeldes zugrunde liegt.

B) Stellungnahme

Die neue Berechnung des Kinderkrankengeldes nach § 45 SGB V, die nicht mehr auf dem Regelentgelt vor der Freistellung, sondern auf dem ausgefallenen Arbeitsentgelt basiert und die für das Verletztengeld nach § 45 Abs. 4 SGB VII entsprechend gilt, macht für dieses Verletztengeld eine abweichende Regelung zu den beitragspflichtigen Einnahmen erforderlich.

C) Änderungsvorschlag

In Artikel 6 wird folgende Nr. 3a aufgenommen:

3a. In § 235 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei Personen, die Verletztengeld nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches in Verbindung mit § 45 Absatz 1 beziehen, gelten abweichend von Satz 1 als beitragspflichtige Einnahmen 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens.“

Prozent), 2015 rund 0,5 Millionen Euro an Beitragseinnahmen entgehen (2016: 1,3 Millionen Euro; 2017: 2,2 Millionen Euro; 2018: 3,3 Millionen Euro). Im Normalfall dürften die Beitragsausfälle jedoch geringer ausfallen.

Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass Arbeitslose keinen Anspruch auf die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit haben, da diese nicht explizit genannt werden und Ziel des Gesetzes die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist.

Während der Familienpflegezeit können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Wertguthabensvereinbarung bezüglich des Gehalts mit dem Arbeitgeber treffen oder ein Darlehen in Anspruch nehmen, welches aus dem Haushalt des BMFSFJ finanziert wird. Das Darlehen ist nicht versicherungspflichtig, so dass aus dem vorgesehenen Finanzierungsmodell für die Arbeitslosenversicherung keine Mehrausgaben entstehen.

Nach aktueller Rechtslage sind Personen, die eine Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen, für die Dauer von längstens sechs Monaten Pflegezeit in den Versicherungsschutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen, wenn sie unmittelbar vor der Pflege versicherungspflichtig waren (§ 26 Abs. 2b SGB III). Darüber hinaus sieht der Referentenentwurf eine bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige bei akut auftretenden Pflegesituationen vor, in der die pflegenden Angehörigen einen Anspruch auf die Lohnersatzleistung Pflegeunterstützungsgeld haben. Diese kurze Pflegezeit soll ebenfalls versicherungspflichtig zur Arbeitslosenversicherung werden. Finanzielle Auswirkungen für die Arbeitslosenversicherung ergeben sich daraus keine nennenswerten.

Die Berechnung der Beiträge zur Arbeitsförderung während des Bezugs von Kinderkrankengeld wird gemäß Referentenentwurf umgestaltet. Einmalzahlungen sollen künftig nicht mehr bei der Bruttobemessungsgrundlage der Leistung berücksichtigt werden. Die daraus resultierenden Beitragsminderungen zur Arbeitslosenversicherung werden vom BMFSFJ mit weniger als einer Million Euro pro Jahr angegeben. Die Angaben werden von der Bundesagentur für Arbeit übernommen, da eigene Berechnungen aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit nicht möglich sind. Die Bemessung des Pflegeunterstützungsgeldes erfolgt analog der des Kinderkrankengeldes.

Hinsichtlich der Auswirkungen auf die zu zahlenden SV-Beiträge wird der Referentenentwurf so verstanden, dass die neue Leistungsart „Pflegeunterstützungsgeld“ eine Bereinigung der SV-pflichtigen Einnahmen in den IT-Systemen nur hinsichtlich der KV-Beiträge zu erfolgen hat. Eine Bereinigung der PV-Beiträge hat nicht zu erfolgen. Als beitragspflichtige Einnahme für den Zeitraum des Pflegeunterstützungsgeldbezuges sind also lediglich für die KV die neuen Regeln nach § 232b SGB V zu berücksichtigen. Die IT-Verfahren A2LL und ALLEGRO können dies jedoch nicht abbilden, da bei SV-pflichtigem Einkommen eine Bereinigung sowohl der KV- als auch der PV-Beiträge erfolgt. Eine kurzfristige Änderung wird in ALLEGRO aufgrund bereits überbuchter Releasecontainerkapazitäten in 2015 nicht möglich sein. In A2LL kann grundsätzlich keine Änderung mehr erfolgen. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass diese Regelung durch die Pauschalierung der SV-Beiträge ab 1.1.2016 (GKV-FQWG) obsolet wird. Daher wird empfohlen, eine Anpassung des Gesetzesentwurfes dergestalt vorzunehmen, dass bei der Berücksichtigung als Einkommen entweder eine Bereinigung auch für die PV-Beiträge erfolgen muss oder weder für die KV- noch für die PV-Beiträge eine Bereinigung zu erfolgen hat.

Die Umsetzung der beiden genannten Varianten für Leistungsfälle mit Bezug von Pflegeunterstützungsgeld in den IT-Verfahren A2LL und ALLEGRO könnte dann im Rahmen einer Umgehungslösung, betragstechnisch korrekt, erfolgen.

Eine statistische Auswertung der Fallzahlen ist in allen Fällen zunächst nicht möglich, da die Leistung im Rahmen der Umgehungslösung bis zu einer Anpassung des Verfahrens nicht als „Pflegeunterstützungsgeld“ definiert werden kann.

4. Finanzielle Auswirkungen des Gesetzesentwurfs

Der vorgelegte Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sieht als wesentlichen Punkt die Einführung einer bis zu maximal 24 Monaten umfassenden Familienpflegezeit für Beschäftigte vor. Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Familienpflegezeit ist, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden reduziert wird.

Dieses Erfordernis wird von der Bundesagentur für Arbeit begrüßt. Trotz der Pflege nahestehender Angehöriger werden Berufserfahrung und Qualifikation der pflegenden Angehörigen erhalten. Beitragseinnahmen zur Arbeitslosenversicherung werden weiterhin erbracht, wenn auch im geringeren Umfang. Im Referentenentwurf wird davon ausgegangen, dass 2015 durchschnittlich 1.275 Menschen die Möglichkeit der Familienpflegezeit in Anspruch nehmen (2016: 3.000; 2017: 4.500; 2018: 6.750). Eine valide Abschätzung der daraus resultierenden Beitragsausfälle ist dennoch nicht möglich, da die Reduzierung der Arbeitszeit in Absprache mit dem Arbeitgeber individuell möglich ist. In der Maximalvariante würden der Arbeitslosenversicherung unter der Annahme, dass die erwarteten pflegenden Familienangehörigen ihre Arbeitszeit im Maximum von 40 Stunden auf 15 Stunden wöchentlich reduzieren (-62,5

Die Rückzahlung ist während des Bezuges von SGB II-Leistungen gestundet und erlischt bei ununterbrochenem Leistungsbezug über 2 Jahre (§ 7 Familienpflegezeitgesetz n. F.). Dies wird vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geprüft. Sollte hierfür eine gesonderte Bescheinigung der JC nötig sein, ist dies mit zusätzlichen Aufwänden in den JC verbunden. Es ist davon auszugehen, dass der Darlehensnehmer das JC um eine entsprechende Bescheinigung ersucht. Das JC sollte in der Umsetzung der Norm auf Bewilligungsbescheide bzw. bereits bestehende Vordrucke oder automatisiert erstellte Bescheinigungen (z. B. jährl. Leistungsnachweis) zurückgreifen können. Hierzu könnte § 10 im Gesetzestext oder zumindest in der Gesetzesbegründung dahingehend ergänzt werden.

Die Umsetzung der Anrechnung in den IT-Fachverfahren A2LL und AL-LEGRO ist insoweit unproblematisch, da diese als „sonstiges Einkommen“ ohne weitere Berücksichtigung von SV-Beiträgen erfolgen kann.

3.2.2. Erstattung § 34 SGB II

In § 34 SGB II wird eine spezialgesetzliche Erstattungsnorm geschaffen. Danach ist zum Ersatz 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 Neuregelung im § 34 ist sachgerecht. Die Änderung steht im Zusammenhang mit dem Gesetzesentwurf. Es spricht daher nichts dagegen, diese Änderung an dieser Stelle vorzunehmen, auch wenn es im Rahmen der SGB II – Novelle eine weitere gibt. Es wird angeregt, einen klarstellenden Hinweis (wenigstens in der Gesetzesbegründung) aufzunehmen, aus dem sich ergibt, dass die Neuregelung auch gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis zwar nicht aufgelöst, aber dergestalt reduziert wird, dass Hilfebedürftigkeit ausgelöst wird.

3.2.3. Pflegeunterstützungsgeld

Es wird ein Pflegeunterstützungsgeld in § 44a SGB XI neu für eine Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen eingeführt, wenn Angehörige die Pflege organisieren müssen. Es handelt sich um eine Lohnersatzleistung analog dem Kinderkrankengeld.

Durch die Berücksichtigung des Pflegeunterstützungsgeldes als beitragspflichtige Einnahmen verringert sich die Beitragszahlung zur Krankenversicherung. Da jedoch eine Bereinigung der Pflegeversicherungsbeiträge nicht zu erfolgen hat, wird die korrekte Bearbeitung dieser Sachverhalte deutlich verkompliziert. Diese Sonderregelung ist allerdings nur noch für den Zeitraum vom 01.01.2015 – 31.12.2015 relevant, da ab dem 01.01.2016 die Rechtsvereinfachungen durch das GKV-FQWG eintreten und eine Bereinigung der beitragspflichtigen Einnahmen für Alg II-Bezieherinnen und -Bezieher nicht mehr zu erfolgen hat (Pauschalierung der Beitragszahlung zur KV/PV der Alg II-Bezieherinnen und -Bezieher).

ser Hinsicht als kritisch bewertet. Der anzusetzende Erfüllungsaufwand ist derzeit nicht einschätzbar.

2.2.6.

Für die unter die fachliche Zuständigkeit von AV3 fallenden Fachaufgaben Kug, Insg, AtG, BAB, Abg und Übg besteht durch den Gesetzentwurf keine unmittelbare Betroffenheit.

2.3. Sonstiges:

Die redaktionelle Anpassung des § 150 Abs. 2 Nr. 4 SGB III wird ange-regt. Ergänzend sollten § 3 Abs. 6 und ggf. Abs. 5 Pflegezeitgesetz auf-genommen werden. Darüber hinaus sollten die Ausführungen zur Nach-pflegephase in § 150 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 SGB III aufgrund der Über-gangsregelung des § 16 Familienpflegezeitgesetz über den 31.12.2014 hinaus vorgehalten werden.

3. Auswirkungen im Bereich Leistungsrecht Grundsicherung

3.1. Ergebnis

Der Referententwurf (Stand 09.09.2014) zum Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist in der bisherigen Form nur teilweise umsetzbar und mit zusätzlichen Aufwänden für die JC ver-bunden. Insbesondere die aktuell normierte Ausgestaltung der SV-Bereinigung beim Pflegeunterstützungsgeld ist nicht in Allegro und A2LL umsetzbar.

Durch eine Ausweitung und Umstellung der Darlehen und durch das neue Pflegeunterstützungsgeld erhöht sich die Komplexität der administ-rativen Verwaltung in den Jobcentern weiter. Eine Spezifikation der ge-nauen Aufwände ist leider nicht möglich.

3.2. Stellungnahme

3.2.1. Darlehen

Angehörige erhalten ein Darlehen für Familienpflegezeit oder Pflegezeit durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Das Darlehen ist als Einkommen und damit als vorrangige Leistung im SGB II zu berücksichtigen (§ 3 Familienpflegezeitgesetz n. F.).

Problematisch ist hierbei, wie die JC Kenntnis erlangen, ob das Darle-hen in voller Höhe ausgeschöpft wurde. Der Vollzug des § 3 Abs. 6 (Prü-fung des Vorrangs des Darlehens vor der Gewährung von Leistungen nach dem SGB II) setzt voraus, dass die maximal möglichen Beträge aus dem Darlehensbescheid ersichtlich sind. Daher ist die Regelung des § 9 zu ergänzen. Neben der Höhe des Darlehens und der Höhe der Dar-lehensraten muss der Bescheid auch die maximal möglichen Darlehens-raten ausweisen. Im Übrigen sollte das Gesetz angepasst werden, dass bei SGB II Bezug vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben das Darlehen immer in voller Höhe zu gewähren ist, ohne dass der Kunde hier eine Wahlmöglichkeit hat.

Die Beiträge für Bezieher/innen von Pflegeunterstützungsgeld sind von der Stelle zu zahlen, die die Leistung erbringt. Sie sind als Gesamtbeitrag für das Kalenderjahr im März des Folgejahres an die BA zu zahlen.

2.1.6. Beschäftigungsunterbrechung (Art. 5 Nr. 1):

Durch die Änderung des § 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV wird das Pflegeunterstützungsgeld dem Krankengeld gleichgestellt. Das Beschäftigungsverhältnis gilt während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld als nicht fortbestehend; die Beschäftigung wird unterbrochen.

2.2. Auswirkungen auf die Arbeitslosenversicherung:

2.2.1.

Die Neuregelungen stärken die Arbeitslosenversicherung und schaffen beim Pflegenden Rechtssicherheit.

2.2.2.

Die Familienpflegezeit (Beschäftigung wird nicht unterbrochen) und das Pflegeunterstützungsgeld (Beschäftigung wird zwar unterbrochen, aber neuer Versicherungstatbestand) können im Falle der Arbeitslosigkeit als anwartschaftsbegründende Zeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Hierfür wären Anpassungen an IT-Basisdiensten und Fachverfahren der BA zur elektronischen Übermittlung der Arbeitsbescheinigung, Ermittlung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld sowie ggf. zur Bemessung der Höhe des Arbeitslosengeldes erforderlich, die zum geplanten Inkrafttreten des Gesetzes am 01.01.2015 keinesfalls realisiert werden könnten. Darüber hinaus wären die Geschäftsanweisungen zum Arbeitslosengeld anzupassen. Der anzusetzende Erfüllungsaufwand ist derzeit nicht einschätzbar.

2.2.3.

Durch die Reduzierung der Arbeitszeit und der damit verbundenen Minderung des Arbeitsentgelts bei der Familienpflegezeit werden geringere Beiträge entrichtet; die Mindereinnahmen der BA sind nicht einschätzbar.

2.2.4.

Die Mehreinnahmen der BA beim Pflegeunterstützungsgeld aufgrund der Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung können nicht eingeschätzt werden.

2.2.5.

Verfahrensabsprachen mit den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, mit den privaten Versicherungsunternehmen und den Festsetzungsstellen der Beihilfe/Dienstherren sind erforderlich (Zuständigkeit BA SH, SE 421). Zum Nachweis des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld für den Bezug von Arbeitslosengeld wären Vordrucke, Merkblätter sowie ggf. Gesprächsleitfäden der BA anzupassen und ggf. neue Vordrucke zu entwerfen. Ein Inkrafttreten zum 01.01.2015 wird auch in die-

FPfZG sowie des neuen § 3 Abs. 3 PflegeZG (Art. 1 Nr. 2 und Art. 2 Nr. 2 Buchst. a) wird deutlich, dass das Fortbestehen von zwei Ansprüchen zu komplexen Regelungen führt, die eigentlich nicht nötig wären.

1.1.3. Förderung

Durch die Umstellung der Förderung auf den betroffenen Beschäftigten als direkt Anspruchsberechtigtem tritt für den jeweiligen Arbeitgeber eine deutliche Reduzierung des mit dem bisherigen Verfahren verbundenen Verwaltungsaufwands ein.

1.2. Pflegeunterstützungsgeld (Art. 2 Nr. 1 und Art. 9)

Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes wird ausdrücklich begrüßt, da die bislang bereits bestehende Regelung zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) aufgrund der fehlenden finanziellen Unterstützung bislang faktisch keine Bedeutung entfalten konnte.

2. **Auswirkungen aus beitragsrechtlicher Sicht sowie aus Sicht der Arbeitslosenversicherung**

2.1. Vorschriften im Einzelnen

2.1.1. Familienpflegezeit (Art. 1 Nr. 1):

Mit dem Gesetz soll ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit eingeführt werden. Danach haben Beschäftigte 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. Hinsichtlich der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung ergibt sich keine Auswirkung, weil der Pflegenden weiterhin in Beschäftigung steht.

2.1.2. Pflegeunterstützungsgeld (Art. 4 Nr. 1):

Die bis zu 10-tägige Auszeit für Angehörige nach § 2 Pflegezeitgesetz soll mit einem Pflegeunterstützungsgeld als eine Lohnersatzleistung analog des Kinderkrankengeldes gekoppelt werden. § 26 wird entsprechend modifiziert werden; nach § 26 Abs. 2b soll der Bezug des Pflegeunterstützungsgeldes in die Versicherungspflicht der Arbeitslosenversicherung einbezogen werden.

2.1.3. Beitragshöhe (Art. 4 Nr. 2):

Die Ergänzung des § 345 um die Nr. 5b wird der Neuregelung der Berechnung des Kinderkrankengeldes gerecht. Die neue Nr. 6b folgt der Neuregelung der Leistungsbemessung beim Kinderkrankengeld.

2.1.4. Beitragstragung bei sonstigen Versicherten (Art. 4 Nr. 3):

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung für Personen die Pflegegeldunterstützung beziehen, sind hälftig von den Beziehern/innen und den zuständigen Stellen zu tragen. Führt die Reduzierung der Arbeitszeit dazu, dass das verbleibende Arbeitsentgelt nicht mehr als 450 Euro beträgt, trägt die zuständige Stelle die Beiträge allein.

2.1.5. Beitragszahlung (Art. 4 Nr. 4):

Im Einzelnen:

1. Personalrechtliche Aspekte des Gesetzentwurfs

1.1. Familienpflegezeit (Art. 1 Nr. 1 und 2)

1.1.1. Flexibilität

In der Gesetzesbegründung wie auch im Begleitschreiben wird darauf verwiesen, dass die pflegenden Angehörigen in der Lebensphase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität benötigen. Hier wird auch unter Berücksichtigung des vorliegenden Gesetzentwurfs noch Verbesserungsbedarf gesehen. Die Höchstgrenze für die Familienpflegezeit ist nach wie vor auf zwei Jahre begrenzt und deckt damit sicher einen großen Teil von Pflegesituationen ab, soweit aber über diesen Zeitraum hinaus eine Pflege erforderlich ist, besteht für den pflegenden Familienangehörigen keine Absicherung mehr.

Zur Frage, wie lange die Pflegebedürftigkeit durchschnittlich andauert, liefert die Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes und die Statistik zur Pflegeversicherung des Bundesgesundheitsministeriums lediglich zeitpunktbezogene Informationen im Querschnitt, aber keine verlaufsbezogenen Angaben im Längsschnitt. Andere Daten (Befragungsdaten, Daten einzelner Pflegekassen etc.) kommen auf unterschiedliche Zeiträume, die aber in der Regel deutlich über der im Gesetz vorgesehenen Pflegezeit von 2 Jahren liegen (über 2 Jahre bis zu 8,2 Jahren.)

Problematisch erscheint hinsichtlich der erforderlichen Flexibilität auch die Tatsache, dass pflegebedürftige Angehörige für jeden Familienangehörigen nur einmal Familienpflegezeit in Anspruch nehmen können, auch wenn die Höchstdauer noch nicht ausgeschöpft ist (vgl. auch Begründung zu Art. 1 Nr. 1 Abs. 2). Dies führt dazu, dass z.B. nach Inanspruchnahme einer achtmonatigen Familienpflegezeit nicht erneut Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden kann, wenn die Pflege dazwischen – z.B. wegen einer vorübergehend nicht zwingend erforderlichen Pflege im Zusammenhang mit einer vorübergehenden Besserung des Gesundheitszustandes – unterbrochen wurde.

Auch innerhalb einer vereinbarten Familienpflegezeit kann im Hinblick auf die festgeschriebene Arbeitszeit nur bedingt auf sich ändernde Pflegesituationen reagiert werden, z.B. wenn für einen begrenzten Zeitraum eine andere Pflegeperson zur Verfügung steht und der Beschäftigte dann für diesen Zeitraum wieder Vollzeit arbeiten könnte.

1.1.2. Pflegezeit neben Familienpflegezeit

Wie bereits eingangs dargestellt ist nicht verständlich, wieso auch nach der beabsichtigten Neureglung weiterhin zwei gesetzliche Regelungen Bestand haben sollen. Letztlich verfolgen beide Gesetze mit der Pflegezeit und der Familienpflegezeit die gleiche Intention, nämlich die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung. Mit der Neureglung wird sogar klargestellt, dass beide Ansprüche zusammen die für Familienpflegezeit bestehende Höchstdauer von 24 Monaten nicht übersteigen dürfen. Insbesondere anhand der Regelungen des neuen § 2a Abs. 1

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbar- keit von Familie, Pflege und Beruf

18. SEPTEMBER 2014



Zu dem vorliegenden Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nimmt die Bundesagentur für Arbeit wie folgt Stellung:

Vorbemerkung

Die Bundesagentur ist durch den Gesetzentwurf sowohl in ihrer Eigenschaft als Sozialversicherungsträgerin wie auch als Arbeitgeberin tangiert. Die Stellungnahme umfasst daher neben personalrechtlichen Aspekten auch die Auswirkungen auf die Bereiche Sozialversicherung/Arbeitslosenversicherung, Leistungsrecht Grundsicherung und Finanzen.

Allgemeines

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, dass nach dem vorliegenden Referentenentwurf die bislang bestehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiterentwickelt werden sollen.

In diesem Zusammenhang ist die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes für die maximal zehntägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit positiv zu bewerten. Die künftig direkt für die/den jeweils betroffenen Beschäftigten vorgesehene finanzielle Förderung in Form eines zinslosen Darlehens verbunden mit dem Wegfall der Wertguthabenregelung stellt eine deutliche Entlastung für die Arbeitgeber dar.

Allerdings ist festzustellen, dass die vorgesehenen gesetzlichen Neuregelungen insgesamt dennoch weiterhin sehr komplex sind. Nach der Neuregelung ergeben sich neben dem Recht auf die kurzzeitige Freistellung bis zu einer Dauer von zehn Tagen zwei Ansprüche auf Freistellung, deren unterschiedliche Bedeutung unklar ist und die in verschiedenen Gesetzen geregelt sind. Es böte sich daher an, die Regelungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz in einem Gesetz zusammenzufassen. Darüber hinaus ist nicht erkennbar, ob auch Bezieher von Arbeitslosengeld in den Genuss der Fördermöglichkeiten kommen können.

**Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.
(bpa)**

Stellungnahme zum

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

Referentenentwurf

Berlin, 19. September 2014

Vorbemerkung

Der **Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa)** bildet mit mehr als 8.500 aktiven Mitgliedseinrichtungen die größte Interessenvertretung privater Anbieter sozialer Dienstleistungen in Deutschland. Einrichtungen der ambulanten und (teil-) stationären Pflege, der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendhilfe in privater Trägerschaft sind im bpa organisiert. Die Mitglieder des bpa tragen die Verantwortung für rund 260.000 Arbeitsplätze und ca. 20.000 Ausbildungsplätze. Mit rund 4.250 Pflegediensten, die ca. 195.000 Patienten betreuen, und 4.250 stationären Pflegeeinrichtungen mit etwa 280.000 Plätzen vertritt der bpa mehr als jede dritte Pflegeeinrichtung bundesweit. Vor diesem Hintergrund nimmt der bpa wie folgt Stellung.

Grundsätzliche Bewertung

Die Angehörigen der Pflegebedürftigen sind weiterhin der größte Pflegedienst der Nation. Mehr als zwei Drittel (70 %) der Pflegebedürftigen – 1,76 Millionen – wurden 2011 zu Hause versorgt, davon wurden 1,18 Millionen Pflegebedürftige alleine durch ihre Angehörigen versorgt und 576.000 Pflegebedürftige wurden durch Angehörige und ambulante Pflegedienste gemeinsam betreut. Ungeachtet einer großen Öffentlichkeit sorgen immer mehr Familienangehörige – in der Regel die Ehefrauen, die Töchter und die Schwiegertöchter – dafür, dass Menschen trotz Pflegebedürftigkeit in ihrer gewohnten Häuslichkeit verbleiben können. Trotz veränderter Familienstrukturen wird hier tagtäglich verantwortungsvoll Solidarität gelebt.

Diese pflegenden Angehörigen will der Gesetzentwurf unterstützen, indem sie die Möglichkeit erhalten, die Fortführung ihrer beruflichen Tätigkeit mit reduzierter Stundenzahl mit der Pflege zu verknüpfen.

Pflegende Angehörige leisten einen stillen, aber sehr wichtigen Beitrag zur pflegerischen Versorgung in Deutschland. Die Gesellschaft braucht die pflegenden Angehörigen. Davon profitieren nicht nur die Pflegebedürftigen selbst, die Hilfe erfahren von einem vertrauten Menschen. Auch die Pflegekassen und die Sozialhilfeträger werden durch die pflegenden Angehörigen entlastet. Zusammen mit professionellen Leistungserbringern – Pflegediensten, Pflegeheimen, Einrichtungen der Kurzzeitpflege und der Tages- und Nachtpflege – sind die Menschen, die sich um die Pflege ihrer Angehörigen kümmern, der Grundpfeiler der Pflegeinfrastruktur in Deutschland. Deswegen ist es aus Sicht des bpa notwendig, pflegende Angehörige mit verschiedenen Maßnahmen zu fördern und zu unterstützen. Neben einem Ausbau der Pflegeberatung sind dazu auch die vorge-

schlagene Familienpflegezeit und grundsätzlich ein Pflegeunterstützungsgeld geeignet.

Gleichwohl befürchtet der bpa bei der Umsetzung des Gesetzes Schwierigkeiten insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, die den pflegebedingten Ausfall von Fachkräften nicht ohne Weiteres kompensieren können.

Darüber hinaus bewertet der bpa die vorgesehene Finanzierung des Pflegeunterstützungsgeldes aus den Mitteln der Pflegeversicherung als kritisch.

Der bpa teilt aber das Ziel des Gesetzentwurfes, pflegende Angehörige durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu unterstützen. Dadurch, dass pflegende Angehörige während der Pflegephase ihre Erwerbstätigkeit nicht vollständig unterbrechen, wird ein wichtiger Beitrag zu einer hohen Erwerbstätigkeitsquote geleistet. Angesichts des Fachkräftemangels müssen wir ebenso wie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf große Anstrengungen unternehmen, um eine hohe Beschäftigungsquote zu sichern.

Durch den Gesetzentwurf sollen das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz gemeinsam weiterentwickelt werden. Der bpa plädiert dafür, eine Zusammenlegung beider Gesetze zu prüfen. Damit wäre sichergestellt, dass es ein einheitliches Gesetz gibt, auf das sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber beziehen können. Die Zusammenlegung würde die Orientierung erleichtern, könnte die Inanspruchnahme von Pflegezeit vergrößern und wäre ein Beitrag zur Entbürokratisierung.

Zu den Vorschriften im Einzelnen:

Artikel 1, Familienpflegezeitgesetz

§ 2 Familienpflegezeit

Der bpa begrüßt grundsätzlich die Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit. Allerdings stellt die Umsetzung dieses Rechtsanspruchs die Arbeitgeber vor große betriebliche Herausforderungen. Der Arbeitgeber muss eine adäquate (ebenso qualifizierte) Vertretungskraft finden, was problematisch ist. Zudem sollte die Regelung zur Familienpflegezeit nur für Betriebe mit wenigstens 20 Beschäftigten gelten. Die derzeit im Entwurf vorgesehene Grenze von 15 Beschäftigten ist nicht

sachgerecht. Gerade in der Pflegebranche gibt es viele kleine und mittelständische Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten, für die die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit praktisch kaum zu bewältigen wäre. Alternativ schlägt der bpa vor, bei den Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten eine freiwillige vertragliche Regelung der Beschäftigten mit den Arbeitgebern zuzulassen.

§ 2 a Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Die Ankündigungsfrist für die Familienpflegezeit von acht Wochen erscheint sachgerecht.

Bisher nicht geregelt wird jedoch die wichtige Frage, ab welcher Beschäftigungsdauer ein Arbeitnehmer den Anspruch auf Familienpflegezeit geltend machen kann. So ist bisher nicht ausgeschlossen, dass ein neu eingestellter Arbeitnehmer bei oder kurz nach Beschäftigungsbeginn den Anspruch auf Familienpflegezeit geltend macht. Um das zu vermeiden, schlägt der bpa vor, eine Karenzzeit von sechs Monaten – entsprechend der vielfach in Arbeitsverträgen üblichen Probezeitregelungen – einzuführen.

§ 3 Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

Grundsätzlich begrüßt der bpa die Möglichkeit, dass Beschäftigte während der Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen über das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erhalten können. Allerdings ist die in § 3 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz vorgesehene Berechnung sehr komplex und dürfte dadurch die Inanspruchnahme erschweren, da die Arbeitnehmer die Höhe des Darlehens im Voraus nur schwer selbst ersehen können.

§ 7 Härtefallregelung

Hier sollte klargestellt werden, dass kein Anspruch des Beschäftigten besteht, die Familienpflegezeit über die Gesamtdauer von 24 Monaten hinaus fortzuführen. Die weitere teilweise Freistellung kann nur mit Einverständnis des Arbeitgebers erfolgen.

Zudem sollte der Gesetzgeber prüfen, ob möglicherweise durch den Teilerlass des Darlehens Anreize gesetzt werden, die Familienpflegezeit über die 24 Monate hinaus zu verlängern.

§ 14 Beirat

Der bpa plädiert nachdrücklich dafür, die in § 14 Abs. 4 festgelegte Besetzung des Beirats zu korrigieren und zu ergänzen. Es ist zwingend erforderlich, dass neben den Wohlfahrtsverbänden, den Seniorenorganisationen und den Interessenvertretungen der pflegenden Angehörigen auch der maßgebliche Verband der privaten Pflegeeinrichtungen als Mitglied vorgesehen wird. Die derzeitige Besetzung ist unausgewogen und bedeutet eine Ungleichbehandlung privater Pflegeeinrichtungen gegenüber den Trägern der Wohlfahrt. Von den 24.000 Pflegeeinrichtungen werden rund die Hälfte von den privaten Trägern repräsentiert, mehr als ein Drittel alleine durch den bpa. Die privaten Pflegeeinrichtungen unterstützen in gleicher Weise pflegende Angehörige wie die Pflegeheime und Sozialstationen der Wohlfahrtsverbände. Zudem sollten die Expertise und das Engagement der privaten Pflegeeinrichtungen nicht unberücksichtigt bleiben. Bei der Zusammensetzung des Beirats wurde – laut Begründung – auf eine umfassende Einbeziehung aller Akteure in diesem Gebiet geachtet. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist der maßgebliche Verband der privaten Pflegeeinrichtungen noch zu berücksichtigen.

Artikel 2, Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit

§ 2 Abs. 3, Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld

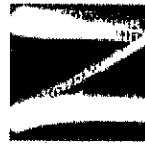
Die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes ist eine hilfreiche Unterstützung für Beschäftigte, die sich kurzfristig um die Versorgung eines pflegebedürftigen Angehörigen kümmern oder nahen Angehörigen vor dem Tod Beistand leisten. Von daher begrüßt der bpa grundsätzlich die Einführung einer Lohnersatzleistung.

Kritisch bewertet der bpa allerdings die Finanzierung dieser Leistung über die Pflegeversicherung (s. § 44 a Abs. 3 SGB XI). Sowohl das Pflegeunterstützungsgeld selbst als auch die (anteiligen) Sozialversicherungsbeiträge, die während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld zu leisten sind, sollen – nach dem Entwurf – von der Pflegeversicherung getragen werden. Die mit dem 1. Pflegestärkungsgesetz vorgesehene Anhebung des Beitragssatzes in der Pflegeversicherung ist jedoch ausschließlich für die Dynamisierung und die Erweiterung der Leistungsbeträge vorgesehen, um dem steigenden Pflegebedarf gerecht zu werden. Im Gesetzentwurf der Bundesregierung zum 1. Pflegestärkungsgesetz (Bundestags-Drucksache 18/1798) sind keine finanziellen Mittel eingeplant für das Pflegeunterstützungsgeld. Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes mit eingeplanten Kosten in Höhe von ca. 100 Millionen Euro wird entweder zu einem Defizit in der Pflegeversicherung führen oder aber die ge-

planten Leistungsverbesserungen gefährden. Deswegen sollte der Gesetzgeber das Pflegeunterstützungsgeld besser aus Steuermitteln finanzieren.

Artikel 9, Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Hier wird der Rechtsanspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, der mit der Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit eingeführt wird, näher ausgeführt. Der bpa verweist dazu auf die entsprechenden Ausführungen zu Artikel 2 und seine Forderung nach Steuerfinanzierung des Pflegeunterstützungsgeldes.



**zukunftsforum
familie e.v.**

**Zukunftsforum Familie e.V.
Markgrafenstr. 11, 10969 Berlin
Telefon: 030 25 92 72 8-20, Telefax: -60
info@zukunftsforum-familie.de
www.zukunftsforum-familie.de**

**Stellungnahme
des Zukunftsforum Familie e.V.
zum Referentenentwurf des BMFSFJ und des BMAS für ein
GESETZ ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE
UND BERUF**

19. SEPTEMBER 2014

1. Anlass

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Wohlfahrts- und Familienverbänden in der Bundesrepublik mit Schreiben vom 09.09.2014 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zugeleitet und ihnen bis zum 19. September 2014 die Möglichkeit gegeben, dazu Stellung zu nehmen. Das Zukunftsforum Familie e.V. (ZFF) nimmt diese Gelegenheit hiermit wahr.

2. Ziele und wesentliche Inhalte des Gesetzentwurfs

Mit dem geplanten Gesetz soll die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD angekündigte Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes mit Rechtsanspruch durchgesetzt werden. Weiterhin wird eine zehntägige Auszeit für Angehörige zur kurzfristigen Organisation einer neuen Pflegesituation geregelt. In der Systematik baut die neue Regelung dabei auf der geltenden Lohnersatzleistung zum Kinderkrankengeld auf.

Zum 1. Januar 2015 soll das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft treten. Dieses Gesetz möchte die Möglichkeiten, die das Pflegezeit- und das Familienpflegezeitgesetz zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten, weiterentwickeln. Dazu gehört insbesondere die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit. Beschäftigte haben einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einem Beschäftigungsumfang von mindestens 15 Wochenstunden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten. Beschäftigte, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, haben zugleich einen Anspruch auf finanzielle Förderung (zinsloses Darlehen) zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der mit einer Gehaltsreduzierung verbundenen Freistellung. Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bleiben nebeneinander bestehen, werden aber enger aufeinander bezogen. Bei 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. Die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, wird aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung gekoppelt. Darüber hinaus werden die anspruchsberechtigten nahen Angehörigen um bestimmte Personengruppen erweitert. Ebenfalls erfolgt eine Freistellung zur Sterbebegleitung naher Angehöriger und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder im eigenen Zuhause oder in einer stationären Einrichtung.

3. Bewertung des Gesetzentwurfs

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränkt sich nicht nur auf das Leben mit kleinen Kindern, sondern umfasst auch die Pflege älterer Angehöriger. Insofern begrüßt das ZFF, dass sich zwei Ministerien mit dem vorliegenden Gesetzentwurf dieses Themas wiederholt annehmen und damit die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD angekündigte Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes mit Rechtsanspruch umsetzen.

Viele Menschen möchten die mit dem Solidarsystem Familie verbundenen Sorge- und Verantwortungsbeziehungen auch in Hinblick auf die Pflege älterer Angehöriger leben. Es ist daher ein wichtiges und richtiges Anliegen, Menschen die Verantwortungsübernahme für ältere Angehörige zu ermöglichen, ohne dass sie deshalb ihren Beruf aufgeben (müssen). Gerade aus der Sicht von Frauen, die mit über 70 Prozent nach wie vor die überwiegende Mehrheit der Pflegepersonen stellen, ist dies eine wichtige Zielsetzung. Es darf allerdings – insbesondere für Frauen – keine Verpflichtung zur Übernahme solcher Aufgaben geben.

Gleichzeitig müssen Anreize gesetzt werden, dass vermehrt Männer die Sorgearbeit auch für ältere Angehörige übernehmen.

Die nun vorliegende Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes nimmt viele Kritikpunkte des ZFF an dem seit 01.01.2012 geltenden Familienpflegezeitgesetz auf. Vor allem die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit, eines Rechtsanspruchs auf ein zinsloses Darlehen während der reduzierten Arbeitszeit und die Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) für die kurzfristige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes setzen neue Impulse. Beschäftigte werden damit bei der individuellen Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf monetär aber auch zeitlich unterstützt. Die Anreizfunktion für Männer, Pflegezeit und/oder Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen, ist aus Sicht des ZFF aber weiterhin sehr gering, da die Pflegezeit durch Gehaltsverzicht finanziert werden muss.

Pflege und auch die neu vorgesehene Freistellung zur Sterbebegleitung umfasst sehr individuelle und oft nicht planbare Zeiträume. Die engen Zeitvorgaben, die der Gesetzentwurf enthält, gilt es daher flexibler zu gestalten. Aber auch die Unternehmen stehen hier in der Pflicht und müssen dafür Sorge tragen, dass ihre Beschäftigten für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gute Rahmenbedingungen und flexible Arbeitszeitkonzepte vorfinden.

In Zeiten des demografischen Wandels wird die Organisation von Pflege zu einer der wichtigsten gesellschaftspolitischen Fragestellungen. Das ZFF begrüßt daher die Einsetzung eines unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch das BMFSFJ und regt neben der Einbindung u.a. von Seniorenorganisationen, Gewerkschaften und Vertreter/innen der sozialen und privaten Pflegeversicherung auch die Berücksichtigung des Expertenwissens der Familienverbände an.

Für das ZFF ist Familie überall dort, wo Menschen dauerhaft füreinander Verantwortung übernehmen, Sorge tragen und Zuwendung schenken. Die Erweiterung des Begriffs des „nahen Angehörigen“ ist für uns daher ein erster und wichtiger Schritt, um der gelebten Vielfalt von Familie Rechnung zu tragen.

Schließlich setzt die vorgesehene weitere Stärkung der häuslichen Pflege infrastrukturelle Bedingungen voraus, die pflegende Angehörige bei der Erfüllung ihrer psychisch wie physisch belastenden Aufgaben unterstützen: Dazu gehören aus unserer Sicht niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote, flexible Unterstützung durch qualitativ hochwertige, bezahlbare ambulante Pflegedienste sowie entlastende Angebote wie Tages-Nacht und Kurzzeitpflege und ehrenamtliche Netzwerke, um den Pflegenden die so wichtige eigene Regeneration zu ermöglichen. Für diese Rahmenbedingungen für familiäre Pflege muss konkret - auch finanziell - Sorge getragen werden. Andernfalls ist eine Überlastung und Überforderung des Solidarsystems Familie zu befürchten.

Das zum 01.01.2012 in Kraft getretene Gesetz zur Familienpflegezeit hat u.a. durch die Einführung einer Familienpflegezeitversicherung einen enormen Bürokratie- und Verwaltungsapparat aufgebaut. Zugleich haben im Jahr 2012 nur 147 Beschäftigte einen Antrag auf Familienpflegezeit gestellt (Drucksache 17/12330). Daher soll die Regelung nach drei Jahren wieder verschlankt und auf ihren Kern zurückgeführt werden. Das ZFF begrüßt dies. Es wäre aber wünschenswert, zukünftig Gesetze von Beginn an auf ihre nachhaltige Wirkung zu überprüfen.

3.1 Dauer der Kombination von Pflege- und Familienpflegezeit, Sterbebegleitung

Das ZFF begrüßt, dass nun auch Beschäftigte, die die Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten) in Anspruch nehmen, einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen erhalten. Wir bezweifeln jedoch, dass die vorgesehene maximale Dauer der Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit von zwei Jahren ausreicht, um die Phase der Pflegebedürftigkeit abzudecken. Menschen benötigen vielfach bereits Hilfe und Unterstützung lange bevor sie als pflegebedürftig im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen eingestuft werden. Es ist zwar positiv zu bewerten, dass mehrere Menschen zeitgleich oder hintereinander für ein- und dieselbe Person Familienpflege beanspruchen

können. Allerdings ist - insbesondere angesichts der zunehmenden Mobilität in unserer Gesellschaft - nicht davon auszugehen, dass in allen Fällen mehrere nahe Angehörige vor Ort zur Verfügung stehen, die bereit und in der Lage sind, die Pflege mit zu übernehmen. Ähnliches gilt auch für die Freistellung zur Sterbebegleitung. Eine Freistellung kann nur in einem Zeitraum von bis zu drei Monaten verlangt werden und ist darüber hinaus an enge medizinische Kriterien geknüpft. Der Sterbebegleitung einen starren zeitlichen Rahmen zu geben, geht aus unserer Sicht an den individuellen Bedürfnissen Pflegenden vorbei. Hinzu kommt oft eine Phase der Trauerbewältigung, die in einigen Fällen auch über den Tod des nahen Angehörigen hinaus eine Freistellung notwendig macht.

Das ZFF fordert, dass ein gesetzlicher Anspruch auf Arbeitszeitreduktion im Rahmen einer Pflege- und Familienpflegezeit besteht, solange dies die individuelle Pflegesituation erfordert. Ebenfalls sollten Pflegezeit und Familienpflegezeit individuell und flexibel kombinierbar ausgestaltet werden. Eine Kürzung der Dauer der Reduzierung der Arbeitszeit - durch die Kombination beider Ansprüche (Pflegezeit/Familienpflegezeit) - lehnen wir ab.

3.2 Nutzer/-innen Pflege- bzw. Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit entfaltet ihre größte Wirkung bei der Reduktion einer Vollzeit- auf eine halbe Stelle, die mittels des Rechtsanspruchs auf ein zinsloses Darlehen finanziell um ein Viertel aufgestockt werden kann. Nach wie vor gilt, dass die Beschäftigten ihre Pflegezeit selbst durch Gehaltsverzicht finanzieren. Dass damit besondere Anreize gesetzt werden, damit auch (überwiegend in Vollzeit beschäftigte) Männer verstärkt Pflegeverantwortung übernehmen, darf aus unserer Sicht bezweifelt werden. Dies umso mehr, als zwar ein Anspruch auf die Rückkehr zur vorher gültigen Arbeitszeit festgehalten ist, nicht aber die Rückkehr auf den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz. **Das ZFF möchte ein solches Rückkehrrecht festhalten.**

Des Weiteren ist der Anspruch auf Pflege- bzw. Familienpflegezeit und in Folge dessen auch der Anspruch auf Freistellung für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen nur gegenüber einem Arbeitgeber mit einer Betriebsgröße von 15 Beschäftigten anwendbar. Vor allem Frauen arbeiten aber immer noch größtenteils in kleinen und mittleren Unternehmen. Um die Pflege eines nahen Angehörigen zu übernehmen, könnte es hier folglich zu einer vollständigen Aufgabe der Berufstätigkeit kommen. Dies widerspricht vehement dem Ziel des Gesetzes, eine dauerhafte Teilzeit oder gar ein Aufgeben der Berufstätigkeit zu Gunsten von Pflege zu vermeiden. **Aus Sicht des ZFF gilt es hier zu prüfen, ob und inwieweit eine Ausweitung auf kleine und mittlere Betriebe möglich ist.**

3.3. Auswirkungen auf den Fachkräftemangel in der Pflege

Die im Begründungsteil des Referentenentwurfs aufgeführten Gesetzesfolgen gehen davon aus, dass durch eine Stärkung der häuslichen Pflege, der wachsende Bedarf an professionellen Pflegekräften sinken wird.

Das ZFF sieht dies kritisch, denn die Sorge des Staates vor der Überalterung der Gesellschaft darf nicht dazu führen, Risiken bezüglich der Pflege auf die Familie abzuwälzen. Ein solches Szenario würde alle Generationen überfordern und die Chance verstreichen lassen, den demografischen Wandel auch als Gewinn für die Gesellschaft und vielfältige Familienkonstellationen zu nutzen. Zudem wird es in Zukunft eine zunehmende Zahl älterer Menschen geben, die sich nicht auf die Solidaritätsleistungen ihrer Kinder verlassen können oder wollen.

Das ZFF regt daher an, die Anstrengungen im Bereich des Fachkräftemangels vehement fortzuführen. Dies beinhaltet einerseits eine Erhöhung der Ausbildungsplätze für Pflegeberufe und andererseits das Ansehen und die Wertschätzung für die beruflich Pflegenden in der Gesellschaft u.a. durch eine angemessene Entlohnung zu erhöhen.

4. Weiterer gesetzlicher Änderungsbedarf

Es erscheint dem ZFF unabdingbar, für eine bessere finanzielle und sozialrechtliche Absicherung von pflegebedingten Erwerbsverkürzungen oder temporären beruflichen Auszeiten zu sorgen. Die Pflege älterer Menschen ist eine gesamtgesellschaftlich ähnlich wichtige Aufgabe wie die Betreuung und Erziehung kleiner Kinder und sollte daher auch in gesamtgesellschaftlicher Verantwortung abgesichert werden. Darüber hinaus muss ein besonderes Augenmerk auf Geringverdienende gelegt werden, damit sie sich diese Auszeit überhaupt leisten können. **Das ZFF fordert daher, die Pflegezeit und (Teile der) Familienpflegezeit als steuerfinanzierte Lohnersatzleistungen analog zum Elterngeld auszugestalten. Beispielsweise könnte die Idee eines Rechtsanspruchs auf ein bezahltes 1000-Stunden-Zeit-Budget weitergedacht werden. Dieses Budget könnte flexibel und in frei wählbaren Einheiten über mehrere Jahre verteilt in Anspruch genommen werden. Die Pflegeperson müsste so nicht aus dem Beruf aussteigen, sie könnte auf akute Bedarfe des zu Pflegenden reagieren und sie hätte keine finanziellen Einbußen durch die Pflegeverantwortung. Schließlich müssen Pflegezeiten unabhängig vom Erwerbstatus der Pflegeperson ähnlich wie Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rente über steuerfinanzierte Zuschüsse höher bewertet werden.**

Menschen, die an Demenz erkrankte Angehörige pflegen, sind besonderen Belastungssituationen ausgesetzt. **Das ZFF erachtet es daher als dringend notwendig, die Neufassung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs im Rahmen der zweiten Stufe der Pflegereform unverzüglich umzusetzen und damit die an Demenz erkrankten Personen in den Kreis der pflegebedürftigen nahen Angehörigen des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes aufzunehmen.**

Berlin, 19. September 2014

23.09.2014

**Die weitere Stärkung der Position von pflegenden Angehörigen
ist unerlässlich**

**Stellungnahme des Verbraucherzentrale Bundesverbandes zum
Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

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

Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. – vzbv
Geschäftsbereich Verbraucherpolitik – Team Gesundheit
Markgrafenstr. 66
10969 Berlin
gesundheit@vzbv.de
www.vzbv.de

Vorbemerkung

Der Verbraucherzentrale Bundesverband hat seit Jahren die Zusammenführung der gesetzlichen Regelungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz gefordert. Eine Reform der Gesetze, die einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Freistellung vorsieht und eine angemessene Regelung einer Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige einführt, gehörte ebenso zum Forderungskatalog. Wie drängend das Problem ist, zeigt exemplarisch der Report „Familien in Baden-Württemberg“ (Familien in Baden-Württemberg, Ausgabe 4/2011, S. 16/18). Danach gaben bei einer bundesweiten Befragung 86% der pflegenden Angehörigen an, dass sich Pflege und Beruf nicht ausreichend gut vereinbaren lassen. 62% der befragten Personalverantwortlichen in Unternehmen hatten sich mit dem Thema Pflegezeit noch nicht beschäftigt.

Hinsichtlich der bisherigen Rechtslage gilt:

Das Pflegezeitgesetz, das mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz 2008 eingeführt wurde, verschafft pflegenden Angehörigen (Beschäftigten) einen Rechtsanspruch auf Pflegezeit für sechs Monate gegenüber dem Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern. Diese Freistellung erfolgt auf Wunsch des Arbeitnehmers teilweise oder vollständig. Ferner sieht es einen Anspruch auf Freistellung (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) für bis zu 10 Arbeitstage zur Sicherstellung der Pflege vor. Während der Pflegezeit erhält der Beschäftigte Zuschüsse zu Sozialversicherungsbeiträgen durch die Pflegekasse. Einen gesetzlich geregelten Anspruch auf Lohnersatzleistungen gibt es nicht.

Das Familienpflegezeitgesetz (2011) sieht die Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit für Beschäftigte bis auf 15 Stunden pro Woche für längstens 24 Monate vor, wenn es zu einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt, ohne Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Die Einigung muss eine Aufstockung des reduzierten monatlichen Arbeitsentgelts beinhalten, die zu einem ausgleichenden Arbeitszeit- oder Wertguthaben des Arbeitnehmers führt. Der Arbeitgeber kann für seine Aufwendungen während der Familienpflegezeit ein staatliches, zinsloses Darlehen erhalten.

Die ältere Regelung verschafft also einen Rechtsanspruch auf Freistellung ohne Lohnersatzleistung. Die jüngere versagt den Rechtsanspruch, regelt aber die Lohnersatzleistung im Falle einer freiwilligen Vereinbarung. Beide Gesetze haben lediglich zu einer marginalen Inanspruchnahme von (Familien)Pflegezeit geführt. Die Möglichkeiten des Familienpflegezeitgesetzes sind in der nahen

Vergangenheit im Schnitt nur 135 Mal im Jahr nachgefragt worden (Referentenentwurf, S. 30).

Referentenentwurf des BMFSFJ und des BMAS zur Reform des Familienpflegezeitgesetzes

Nun geht der Referentenentwurf daran, diese zweifelhafte Gestaltung sich entsprechender Sachverhalte aufeinander abzustimmen, gemäß dem Auftrag im Koalitionsvertrag 2013, der allerdings noch weiter geht und von einer Zusammenführung spricht.

Der Gesetzesentwurf gestaltet die Familienpflegezeit völlig neu und passt das Pflegezeitgesetz an seine Regelungen an und umgekehrt.

Das Anliegen gelingt aber insgesamt nur teilweise und nach Auffassung des Verbraucherzentrale Bundesverbands letztlich unzureichend. Nach wie vor unverständlich erscheint zunächst die Tatsache, dass es auch künftig zwei gesetzliche Regelungen geben soll, insbesondere wenn sie so weitgehend harmonisiert werden sollen.

Ein großer Wurf gelingt dem Gesetzesentwurf weder beim zeitlichen Umfang der Freistellungsansprüche noch bei der Art und Weise der Absicherung der Einkommenseinbußen der Beschäftigten durch die Möglichkeit, ein staatliches Darlehen in Anspruch zu nehmen. Von einer angemessenen Lohnersatzleistung für Beschäftigte kann allenfalls bei der neuen Leistung des Pflegeunterstützungsgeldes für die Inanspruchnahme der so genannten kurzfristigen, zehntägigen Arbeitszeitverhinderung gesprochen werden.

Diese Schritte sind nach Meinung des vzbv noch nicht ausreichend. Während heute 1,8 Millionen Menschen in häuslicher Pflege ausschließlich durch nahe Angehörige und Freunde betreut werden, prognostizieren Experten angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland einen deutlichen Rückgang der Bereitschaft zur informellen Pflege und Betreuung. Will man aber einen relevanten Beitrag dazu leisten, den „größten Pflegedienst der Nation“ zu erhalten und zu fördern, bedarf es sehr viel weitergehender Lösungsansätze.

Insgesamt wird sich der Beratungsbedarf von pflegenden Angehörigen, die zwischen Pflegezeit, Familienpflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung wählen können beziehungsweise ergänzend in Anspruch nehmen können, deutlich erhöhen. Diese Bedarfe bestehen auch für die Regelungen zur Inanspruchnahme eines Darlehens für die Einkommensverluste des Arbeitnehmers und für die Beanspruchung des so genannten Pflegeunter-

stützungsgeldes. Der Referentenentwurf enthält keine Hinweise darauf, wie und von wem dieser Beratungsbedarf erfüllt werden soll.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Entwurf zur Änderung des Familienpflegezeitgesetzes

§ 2: Familienpflegezeit

Begrüßt wird, dass der Gesetzesentwurf nunmehr entgegen der bestehenden Gesetzeslage einen Rechtsanspruch auf Freistellung während der Familienpflegezeit vorsieht. Jedoch bleibt es nach wie vor dabei, dass die zur Pflege bereiten Beschäftigten zur Leistung einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden verpflichtet sind. In vielen Fällen schwer- und schwerstpflegebedürftiger Menschen wird sich diese Einschränkung mit den pflegerischen und betreuungsbedingten Erfordernissen in der Häuslichkeit nicht in Einklang bringen lassen. Bedenklich ist aus diesem Grund auch die Regelung zur Höchstdauer der Familienpflegezeit (24 Monate). Sie ist zu kurz bemessen. Es ist allgemein bekannt, dass die Zeitspannen der Verläufe der häuslichen Pflege zwischen zwei und acht Jahren liegen. Der gesetzliche Ansatz an der untersten Grenze der empirisch belegten Dauer häuslicher Pflegebiografien ist deshalb im Hinblick auf die Gewährleistung von Kontinuität in der häuslichen Pflege unangemessen kurz, zumal die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit insgesamt nur auf zwei Jahre erstreckt werden kann.

§ 3: Förderung der Freistellung

Die Darlehensregelung zur Förderung der Familienpflegezeit ist insgesamt unzureichend. Zwar begrüßt der vzbv, dass überhaupt eine Gesamtregelung für die Schaffung einer Lohnersatzleistung geschaffen werden soll, die auch zur Förderung der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz bereitgestellt wird. Jedoch erscheint die ausschließliche Regelung über eine Darlehensgewährung ohne staatliche Zuschussleistungen unangemessen, selbst in Anbetracht der Härtefallregelungen des Entwurfs. Zudem sind die Rückzahlungskonditionen überfordernd und benachteiligen Beschäftigte, die längere Freistellungszeiträume in Anspruch nehmen, da das Darlehen u. a. innerhalb von „48 Monate ab Beginn der Pflegezeit“ getilgt sein muss. Wer also tatsächlich die Höchstdauer der Freistellung von 24 Monaten in Anspruch nimmt, hat anschließend lediglich zwei Jahre Zeit um eine Schuld auszugleichen, die bei mehreren zehntausend Euro liegen kann.

Entwurf zur Änderung des Pflegezeitgesetzes

§ 2 Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

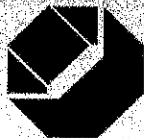
Durch die Änderung des § 2 Pflegezeitgesetz in Verbindung mit § 44a SGB XI wird für den Anspruch auf Freistellung für 10 Arbeitstage zur Organisation einer akut auftretenden Pflegesituation eine höchst begrüßenswerte „echte Lohnersatzleistung“ durch die Einbeziehung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung in das Sozialgesetzbuch 11 (SGB XI) neu geschaffen. Dabei werden auch weitere soziale Sicherheiten für diesen Zeitraum durch die teilweise Übernahme von Beiträgen zu den Sozialversicherungen in dieser Vorschrift des SGB XI verankert.

§ 3 Pflegezeit zur Pflege von Minderjährigen und zur Sterbebegleitung

Der vzbv begrüßt die ausdrückliche Erstreckung des Rechtsanspruchs auf Freistellung für die Pflege von Minderjährigen und zur Begleitung des Sterbeprozesses naher Angehöriger (drei Monate) und der Möglichkeit diese Freistellung auch dann beanspruchen zu können, wenn die Betreuung nicht in der Häuslichkeit stattfindet, sondern zum Beispiel im Krankenhaus (Minderjährige) oder im Hospiz.

§ 7 Definition der „nahen Angehörigen“

Die Vorschrift ist durch einen Verweis auch bei der Familienpflegezeit anwendbar. Es handelt sich dabei um den Personenkreis der zu betreuenden Menschen, für deren Pflege eine Freistellung verlangt werden kann. Die vorgenommenen Erweiterungen werden begrüßt (Schwiegereltern/ Stiefeltern, lebenspartnerähnliche Gemeinschaft). Bedauerlicherweise unberücksichtigt bleiben Menschen, die zum Freundes- oder Bekanntenkreis der Pflegebedürftigen zählen. Angesichts der Tatsache, dass schon jetzt annähernd die Hälfte der Menschen in deutschen Großstädten Singlehaushalte führen, in vielen Fällen auch Betreuungsleistungen durch Verwandte wegen der Notwendigkeit, große Entfernungen überbrücken zu müssen, nicht möglich sind, erscheint die Erstreckung auf weitere Personenkreise erforderlich.



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Stellungnahme

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

des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend sowie
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Berlin, 19. September 2014
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Einleitung

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) haben am 9. September 2014 den "Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf" veröffentlicht. Mit diesem Gesetzesvorschlag beabsichtigen die Bundesministerien Beschäftigten, die pflegebedürftige Personen unterstützen, bessere Möglichkeiten zu eröffnen, den erforderlichen Zeitaufwand für die Pflege mit der Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen. Der Anteil der Pflegepersonen, die eine pflegebedürftige Person unterstützen und zugleich erwerbstätig seien, sei in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dabei hielten es mehr als die Hälfte aller Beschäftigten für wünschenswert, dass Pflegebedürftige so weit wie möglich durch Angehörige gepflegt werden. Dieser Wunsch scheiterte aber oftmals an der Wirklichkeit.

Um kurzzeitig Pflegearrangements organisieren und besser auf Pflegesituationen reagieren zu können, sei zeitliche Flexibilität entscheidend. Das BMFSFJ und das BMAS schlagen daher insbesondere vor, die bereits im Koalitionsvertrag angekündigte Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes mit einem bis zu 24-monatigen Rechtsanspruch umzusetzen. Weiterhin soll die zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog des Kinderkrankengeldes gekoppelt werden.

Nach Auffassung des Handwerks kommt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege angesichts der demografischen Entwicklung in der betrieblichen Personalpolitik eine besondere Bedeutung zu. Daher werden schon jetzt in zahlreichen

Betrieben auf freiwilliger Basis entsprechende flexible betriebliche Vereinbarungen geschlossen. Auch bietet das Arbeitsrecht Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, bereits gegenwärtig ausreichende Handlungsmöglichkeiten. Zu denken ist hier beispielsweise an den Pflegezeitananspruch nach dem Pflegezeitgesetz, den es seit 2008 gibt, oder an die Option, im Rahmen des aktuellen Familienpflegezeitgesetzes in Teilzeit weiter zu arbeiten. Um die Belastungen für die Betriebe maßvoll zu halten und die gerade in Familienunternehmen gelebte Vertrauenskultur nicht zu schädigen, hält das Handwerk Freistellungsvereinbarungen auf einvernehmlicher Basis für den besseren und praktikableren Weg, um die berechtigten Pflegeverpflichtungen der Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Zu dem Gesetzentwurf im Einzelnen

Zu den einzelnen Regelungen des "Gesetzentwurfes zur besseren Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf" nimmt das Handwerk wie folgt Stellung:

Positiv ist es aus Sicht des Handwerks zu bewerten, dass nach dem geplanten § 2 Abs. 1 S. 3 FPfZG-E jedenfalls gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten kein gesetzlicher Individualanspruch der Beschäftigten auf eine Familienpflegezeit vorgesehen ist. Denn gerade in Handwerksbetrieben dieser Größenordnung muss es den Arbeitsvertragsparteien vor Ort selbst überlassen bleiben, auf freiwilliger Basis individuelle, passgenaue und einvernehmliche Lösungen für die jeweilige Pflegesituation des Beschäftigten zu finden. Die individuellen Bedarfe der Beschäftigten lassen sich ebenso wenig wie die berechtigten Interessen der kleinen Betriebe in ein starres

Gesetzeskorsett zwingen, wie es das Familienpflegezeitgesetz im Übrigen vorgibt.

Ungeachtet dessen enthält der jetzige Gesetzentwurf zahlreiche Regelungen, die für den Arbeitgeber mit unnötigen Risiken und Beschränkungen verbunden sind. Deren Beseitigung ist unerlässlich, damit das Familienpflegezeitgesetz breite Akzeptanz finden kann. Hinzuweisen ist dabei insbesondere auf die folgenden Aspekte:

Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit belastet die Betriebe

Abzulehnen ist die geplante Einführung eines Rechtsanspruchs der Beschäftigten auf Familienpflegezeit gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG-E. Nach dieser Norm sollen Beschäftigte den Anspruch erhalten, ihre Arbeitszeit für die Dauer von maximal 24 Monaten auf mindestens 15 Stunden wöchentlich zu reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Zwar sollen Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 S. 3 FPfZG mit regelmäßig 15 und weniger Beschäftigten vom Geltungsbereich des Familienpflegezeitanspruchs herausgenommen werden. Für alle anderen Arbeitgeber, die mehr als die genannte Anzahl der Beschäftigten aufweisen, bedeutet dieser neue Freistellungsanspruch jedoch eine erhebliche Beeinträchtigung ihrer Planungssicherheit und massive bürokratische Belastungen. Je nach Dauer der beabsichtigten Inanspruchnahme der Familienpflegezeit ist der Arbeitgeber gezwungen, die Arbeit umzuorganisieren oder zu verdichten. Zwar steht es dem Arbeitgeber frei, den Freistellungszeitraum durch den befristeten Einsatz einer Ersatzkraft zu überbrücken. Angesichts des bereits gegenwärtig spürbaren Fachkräftemangels fällt es den Betrieben allerdings zunehmend schwerer, für eine nur zeitlich befristete Dauer bis maximal

24 Monate eine adäquate Teilzeitkraft zu finden, die das frei gewordene Arbeitsvolumen ausfüllt.

Kleinbetriebsregelung muss modifiziert werden

So positiv die Befreiung von Arbeitgebern mit regelmäßig 15 und weniger Beschäftigten aus dem Familienpflegezeitanspruch nach § 2 Abs. 1 S. 3 FPfZG-E ist, so problematisch ist bei dieser Vorschrift das alleinige Abstellen auf den "Arbeitgeber" als Rechtsträger und damit als maßgebliche Orientierungsgröße. Das Handwerk trägt erneut seine schon seit langem erhobene Forderung vor, wonach in diesem Regelungskontext auf den jeweiligen "Betrieb" als maßgebliche Einheit abzustellen ist. Denn die vom Gesetzentwurf beabsichtigte Herausnahme von Kleinbetrieben aus dem Geltungsbereich des Familienpflegezeitgesetzes läuft insbesondere in den Handwerksbranchen leer, in denen Filialbetriebe üblich sind. Verfügt etwa ein Betriebsinhaber als "Arbeitgeber" über mehrere Filialbetriebe, läuft er Gefahr, dass alle Beschäftigten in diesen Betrieben addiert werden und er allein wegen des Betriebens mehrerer kleiner Betriebe mit jeweils nur wenigen Beschäftigten den Schwellenwert des Familienpflegezeitgesetzes überschreitet und sich mit dem Familienpflegezeitanspruch auseinandersetzen muss. Dies widerspricht jedoch eindeutig dem Gesetzeszweck.

Regelungen zur Inanspruchnahme der Familienpflegezeit sind überarbeitsbedürftig

Unakzeptabel sind ferner die Neuregelungen zur Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gemäß § 2a Abs. 1 FPfZG-E. Danach hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen und gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Abs. 2 S. 2 die

Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Bei der Erklärung ist auch die gewünschte Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit anzugeben, die in einer schriftlichen Erklärung der Arbeitsvertragsparteien zu enden hat.

Nicht akzeptabel ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber gemäß § 2a Abs. 2 S. 2 FPfZG-E den Wünschen des Beschäftigten entsprechen muss. Ihm soll es lediglich möglich sein, gegen die Arbeitsverringerung und -verteilung dringende betriebliche Gründe geltend zu machen. Sinnvoller wäre es in diesem Zusammenhang, an Stelle dieser konfrontativen Regelung beide Arbeitsvertragsparteien gesetzlich zu verpflichten, zunächst eine möglichst konsensuale Lösung zu treffen, bei der sowohl die berechtigten Interessen des Arbeitgebers als auch die des Beschäftigten Berücksichtigung finden. Nur für den Fall, dass – ausnahmsweise – eine solche einvernehmliche Lösung scheitert, sollte die vorgeschlagene Gesetzeslösung als "ultima ratio" zum Zuge kommen, wobei den Wünschen des Beschäftigten hinsichtlich der Verringerung und Verteilung seiner Arbeitszeit auf Arbeitgeberseite das Entgegenhalten *betrieblicher Gründe* ausreichend sein muss. Nach der im Gesetzentwurf geplanten Regelung wird der Arbeitgeber dagegen nahezu automatisch gezwungen, die Vorschläge des Beschäftigten zu akzeptieren, da sich der Nachweis entgegengesetzter *dringender* betrieblicher Gründe regelmäßig als sehr schwierig und aufwendig erweisen kann. Eine partnerschaftliche Vereinbarung auf "Augenhöhe" wäre in dieser für beide Vertragsparteien nicht einfachen Situation deutlich sinnvoller, weniger konfliktträchtig und könnte zudem zu einer größeren Akzeptanz der Familienpflegezeit beitragen.

Problematisch ist ferner die Regelung des § 2a Abs. 1 S. 3 FPfZG-E. Beantragt der Beschäftigte zur Unterstützung eines nahen pflegebedürftigen

Angehörigen eine Freistellung, gilt nach dieser Norm die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit, wenn die Ankündigung keine eindeutige Festlegung enthält, ob der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will und die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vorliegen.

Diese Regelung führt dazu, dass sich der Beschäftigte bei der Beantragung einer teilweisen Freistellung zur Pflege nicht eindeutig festlegen muss, ob er eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz oder eine Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz beantragen möchte. Für den Beschäftigten bedeutet das eine größtmögliche Flexibilität, für den Arbeitgeber allerdings weitere Belastungen mit Blick auf seine Planungssicherheit. Denn für den Arbeitgeber ist es von vornherein nicht absehbar, wie lange der Vertretungsbedarf für die Freistellung andauert und welche Überbrückungsmaßnahmen er etwa durch befristete Ersatz Einstellungen vornehmen muss, zumal der Beschäftigte die Pflegezeit kurz vor dessen Auslaufen noch in eine Familienpflegezeit "umwidmen" kann (vgl. § 2a Abs. 1 S. 3 FPfZG-E).

Besonderer Kündigungsschutz ist zu weitgehend

Abzulehnen ist die weitere Ausdehnung des besonderen Kündigungsschutzes für Beschäftigte, die Familienpflegezeit beanspruchen. Gemäß § 2 Abs. 3 FPfZG-E soll der besondere Kündigungsschutz bereits ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der Familienpflegezeit gelten. Damit liegt es faktisch komplett in der Hand des Beschäftigten, sich selbst einen weitreichenden Kündigungsschutz zu verschaffen und dies quasi allein aufgrund des Umstandes, dass er seine Arbeitszeit ggf. nur geringfügig verringert. In Anlehnung an § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist daher darauf

hinzuwirken, den besonderen Kündigungsschutz frühestes ab Beginn der Mindestankündigungsfrist gelten zu lassen.

Regelungen zum Urlaub ergänzen

Weder das Familienpflegezeitgesetz noch das Pflegezeitgesetz enthält Vorschriften zu der Frage, wie sich eine Freistellung auf den Urlaubsanspruch des Beschäftigten auswirkt. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit ist jedenfalls in den Fällen, in denen eine komplette Freistellung des Beschäftigten erfolgt, die Aufnahme einer § 17 Abs. 1 BEEG entsprechenden Regelung notwendig.

Bildung eines Beirats schafft zusätzliche Bürokratie

Unnötig ist die geplante Einrichtung eines Beirates für die Vereinbarung von Pflege und Beruf, der gemäß § 14 FPfZG-E beim BMFSFJ angesiedelt werden soll. Dieser Beirat soll aus 21 Mitgliedern diverser Interessensvertretungen bestehen. Ihm soll es obliegen, die Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes zu begleiten und über dessen Auswirkungen zu beraten. Zudem soll das BMFSFJ dem Beirat Themenstellungen zur Beratung vorgeben, so wie etwa die bereits in der Begründung zum Gesetzentwurf an den Beirat formulierte Frage, wie die Vereinbarung von Pflege und Beruf für Personen, die einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgehen, weiter verbessert werden könne.

Zur Überprüfung der Gesetzesauswirkungen und der Begleitung der Umsetzung des Familienpflegezeitgesetzes bedarf es keines gesonderten Beirats. Dabei ist zu bedenken, dass das Familienpflegezeitgesetz nicht neu geschaffen wurde, sondern bereits seit dem 1. Januar 2012 existiert. Die Einrichtung eines gesonderten Beirats, der mit insgesamt 21 Mitgliedern besetzt werden soll, geht mit einem

hohen Verwaltungs-, Kosten- und Organisationsaufwand einher.

Statt einer unnötigen Einsetzung eines Beirats wäre es sinnvoller, gesetzlich eine Verpflichtung zur zeitnahen Evaluierung der Wirkungen der neuen Regelungen zu normieren, wie dies beispielsweise in dem neuen Mindestlohngesetz erfolgt ist (vgl. § 23 MiLoG). Eine von unabhängigen wissenschaftlichen Einrichtungen durchgeführte Untersuchung der Gesetzeswirkungen würde eine solide Entscheidungsgrundlage für etwaige Anpassungen der Gesetzesregelungen bieten, die dann in dem üblichen Verfahren mit den Verbänden und Interessengruppen zu diskutieren wären.

Anpassungen beim Pflegeunterstützungsgeld notwendig

Das im Gesetzentwurf vorgesehene Pflegeunterstützungsgeld darf nicht zu steigenden Lohnfortzahlungskosten führen. Daher sollte in § 44a Abs. 3 SGB XI-E klargestellt werden, dass die Beschäftigten einen unmittelbaren Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld gegenüber der Pflegekasse des zu Pflegenden haben. Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld darf nicht nachrangig nur dann bestehen, wenn der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber hat.



WIR![®]
Stiftung pflegender Angehöriger

Stellungnahme zum Referentenentwurf für ein „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“

WIR! Stiftung pflegender Angehöriger

Brigitte Bührlen

19.09.2014

Ein Gesetz zur bessern Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist zu begrüßen.

Es muss sich an verändernden Lebens- und Arbeitsweltbedingungen orientieren und zukunftsweisend sein.

Gedanken vorab:

- **Angehörige leisten** ehrenamtlich mindestens 4,9 Milliarden Stunden an Pflege pro Jahr, das entspricht einem Arbeitsvolumen von 3,2 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen und einem Produktionswert von ca 44 Milliarden Euro.
(G.M. Backes et al., Gender in der Pflege, Herausforderung für die Politik. Friedrich-Ebert-Stiftung 2008)
- Pflegende Angehörige **übernehmen** in hohem Maße **gesellschaftliche Verantwortung**. Schon heute umfasst diese Gruppe mehrere Millionen Betroffene und ist damit eine ernst zu nehmende politische Macht.

- Pflegende Angehörige dürfen wirtschaftlich nicht an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Sie dürfen **nicht weiterhin ausschließlich ehrenamtliche, kostenneutrale Ressource** von Politik und Sozialsystemen sein.
- Die **menschliche empathische pflegerische Begleitung** ins Ehrenamt zu verlegen ist **nicht zielführend**. im Zuge der demografischen Entwicklung. **Kostenneutrales Ehrenamt muss man sich leisten können.**
- Die **Bedürfnisse** pflegender Angehöriger müssen in den **Sozialräumen erfragt** werden, um **passgenaue Lösungen** zu entwickeln.
- **Als Grundlage für den Gesetzestext müssen klare Definition** entwickelt werden von:
 - „**Häuslicher Umgebung**“. Was, wer und welche Rahmenbedingungen sind damit gemeint?
 - „**Pflegende Angehörige**“ Werden darunter durchgehend Blutsverwandte und angeheiratete Familienmitglieder verstanden oder auch das aus Lebenszusammenhängen heraus entstandene persönliche soziale Umfeld wie Freunde, Arbeitskollegen, Nachbarn u.ä. Millionen Menschen aus allen Bevölkerungsschichten firmieren unter der nicht klar definierten Bezeichnung. Dies entspricht in keiner Weise der komplexen Leistung und Kompetenz dieser Personengruppe.
 - „**Familie**“. In der heutigen Zeit der unterschiedlichsten Formen des Zusammenlebens. In welchen Familien sollen, wollen, können oder müssen (?) Menschen sich unter welchen Rahmenbedingungen **in Zukunft** pflegen und begleiten?



- **Rechtlichen Grundlagen**, auf Grund derer die Bevölkerung zur ehrenamtlichen Sorgeleistung verpflichtet ist.
- **Finanziellen Grundlagen** auf Grund derer die Bevölkerung auch künftig die häusliche Pflege bewältigen soll. Kostenneutral wird es nicht gelingen 365 Tage 24 Stunden pro Jahr die häusliche Pflege aufrecht zu erhalten

Stellungnahme zum Entwurf

1. Allgemeines

Die angeführten 2,63 Millionen Pflegebedürftigen sind nur die in Pflegestufen erfassten Menschen. **Ein nicht unerheblicher Teil** von pflege- und betreuungsbedürftigen **Menschen ohne Pflegestufe** wird ebenfalls von Angehörigen versorgt. Deren Zahl könnte in einer Zensusfrage ermittelt werden.

Der **Gesetzestext, die Antragswege und die Berechtigungsaussagen** sind für Bürger so **schwer zu verstehen**, dass wohl in den meisten Fällen eine **individuelle Einzelberatung** erforderlich sein wird. Sind diese Kosten mit berechnet?

Der Text sollte parallel in **barrierearme leichte Sprache** übersetzt werden



WIR

Stiftung pflegeorientierter Angehöriger

Vorstand
Brigitte Böhnen

Lehrstuhlstr. 9
80469 München

Telefon 089 40 90 7905
Fax 089 40 90 7907

kontakt@wir-stiftung.org
www.wir-stiftung.org

2. Details

Wir begrüßen, daß

- beim Gesetzgeber ein Bewusstsein entstanden ist, dass **„pflegende Angehörige“ die pflegerische ambulante Versorgung und Begleitung hilfeabhängiger Bürger jeglichen Alters sicherstellen**
- es eine **Verknüpfung von Pflegezeit und Familienpflegezeit** und einen **Rechtsanspruch** auf beide Leistungen geben soll
- es einen **durchgehenden gendergerechten Ansatz** gibt
- es einen **Rechtsanspruch** auf eine **10- tägige berufliche Freistellung mit Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld** geben soll
- es einen Anspruch auf **berufliche Freistellung** zur **Sterbebegleitung** geben soll
- die **formalen zeitlichen Vorgaben etwas flexibler gehandhabt** werden können

Wir sehen es als problematisch an, dass

- die **häusliche Pflege- und Sorgeleistung kostenneutral** erbracht werden soll. Viele Frauen arbeiten im Niedriglohnsektor und können es sich **nicht leisten 4 Jahre lang von 75% eines Gehaltes** zu leben. Wenn von Seiten der Politik „ambulant vor stationär“ propagiert wird, dann muss folgerichtig auch mehr Geld in den ambulanten Bereich fließen, als das bislang der Fall ist. Über ein individuelles Pflegebudget sollte nachgedacht werden. Dazu müsste möglicherweise die Gelderverteilung im Pflegesystem grundlegend neu geregelt werden.
- nur **Betriebe mit mehr als 15 Mitarbeitern** von den Neuregelungen betroffen sein sollen. Wie viele Arbeitnehmer arbeiten in kleinen mittelständischen Unternehmen? Wie sollen sie Beruf und Pflege vereinbaren?



Vorstand
Brigitte Bühnen

Kontaktstr. 9
80469 München

Tel. 089 40 90 7905
Fax. 089 40 90 7907

kontakt@wir-stiftung.org
www.wir-stiftung.org

- die **bürokratischen Hürden** sowohl für **Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber ausgesprochen hoch** sind. In den Städten mag es genügend kompetente Beratungsstellen geben, aber wie sieht es auf dem Land aus?
- Die **Flexibilitätssteigerung** im Berufs-/Pflege-Alltag darf, solange eine fixe 15- Stunden Woche geleistet werden muss, **bezweifelt** werden. Benötigt wird wirkliche Flexibilität mit einem festen Gesamt-Stundenkontingent aber freier Einteilungsabsprache mit dem Arbeitgeber.
- eine **kurzfristige Beantragung** der Pflegezeit und der Familienpflegezeit auf Grund der bürokratischen Hürden **nicht machbar** erscheint

Völlig ungelöst ist die Frage, wie nach 24 Monaten wieder Vollzeit gearbeitet werden und gleichzeitig eine möglicherweise noch intensivere Pflege geleistet werden soll.

Fazit:

Der Referentenentwurf wirkt bemüht, den sich verändernden Rahmenbedingungen in der ambulanten häuslichen Versorgung Pflegebedürftiger Rechnung zu tragen.

Allerdings verändern sich die demografischen, gesellschaftspolitischen und arbeitsmarktspezifischen Rahmenbedingungen so rasant, dass der Gesetzentwurf bürokratisch schwerfällig erscheint.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich die Vorgabe: Pflegeversicherungs-Solidargelder und hohe Summen privater Gelder gehen, von den Krankenkassen durch Kostenstellen festgelegt, nahezu ausschließlich in den professionellen Bereich nicht wird halten lassen. Die Geldervergabe muss transparent gemacht werden.

Es muss über eine Neuverteilung der Gelder nachgedacht und verhandelt werden. Ehrenamtlich wird sich die häusliche Pflege künftig nicht mehr bewältigen lassen.



WIRI

Wissenschaftliche Initiative für die Rehabilitation in der Pflege

Vorstand
Brigitte Böhler

Ekstatorstr. 9
80469 München

Tel 089 40 90 7905
Fax 089 40 90 7907

kontakt@wir-stiftung.org
www.wir-stiftung.org



Verband der Privaten
Krankenversicherung

Stellungnahme

zum

Gesetzentwurf des
Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
(Referentenentwurf vom 9. September 2014)

19. September 2014

Die nachfolgenden Anmerkungen sollen verdeutlichen, dass die Umsetzung des gesetzgeberischen Anliegens, dem die PKV offen gegenübersteht, mit erheblichem Aufwand verbunden wäre. Aufgrund der hohen Komplexität des Gesetzes und der Kürze der für die Prüfung des Referentenentwurfes zur Verfügung stehenden Zeit, behalten wir uns vor, weitere Anmerkungen einzubringen.

I. Artikel 4 – Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 4 Buchst. a)

Vorschlag:

Es sollte im Gesetz geregelt werden, dass der Arbeitnehmeranteil an den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung, den das private Pflegeversicherungsunternehmen zu zahlen, nicht aber zu tragen hat, von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen mit dem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld verrechnet werden kann.

Begründung:

Wir gehen davon aus, dass für die privaten Pflegeversicherungsunternehmen hinsichtlich der Aufrechnung gegen den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld ein Aufrechnungsverbot nach § 394 BGB in Verbindung mit § 850b Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ZPO besteht. Um ein möglichst bürokratiearmes Verfahren zu etablieren, sollte durch eine gesetzliche Regelung diese Aufrechnung ermöglicht werden.

II. Artikel 6 – Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 4

Vorschlag:

In der Gesetzesbegründung sollten die Fälle erläutert werden, die von § 249c Abs. 1 Satz 1 a. E. („...im Übrigen von der Pflegekasse, dem privaten Versicherungsunternehmen oder anteilig von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder von Dienstherren und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen.“) umfasst sind.

Begründung:

Es erschließt sich zunächst nicht, welche Fälle von dieser Formulierung umfasst sind. Dies wird in der Gesetzesbegründung auch nicht erläutert.

Nr. 4, Nr. 5

Vorschlag:

Die Regelungen sollten dahingehend geändert werden, dass der Zuschuss zur gesetzlichen Krankenversicherung von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen nicht an die Krankenkasse des Beschäftigten zu zahlen ist, der die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG in Anspruch nimmt, sondern an den Beschäftigten selbst.

Begründung:

Nach § 44a Abs. 4 Satz 1 SGB XI (Art. 9, Nr. 3, Buchst. b) erhalten Beschäftigte, die sich nach § 2 des PflegeZG in einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung befinden, auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung. Hier ist also vorgesehen, dass die Beschäftigten selbst die Zuschüsse zur Krankenversicherung erhalten, unabhängig davon, ob sie privat oder gesetzlich versichert sind. Das widerspricht der Regelung nach §§ 249c Abs. 1, 252 Abs. 2a SGB V.

Die Zahlung der Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung bei Pflegezeit erfolgt nach § 44a Abs. 1 Satz 1 SGB XI an den privat oder gesetzlich versicherten Beschäftigten selbst. Da der Wortlaut des § 44a Abs. 4 Satz 1 SGB XI dem des § 44a Abs. 1 Satz 1 SGB XI nachgebildet ist, sollte auch die Zahlung der Zuschüsse zur Krankenversicherung so erfolgen, wie dies bereits nach § 44a Abs. 1 Satz 1 SGB XI erfolgt, und dem Wortlaut des neuen § 44a Abs. 4 Satz 1 SGB XI entspricht. Zudem würde die Pflegekasse nach § 44a Abs. 4 Satz 1, Satz 2 SGB XI ebenfalls den Zuschuss zur privaten Krankenversicherung an den Beschäftigten selbst zahlen.

Nr. 5

Vorschlag:

Es sollte im Gesetz geregelt werden, dass der Arbeitnehmeranteil an den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung, den das private Pflegeversicherungsunternehmen zu zahlen, nicht aber zu tragen hat, von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen mit dem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld verrechnet werden kann.

Begründung:

Wir gehen davon aus, dass für die privaten Pflegeversicherungsunternehmen hinsichtlich der Aufrechnung gegen den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld ein Aufrechnungsverbot nach § 394 BGB in Verbindung mit § 850b Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ZPO besteht. Um ein möglichst bürokratiearmes Verfahren zu etablieren, sollte durch eine gesetzliche Regelung diese Aufrechnung ermöglicht werden.

Sofern dem Vorschlag zu Nr. 4, Nr. 5 gefolgt wird, wäre dies nicht erforderlich, weil in dem Fall der Arbeitnehmeranteil nicht von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen gezahlt würde.

III. Artikel 7 – Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 4 Buchst. a) aa), bb)

Vorschlag:

Es sollte im Gesetz geregelt werden, dass der Arbeitnehmeranteil an den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung, den das private Pflegeversicherungsunternehmen zu zahlen,

nicht aber zu tragen hat, von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen mit dem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld verrechnet werden kann.

Begründung:

Wir gehen davon aus, dass für die privaten Pflegeversicherungsunternehmen hinsichtlich der Aufrechnung gegen den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld ein Aufrechnungsverbot nach § 394 BGB in Verbindung mit § 850b Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ZPO besteht. Um ein möglichst bürokratiearmes Verfahren zu etablieren, sollte durch eine gesetzliche Regelung diese Aufrechnung ermöglicht werden.

IV. Artikel 9 – Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 3 Buchst. b), Absatz 3

Vorschlag:

§ 44a Abs. 3 und eventuell § 2 PflegeZG sollten um die Regelung ergänzt werden, dass der Anspruch des Beschäftigten auf Pflegeunterstützungsgeld in jedem Kalenderjahr für jeden Pflegebedürftigen längstens für 10 Arbeitstage besteht. Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld besteht für Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 1 PflegeZG für nicht mehr als 25 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Außerdem sollte die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG nur einmal im Kalenderjahr für jeden Pflegebedürftigen möglich sein, auch wenn dabei die zehn Tage nicht ausgeschöpft werden.

Begründung:

Das Pflegeunterstützungsgeld soll analog Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V ausgestaltet werden. Die vorgeschlagenen Regelungen enthalten aber keine Begrenzung des Anspruchs auf zehn Arbeitstage je Kalenderjahr für jeden Pflegebedürftigen und auch keine Begrenzung des Anspruchs auf insgesamt 25 Arbeitstage je Kalenderjahr bei der Pflege mehrerer Pflegebedürftiger. Eine solche Begrenzung sieht § 45 Abs. 2 SGB V hingegen vor. Eine unterschiedliche Behandlung der Pflege von kranken Kindern und der Organisation der Pflege pflegebedürftiger naher Angehöriger lässt sich nicht begründen. Daher sollten diese Ergänzungen aufgenommen werden.

Daneben sollte auch keine Splittung der zehn Arbeitstage möglich sein. Denn eine Verteilung der zehn Arbeitstage entspricht nicht dem Sinn und Zweck des § 2 Abs. 1 PflegeZG, wonach in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder die pflegerische Versorgung sichergestellt werden soll.

Nr. 3 Buchst. b), Abs. 6

Wir halten die Einbeziehung der Landwirte in den Kreis der Anspruchsberechtigten der neuen Leistung „Pflegeunterstützungsgeld“ für nicht unbedingt geboten. Dies ist nicht Gegen-

stand des Koalitionsvertrages, so dass keine Verpflichtung zur Schaffung des neuen Absatzes 6 besteht. Der gesamten Regelung dieses neuen Absatzes 6 stehen wir auch deshalb kritisch gegenüber, weil sie Selbständige, die nicht landwirtschaftliche Unternehmer sind, gleichheitswidrig benachteiligen würde.

Nr. 3 Buchst. b), Abs. 6 Satz 2, 1. HS

Vorschlag:

Abs. 6 Satz 2, 1. HS sollte wie folgt geändert werden:

„Diese Kosten der Leistungen für die Betriebshilfe werden der landwirtschaftlichen Pflegekasse von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes erstattet;“

Begründung:

Alle Ergänzungen haben wir dem Wortlaut des § 8 Abs. 2b Satz 2 KVLG 1989 entnommen. Sie dienen der Klarstellung.

V. Artikel 12 – Änderung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

Nr. 2, Nr. 3

Vorschlag:

Die Regelungen sollten dahingehend geändert werden, dass der Zuschuss zur Krankenversicherung der Landwirte von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen nicht an die Krankenversicherung der Landwirte des dort Versicherten zu zahlen ist, der die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG in Anspruch nimmt, sondern an ihn selbst.

Begründung:

Siehe Begründung zu Art. 6, Nr. 4, Nr. 5 unter Punkt II.

Nr. 3 Buchst. b)

Vorschlag:

Es sollte im Gesetz geregelt werden, dass der Arbeitnehmeranteil an den Beiträgen zur Krankenversicherung der Landwirte, den das private Pflegeversicherungsunternehmen zu zahlen, nicht aber zu tragen hat, bei freiwilligen Mitgliedern von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen mit dem Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld verrechnet werden kann.

Begründung:

Wir gehen davon aus, dass für die privaten Pflegeversicherungsunternehmen hinsichtlich der Aufrechnung gegen den Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld ein Aufrechnungsverbot

nach § 394 BGB in Verbindung mit § 850b Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 ZPO besteht. Um ein möglichst bürokratiearmes Verfahren zu etablieren, sollte durch eine gesetzliche Regelung diese Aufrechnung ermöglicht werden.

Sofern dem Vorschlag zu Nr. 2, Nr. 3 gefolgt wird, wäre dies nicht erforderlich, weil in dem Fall der Anteil des freiwilligen Mitglieds nicht von dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen gezahlt würde.

VI. Art. 14 - Inkrafttreten

Vorschlag:

Das Inkrafttreten wird mindestens um ein halbes Jahr (1. Juli 2015) verschoben.

Begründung:

Neben dem Pflegeunterstützungsgeld sind auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur Rentenversicherung der Beschäftigten zu zahlen. Über die Zahlung und Abrechnung dieser Beiträge sind drei Vereinbarungen zu schließen:

- nach § 349 Abs. 4a SGB III zwischen dem GKV-Spitzenverband, dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., den Festsetzungsstellen für die Beihilfe, dem BVA und der Bundesagentur für Arbeit
- nach §§ 252 Abs. 2a, 249c Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 SGB V zwischen dem GKV-Spitzenverband, dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., den Festsetzungsstellen der Beihilfe und den Dienstherrn und
- nach §§ 176, 176a SGB VI zwischen dem GKV-Spitzenverband, dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., den Festsetzungsstellen für die Beihilfe und der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Außerdem sehen §§ 191 Nr. 2 SGB VI in Verbindung mit § 28a Abs. 1 – 3 SGB IV und § 38 DEÜV für die privaten Versicherungsunternehmen Meldepflichten vor, für die unter den Beteiligten erst ein Verfahren vereinbart und eingerichtet werden muss.

Der Abschluss der Vereinbarungen und die Einrichtung der damit verbundenen Verfahren bei den Beteiligten werden nicht bis zum 1. Januar 2015 umsetzbar sein. Da dies aber Voraussetzung für die Zahlung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung, gesetzlichen Krankenversicherung und gesetzlichen Rentenversicherung ist, sollte das Inkrafttreten um mindestens sechs Monate verschoben werden.

VII. Sonstiges

Der Gesetzentwurf sieht keine Zahlung an berufsständische Versorgungseinrichtungen vor, wenn ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld besteht (vgl. § 44 Absatz 2). Dies sollte ebenfalls geregelt werden.

**Stellungnahme der Vereinten
Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
zum**

Entwurf eines Gesetzes zur besseren
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf des
BMFSFJ vom 09.09.2014

Stand: 19.9.2014

Vorbemerkung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich die Bestrebungen der Bundesregierung, durch eine Reform des Pflege- und des Familienpflegezeitgesetzes die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und häuslicher Pflege von Familienangehörigen zu verbessern. Die Stellungnahme der ver.di unterstreicht und ergänzt die vom DGB vorgelegte Stellungnahme, wobei aufgrund der kurzen Frist zur Stellungnahme auch die Ergänzungen als erste Einschätzung gelten müssen, weitere Diskussionen zu den einzelnen Punkten sind notwendig.

A. Allgemeines

Für Beschäftigte mit Sorgeaufgaben ist die Vereinbarkeit von häuslichen Careverpflichtungen und Beruf eine der Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Erwerbsleben. Arbeits- und Sozialrecht müssen so gestaltet werden, dass selbstbestimmte Entscheidungen über die Erwerbsbiografie auch und gerade für Personen mit Sorgeaufgaben ermöglicht und damit verbundene soziale Risiken ausreichend abgesichert werden.

In der Vergangenheit wurde in Deutschland häusliche Pflege vor allem von Frauen übernommen, die zuvor nicht erwerbstätig waren. (Rasner/Schulz zitiert nach Kocher et al, Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, 2013, S. 148).

Auch heute ist familiäre Pflege noch überwiegend weiblich (70-80 Prozent der Hauptpflegepersonen sind Frauen). Pflegepersonen sind mehrheitlich zwischen 55 und 79 Jahre alt. Frauen pflegen im Alter von 45 bis 75 Jahre am häufigsten, ab 60 Jahre üben 22% der Frauen eine Pfl egetätigkeit aus. (Becker/Lauerer in BMFSFJ, Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf, 2011, S. 130f).

Ein wachsender Anteil der privaten Hauptpflegepersonen geht heute einer eigenen Erwerbstätigkeit nach. Das DIW weist auf, dass gerade bei den informell pflegenden Frauen der Altersgruppe zwischen 55 und 64 in den letzten zehn Jahren die Erwerbsquote deutlich gestiegen ist: sie liegt heute bei fast zwei Dritteln. Der Anteil der erwerbstätigen pflegenden Frauen im Alter zwischen 50 und 64 Jahren ist seit 2001 von 37 auf 61 Prozent gewachsen (DIW-Wochenbericht 14/2014). Studien belegen zugleich, dass die meisten dieser Frauen zwischen drei „Arbeitsorten“ pendeln: der Dienststelle, dem eigenen Haushalt und dem Haushalt der zu pflegenden Person. Dies stellt eine erhebliche Belastung für einen großen Teil der Frauen dieses Alters dar: Fast jede achte Frau im Alter zwischen 55 und 64 pflegt einen pflegebedürftigen Angehörigen oder nahestehenden Menschen. Für sie ergibt sich damit im letzten Jahrzehnt vor der eigenen Rente eine gravierende Doppelbelastung durch Pflege und Beruf.

Es ist notwendig, diese Daten gründlich wahrzunehmen, um die im Referentenentwurf der Bundesregierung vorgelegten Reformvorschläge in ihren

unterschiedlichen Effekten auf Frauen und Männer verschiedener Kohorten und Altersgruppen beurteilen zu können.

Die Übernahme von Kindererziehung und die Pflege Angehöriger führen zu Risiken in der sozialen Sicherung vor allem von Frauen im Alter. Aber auch aus anderen Gründen erscheint die geschlechter- und generationensensible Prüfung der Vorschläge und die geschlechter- und generationengerechte Ermöglichung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbsleben von immenser Bedeutung: Bei Careaufgaben handelt sich um langwierige und zudem im Laufe des Lebens wiederkehrende Aufgaben. Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung enthielt mit gutem Grund die Empfehlung, die kombinierten Effekte von Kindererziehung und Pflege im Lebenslauf intensiver zu beachten: Die forschungsbasierte Weiterentwicklung und empirische Fundierung des Ansatzes des Gender Accounting könnte die kumulativen Effekte unterschiedlicher Biographieverläufe von Frauen und Männern deutlich machen und geschlechterspezifische Gerechtigkeitslücken aufdecken. Diese Empfehlung sollte bei der Evaluierung der nun geplanten Gesetzesreform durch den im Gesetz vorgeschlagenen Beirat umfassend aufgegriffen, der Auftrag an den Beirat entsprechend lebenslaufpolitisch präzisiert werden.

Zum Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie gehört die Möglichkeit, auch bei der Übernahme von Sorgearbeit weiter am Erwerbsleben teilhaben bzw. in Übergangssituationen ohne Erwerbstätigkeit anderweitig eigenständig sozial abgesichert zu sein. Im Interesse der Geschlechtergleichstellung müssen daher Lösungen für die Vereinbarkeit von familiären Careaufgaben und Beruf gefunden werden, die losgelöst vom Haushaltskontext der Sorgenden sind. Sorgearbeit hinterlässt sowohl (sozialversicherungsrechtliche) Lücken im Lebensverlauf als auch Hürden, etwa wenn es um die Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung oder um angemessene Weiterbildungsinvestitionen durch den Arbeitgeber geht.

Um familienbedingte Übergänge im beruflichen Lebenslauf rechtsverlustfrei und autonom zu gestalten, bedarf es der Inanspruchnahme von Ermöglichungsrechten und der Sicherung sozialer Risiken, die sich primär oder sekundär aus Sorgearbeit ergeben können. (Kocher et al, Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie, 2013). Der Referentenentwurf enthält Bausteine zu beiden Aspekten. Die Einlösung der im Koalitionsvertrag enthaltenen Zusage „Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach“ mit Rechtsanspruch zusammen zu führen und weiter zu entwickeln, gelingt allerdings nur unzulänglich. Beide Gesetze bleiben – trotz der von vielen Seiten wiederholt gerügten Unübersichtlichkeit für die Betroffenen – nebeneinander bestehen und werden kompliziert verknüpft, so dass die erhoffte Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf „unter einem Dach“ nicht erreicht wird.

B. Bemerkungen zu sieben Einzelaspekten des Gesetzentwurfes

1. 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 ver.di ebenso wie der DGB die Fortschreibung eines falschen Ansatzes. Die beiden Gesetzeskomplexe müssen zusammengeführt und weiterentwickelt werden, sodass pflegende Angehörige auf eine übersichtliche und flexible Regelung zurückgreifen können.

2. 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 – wie der DGB in seiner Stellungnahme ausführt – 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 auf 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.

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.

3. Pflegeunterstützungsgeld

Die wichtigste Neuerung des Gesetzes ist die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes als finanzieller Ausgleich bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung: Sie ist eine längst überfällige Maßnahme zur Verbesserung der Rechtslage von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Mit dem für zehn Tage gewährten Pflegeunterstützungsgeld wird für die erste Phase der Betreuung und Begleitung eines pflegebedürftigen Angehörigen eine Lohnersatzleistung eingeführt, also für jene Phase, in der es für viele Beschäftigte darum geht, unerwartet auf Herausforderungen und Fragen verschiedenster Art rund um die Pflege eine praktische Lösung zu finden. Das vorgeschlagene Modell der Finanzierung des Pflegeunterstützungsgeldes in Anlehnung an die Regelung zum Kinderkrankengeld ist angesichts der analogen Interessenlage sachgerecht.

4. Finanzierung der Pflege- und Familienpflegezeit

Für die größere Aufgabe – die meist mehrjährige Pflege der Angehörigen – ergeben sich allerdings im Gesetzentwurf keine wesentlichen finanziellen Verbesserungen. Das Darlehensmodell der Familienpflegezeit wird durch den Wechsel der Förderstruktur zu Direktdarlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben von Bürokratieaufwand entlastet. Eine befriedigende Lösung für die pflegenden Angehörigen ergibt sich daraus allerdings nicht.

Die sozialen Risiken der größer werdenden Pflegeaufgaben müssen strukturell gerecht getragen werden. In diesem Sinne sind die für die Familienpflegezeit vorgesehenen Darlehen und Maßnahmen zur Milderung der Belastungen bei der Rückzahlung des Darlehens (Härtefallregelung des § 7 FamPflegeZG) nicht als systematisch befriedigende Lösungen zu bewerten.

Der Verdienstaufschlag muss durch eine steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung ausgeglichen werden, die ggf. über die Pflegekassen ausbezahlt wäre. Mittel- bis langfristig könnte diese Leistung durch eine Pflegevollversicherung abgedeckt werden.

5. Begriffserweiterung des „nahen Angehörigen“ und Ausweitung der Freistellung zur Sterbebegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder

Zu begrüßen ist die Begriffserweiterung des „nahen Angehörigen“, sie trägt der Vervielfältigung lebensweltlicher Pflege-Konstellationen Rechnung und ermöglicht mehr Menschen die Übernahme von Pflegeverantwortung. Allerdings wäre grundsätzlich eine weiterreichende Regelung begrüßenswert. Die Ausweitung der Freistellung zur Sterbebegleitung und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder im eigenen Zuhause oder in einer stationären Einrichtung ist überfällig.

6. Sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Pflege- und Familienpflegezeit

Die vorgeschlagenen Regelungen genügen 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. Der Koalitionsvertrag enthält die Zusage, die Verbesserung der Anrechnung von Pflegezeiten in der Rentenversicherung zu prüfen. Diese Prüfung hätte im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens erfolgen können und müssen. Die Lücken in der Alterssicherung langjährig pflegender Frauen sind längst bekannt. Ebenso ist die zeitliche Verschiebung der Einbeziehung von an Demenz erkrankten Personen in den Kreis der pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht verständlich.

7. Kündigungsschutz während der Familienpflegezeit

Die Übernahme der Regelung des Sonderkündigungsschutzes nach § 5 PZG in das Familienpflegezeitgesetz (Verweis in § 2 Abs. 3 FamPflegeZG) ist ausdrücklich zu begrüßen. Dies entspricht der gewerkschaftlichen Forderung, dass 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 wird.

C. Fazit

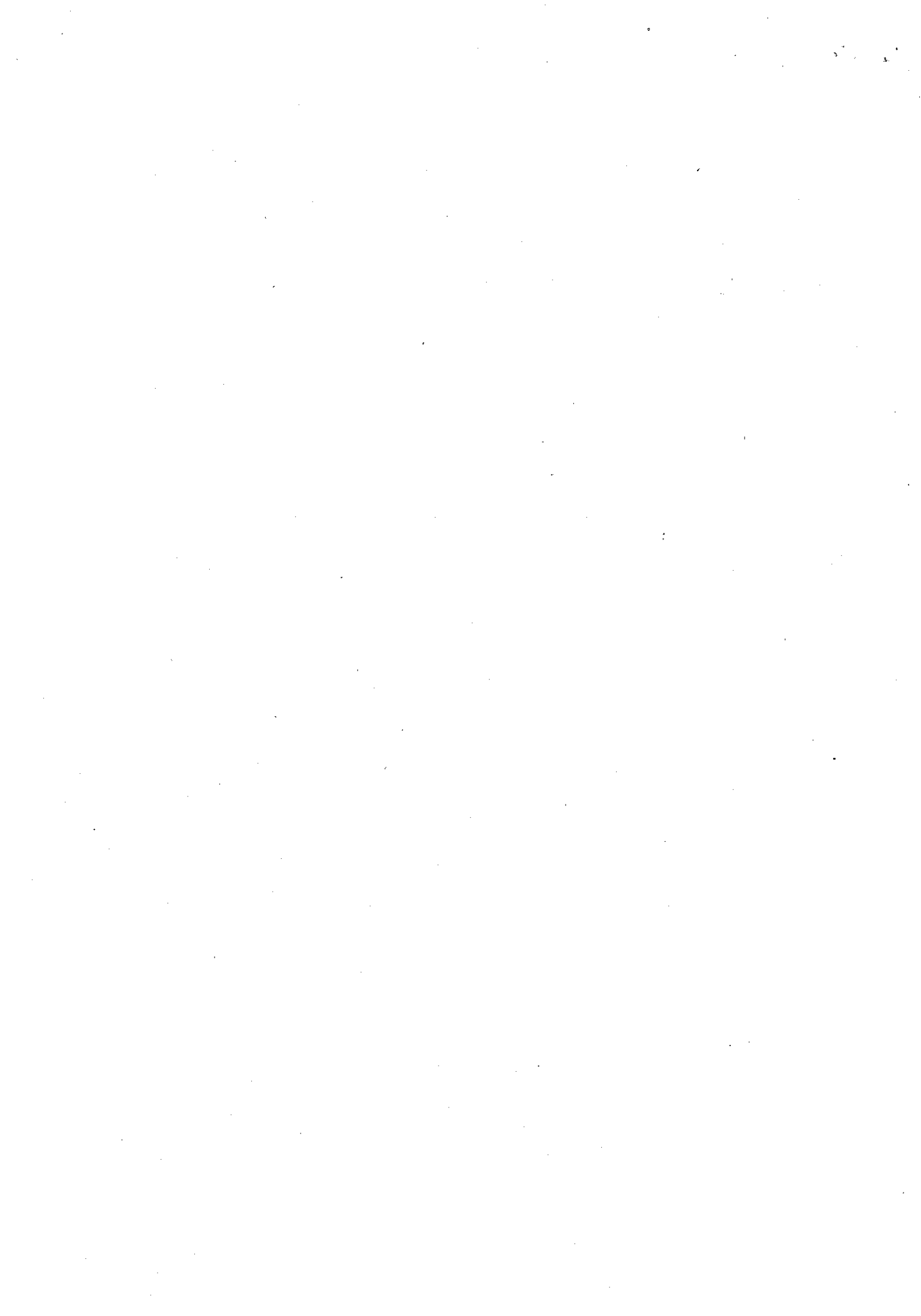
Der vorliegende Gesetzentwurf enthält einzelne überfällige Verbesserungen. Eine umfassende Neuausrichtung gelingt nicht, echte Impulse zur Überwindung geschlechterstereotyper Rollenzuweisungen familiärer Careaufgaben wie sie z.B. von den Partnermonaten beim Elterngeld ausgingen, fehlen ebenso wie Harmonisierungen „unter einem Dach“ und umfassende lebenslaufpolitische Verbesserungen, die pflegedingte Übergänge im Lebenslauf sozial- und arbeitsrechtlich konsistent absichern. Der Entwurf ist insoweit ein nächster Schritt in einer sukzessiven politischen Annäherung an eine herausgehobene *gesamtgesellschaftspolitische* Aufgabe: Gestaltung sozialer Rechte in einer Gesellschaft des langen Lebens.

ver.di setzt sich zudem dafür ein, die Pflegeversicherung zu einer bedarfsorientierten Absicherung weiterzuentwickeln, damit bei Eintritt von Pflegebedürftigkeit die Menschen selbst entscheiden können, wie sie gepflegt werden wollen. Diese Forderung nach einer Pflegevollversicherung ist bereits in



der ver.di Stellungnahme zum korrespondierenden Referentenentwurf des BMG (5. SGB XI-ÄndG vom April 2014) aufgenommen. Mit dem 5. SGB XI-ÄndG werden die finanziellen Ressourcen für das Pflegeunterstützungsgeld aus der Pflegeversicherung zur Verfügung gestellt.

Eine Pflegevollversicherung würde die notwendigen Leistungen vollständig übernehmen und dabei die ambulante Pflege stärken. Eine solidarisch ausgestaltete Pflegevollversicherung ist sowohl sozialstaatlich geboten als auch umstandslos finanzierbar (vgl. Lünen, Markus (2012): Vollversicherung in der Pflege – Quantifizierung von Handlungsoptionen). Für Angehörige oder nahestehende Personen, die die Pflege selbst erbringen möchten, sind im Rahmen der Pflegevollversicherung bessere Bedingungen zu gestalten. Dazu gehört ein auf die Dauer der Pflege begrenzter Rechtsanspruch auf Teilzeit, der mit einem finanziellen Ausgleich und der Garantie auf Rückkehr zum Vollzeitverhältnis verbunden ist.





S t e l l u n g n a h m e

der

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

vom 19.09.2014

zum

Referentenentwurf
eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege
und Beruf vom 09.09.2014

Vorbemerkungen

Der Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wirkt sich auch auf die landwirtschaftliche Pflegeversicherung (LPV) aus. In der nachfolgenden Stellungnahme beschränken wir uns daher auf die Regelungen, durch die die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) besonders betroffen ist.

Zu den übrigen Änderungsvorschriften, die die gesetzlichen Krankenkassen/Pflegekassen insgesamt betreffen, verweisen wir auf die Stellungnahme des GKV-Spitzenverbandes vom 19.09.2014.

Stellungnahme zu den Änderungsvorschriften

Zu Artikel 9 Nummer 3 Buchstabe b - § 44a Absatz 6 Satz 1 und 2 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI)

Nach dem Entwurf sollen landwirtschaftliche Unternehmer i. S. v. § 2 Abs. 1 Nummer 1 und 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG 1989) anstelle eines Pflegeunterstützungsgeldes bis zu zehn Tage Betriebshilfe entsprechend der Regelungen des § 9 KVLG 1989 erhalten. Anspruchsvoraussetzung soll die Hinderung an der Führung des landwirtschaftlichen Unternehmens sein, weil für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen ist. Die Kosten der Leistungen werden der landwirtschaftlichen Pflegekasse von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen erstattet. Innerhalb der sozialen Pflegeversicherung wird jedoch von einem Ausgleich abgesehen.

Die Ausweitung des Leistungscharakters eines Pflegeunterstützungsgeldes auf den Personenkreis der landwirtschaftlichen Unternehmer wird grundsätzlich begrüßt. In den folgenden Punkten besteht jedoch Erläuterungsbedarf zur Auslegung einzelner Regelungen.

Der Verweis auf § 9 KVLG 1989 schafft insoweit Unklarheiten, als § 44a Abs. 6 Satz 1 SGB XI die Anspruchsvoraussetzungen selbst benennt (der Landwirt ist wegen Pflege oder Organisation derselben an der Führung seines Unternehmens gehindert). Somit entstehen Kollisionen mit den Anspruchsvoraussetzungen des § 9 KVLG für die dort aufgeführten Einsatzgründe (Betriebshilfe wegen Krankenhausbehandlung, Betriebshilfe wegen Krankheit etc.), die sich vom Einsatzgrund des § 44a Abs. 6 SGB XI unterscheiden.

Ferner ist der globale Verweis auf § 9 KVLG 1989 dahingehend fraglich, ob hiervon auch die zu § 9 KVLG 1989 beschlossenen Satzungsregelungen umfasst sind. Dann würde der Gesetzgeber analog auf die Satzungsregelungen aufgrund einer anderen gesetzlichen Ermächtigung verweisen. Dies erscheint gesetzestechnisch zumindest ungewöhnlich. Dies spricht dafür, auf den Verweis zu verzichten und in § 44a Abs. 6 SGB XI diejenigen Regelungen aufzunehmen, die gewünscht sind. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die SVLFG von der Satzungsermächtigung des § 9 Abs. 4 KVLG 1989 in ihrer Satzung (§ 114 der Satzung) Gebrauch gemacht hat. Sollte eine solche Erstreckung auch für die Betriebshilfe nach § 44a Abs. 6 Satz 1 SGB XI gewünscht sein, müsste dies entsprechend zum Ausdruck gebracht werden.

Des Weiteren erscheint der dem § 45 SGB V entlehnte Begriff des Arbeitstages im Kontext der Leistung „Betriebshilfe“ als ungeeignet, da sich die Betriebshilfe an selbständige landwirtschaftliche Unternehmer richtet. Es wird deshalb vorgeschlagen, stattdessen den Begriff des Kalendertages zu verwenden, damit die Regelung insoweit aus sich selbst heraus unmissverständlich ist.

Darüber hinaus bedarf es einer Klarstellung des Verhältnisses des Anspruchs auf Betriebshilfe zu Ansprüchen gegenüber anderen Sozialleistungsträgern (z. B. Unfallversicherung, Beihilfe). In diesem Punkt verweisen wir auf die weiteren Ausführungen in der Stellungnahme des GKV-Spitzenverbandes zu Artikel 9 Nummer 3 Buchstaben a und b (§ 44a SGB XI).

Wir schlagen daher vor, § 44a Abs. 6 Satz 1 und 2 SGB XI wie folgt zu fassen:

„(6) Landwirtschaftliche Unternehmer im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, die für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherstellen, erhalten anstelle des Pflegeunterstützungsgeldes an bis zu zehn Kalendertagen Betriebshilfe. Die Betriebshilfe wird gewährt, wenn die Leistung zur Aufrechterhaltung des Unternehmens der Landwirtschaft erforderlich ist. Die Kosten der Leistungen werden der landwirtschaftlichen Pflegekasse von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen erstattet; innerhalb der sozialen Pflegeversicherung wird von einer Erstattung abgesehen.....“

Zu Artikel 9 Nummer 3 Buchstabe b - § 44a Absatz 6 Satz 3 SGB XI

Nach § 44a Abs. 6 Satz 3 SGB XI sollen privat versicherte landwirtschaftliche Unternehmer von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen eine Kostenerstattung für bis zu zehn Tage Betriebshilfe erhalten. Hierbei wird ein pauschaler Betrag in Höhe von 200 Euro pro Tag Betriebshilfe zugrunde gelegt.

Die Festlegung des Pauschalbetrages auf eine Höhe von 200 Euro pro Tag basiert laut Gesetzgebung auf den durchschnittlichen Ausgaben der landwirtschaftlichen Krankenkasse für die Betriebshilfe. Nach den aktuell vorliegenden, statistischen Auswertungen für das Jahr 2013 belaufen sich die durchschnittlichen Kosten der SVLFG auf 117,30 Euro pro Einsatztag einer selbstbeschafften Betriebshilfe. Daher wird angeregt, die Höhe der Pauschale zu überdenken.

Ferner weisen wir darauf hin, dass die geplante Pauschalierung einerseits verwaltungspolitisch praktikabel ist, aber andererseits die Gefahr einer Ungleichbehandlung im Verhältnis zu den versicherten landwirtschaftlichen Unternehmern i. S. v. § 2 Abs. 1 Nummern 1 und 2 KVLG 1989 darstellt. Bei der Sachleistungsgewährung durch die Landwirtschaftliche Pflegekasse wird im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung der Leistungsumfang nach den tatsächlichen Verhältnissen des Einzelfalls bestimmt. Der privat versicherte landwirtschaftliche Unternehmer hingegen soll unabhängig vom tatsächlich erforderlichen Umfang eine pauschalierte Zahlung erhalten. Insbesondere bei der häufig vorkommenden „selbst beschafften Ersatzkraft“ (Nachbarschaftshilfe) erstattet die SVLFG deutlich geringere Stundensätze. Daher wird vorgeschlagen, privat versicherten landwirtschaftlichen Unternehmern

mern die Kosten für eine selbst beschaffte Betriebshilfe unter Vorlage eines Einsatz- und Kostennachweises bis zu einem gesetzlich festgelegten Höchstbetrag zu erstatten.

Stellungnahme zum

Referentenentwurf des BMFSFJ und des BMAS eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Stand: 09.09.2014)

Der Paritätische Wohlfahrtsverband unterstützt die Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter zu verbessern.

Der Referentenentwurf des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bietet hierfür einige positive Aspekte, wie z. B. den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, er geht jedoch noch nicht weit genug. Die vorgesehenen Regelungen gehen zu Lasten der pflegenden Angehörigen und werden den realen Herausforderungen an die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nicht gerecht.

Der vorliegende Referentenentwurf sollte aber auch zum Anlass genommen werden, Regelungen zu treffen, die es insbesondere Eltern behinderter Schulkinder erleichtern, Familie, Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Zurzeit gibt es bundesweit große Defizite bei der Nachmittags- und Ferienbetreuung behinderter Schülerinnen und Schüler. Die zuverlässige Betreuung nach dem Schulunterricht und während eines Teils der Schulferien ist für viele berufstätige Eltern nichtbehinderter Kinder heute selbstverständlich. Für behinderte Schülerinnen und Schüler stehen dagegen in den meisten Fällen keine Betreuungsmöglichkeiten am Nachmittag und während der Ferien zur Verfügung. Wenn doch, müssen Eltern behinderter Kinder für die Betreuung ihres Kindes in einem Hort oder einer Offenen Ganztagschule wegen des behinderungsbedingten höheren Betreuungsbedarfs oft mehr bezahlen als Eltern nichtbehinderter Kinder (vgl. zum Beispiel: Beschluss des LSG Nordrhein-Westfalen vom 15. Januar 2014 - Az. L 20 SO 477/13 B ER). Dies erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern behinderter Kinder erheblich. Der Gesetzgeber ist deshalb aufgefordert, rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine ausreichende Zahl von Betreuungsplätzen für behinderte Schulkinder in Tageseinrichtungen sowie die für Eltern kostenneutrale Finanzierung des zusätzlichen behinderungsbedingten Betreuungsbedarfs gewährleisten.

Bereits während des Gesetzgebungsprozesses zur Einführung der Familienpflegezeit hat der Paritätische ausreichende finanzielle Unterstützungen für die Pflegenden während der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit gefordert. Hier nun ein zinsloses Darlehen in Aussicht zu stellen, ist vor dem Hintergrund des damit verbundenen Schuldenrisikos nicht zielführend. Aus Sicht des Paritätischen bedarf es für die Familienpflegezeit der Einführung einer Lohnersatzleistung orientiert am Elterngeld. Mit dem Papier „Paritätisches Konzept für ein Familienpflegegeld“ hatte der Paritätische bereits im Jahre 2011 ein Konzept für ein Familienpflegegeld vorgelegt (s. Anlage 1).¹

¹ S. Paritätisches Konzept für ein Familienpflegegeld, Berlin, September 2011

Im Einzelnen nimmt der Paritätische wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1 – Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit

§ 2 – Familienpflegezeit

Gesetzestext

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). 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). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) 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).

(3) Die §§ 5 bis 8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

(4) Die Familienpflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, wenn Beschäftigte einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Familienpflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

Bewertung

Die Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit begrüßen wir ausdrücklich. Die beschriebenen Regelungen greifen jedoch zu kurz: Da die durchschnittliche Dauer von Pflegebedürftigkeit bei acht Jahren liegt, ist fraglich, ob die Begrenzung des Rechtsanspruchs auf zwei Jahre ausreichend ist. Auch ist zu befürchten, dass die Begrenzung auf eine Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche den Bedarfen von pflegenden Angehörigen nicht in jedem Fall gerecht wird, insbesondere dann, wenn diese nicht in der unmittelbaren Umgebung der pflegebedürftigen Angehörigen wohnen. Problematisch ist auch, dass das vorgeschlagene Modell der Familienpflegezeit auf einem bestehenden Arbeitsverhältnis in Vollzeit oder Teilzeit fußt, welches noch ausreichend Spielraum für eine Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden in der Woche zulässt. Pfliegerische Unterstützung wird nach wie vor überwiegend von Frauen erbracht, welche erheblich häufiger als Männer in Teilzeit und Minijobs arbeiten. Damit ist die Inanspruchnahme des Familienpflegezeitgesetzes für viele Frauen nicht möglich.

Forderung

Der Paritätische fordert, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die häusliche Pflege eines Angehörigen einen gesetzlichen Anspruch auf eine mindestens dreijährige völlige Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit einzuräumen. Beschäftigte können dabei vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

Darüber hinaus ist die Vorgabe einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden sowie die Vorgabe von 15 Mindestbeschäftigten ersatzlos zu streichen.

§ 2a - Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Gesetzestext

(1) Wer Familienpflegezeit nach § 2 beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 Satz 2 die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Wird die Familienpflegezeit in unmittelbarem Anschluss an eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 bis 5 des Pflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen, muss die oder der Beschäftigte dies dem Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beginn dieser Freistellung, spätestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit, schriftlich ankündigen. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen und dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.

(2) Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(3) Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 Satz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(5) Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die

Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 2 Absatz 5.

Bewertung

Die Regelung bezüglich der Fristsetzung zur Einreichung eines Antrags auf Familienpflegezeit in der Höhe von acht Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit berücksichtigt nicht die Umstände, mit welchen sich Angehörige durch das Eintreten eines Pflegefalles in der Familie konfrontiert sehen. Pflegebedürftigkeit tritt in der Regel meist sehr kurzfristig ein (z. B. durch einen Sturz) und kann somit nicht zwei Monate eher geplant werden.

Der Arbeitgeber kann „dringende betriebliche Gründe“ geltend machen, um den Bedarfen des bzw. der pflegenden Angestellten nicht nachkommen zu müssen. Diese sind hier nicht weiter aufgeführt, was seitens der Arbeitgeber eine gewisse Willkür im Umgang mit Vereinbarungen zur Familienpflegezeit einräumt.

Weiterhin können nach dem vorliegenden Referentenentwurf Beschäftigte nicht eher als vereinbart wieder in den Beruf zurückkehren, solange der Arbeitgeber nicht zustimmt. Dies hat aufgrund des geringeren Einkommens sowie der Aufnahme eines Darlehens während der Familienpflegezeit eine unkalkulierbare hohe finanzielle Unsicherheit zur Folge, welche pflegende Angehörige davon abhalten wird, den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit einzulösen.

Forderung

Die Fristen zur Einreichung des Antrags auf Familienpflegezeit sind auf zwei Wochen vor Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zu kürzen.

Weiterhin muss pflegenden Angehörigen jederzeit die Möglichkeit gegeben werden, die Familienpflegezeit vorzeitig abubrechen und gemäß der vor Inanspruchnahme von Familienpflegezeit vertraglich geregelten Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Aufgrund der finanziellen Einbußen und der Aufnahme eines Darlehens muss ein kurzfristiges Zurückkehren in die vorherige Einkommenssituation gewährleistet sein.

Die Gründe für Arbeitgeber, unter welchen den Bedarfen der Beschäftigten im Falle der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nicht nachzukommen ist, müssen spezifiziert werden. Sollten hier keinen konkreten Gründe benannt werden, ist Absatz 2 zu streichen.

§ 3 Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

Gesetzestext

(1) Für die Dauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 des Pflegezeitgesetzes gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Der Anspruch gilt auch für alle

Vereinbarungen über Freistellungen von der Arbeitsleistung, die die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes erfüllen.

(2) Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit gewährt.

(3) Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt vor der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit ist das nach der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch Zwanzig teilbaren Euro-Betrag gerundete regelmäßige durchschnittliche monatliche Einkommen ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit. Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt während der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit ist das nach der im jeweiligen Jahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch Zwanzig teilbaren Eurobetrag gerundete Produkt aus der vereinbarten durchschnittlichen monatlichen Stundenzahl während der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit und dem durchschnittlichen Entgelt pro Arbeitsstunde. Durchschnittliches Entgelt pro Arbeitsstunde ist das Verhältnis des regelmäßigen Gesamteinkommens ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit. Bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Familienpflegezeit oder Pflegezeit bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend. Für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts pro Arbeitsstunde bleiben Mutterschutzfristen, kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 des Pflegezeitgesetzes und Freistellungen nach § 3 des Pflegezeitgesetzes sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben nach § 7b des Viertes Buches Sozialgesetzbuch außer Betracht.

(4) In den Fällen der Pflegezeit ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist.

(5) Abweichend von Absatz 2 können Beschäftigte auch einen geringeren Darlehensbetrag in Anspruch nehmen, wobei die monatliche Darlehensrate mindestens 50 Euro betragen muss.

(6) Das Darlehen ist in der in Absatz 2 genannten Höhe, in den Fällen der Pflegezeit in der in Absatz 4 genannten Höhe, vorrangig vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen und von den Beschäftigten zu beantragen; Absatz 5 ist insoweit nicht anzuwenden. Bei der Berechnung von Sozialleistungen nach Satz 1 sind die Zuflüsse aus dem Darlehen als Einkommen zu berücksichtigen.

Bewertung

Die Gewährung eines zinslosen Darlehens bietet den Beschäftigten nicht die benötigte finanzielle Absicherung und Unterstützung während der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit, sondern verschärft noch zusätzlich die finanzielle Situation.

Forderung

Anstelle des Darlehens sollten pflegende Angehörige vielmehr entsprechend der finanziellen Absicherung gemäß des Elterngeldes unterstützt werden. Kriterium für die Höhe der finanziellen Unterstützung kann die jeweilige Pflegestufe sein. Der Paritätische hat bereits 2011 ein entsprechendes Konzept zum Familienpflegegeld (Anlage 1) vorgelegt.

Vor dem Hintergrund, dass jedes Darlehen ein Schuldenrisiko für die Darlehensempfänger bedeuten kann und Pflege als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu betrachten ist, ist § 3 abzulehnen und entsprechend des Paritätischen Konzeptes zum Familienpflegegeld neu zu fassen.

§ 6 - Rückzahlung des Darlehens / § 7 – Härtefallregelung

Gesetzestext

§ 6 - Rückzahlung des Darlehens

(1) Im Anschluss an die Familienpflegezeit oder an die Pflegezeit ist die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer verpflichtet, das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit zurückzuzahlen. Die Rückzahlung erfolgt in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten in Höhe des im Bescheid nach § 9 festgesetzten monatlichen Betrags jeweils spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats. Für die Rückzahlung gelten alle nach § 3 an die Darlehensnehmerin oder den Darlehensnehmer geleisteten Darlehensbeträge als ein Darlehen.

(2) Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderung der Familienpflegezeit oder Pflegezeit folgt. Bei einer Unterbrechung oder Beendigung der monatlichen Darlehenszahlungen kann das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, wenn die übrigen Voraussetzungen für den Anspruch nach §§ 2 und 3 weiterhin vorliegen, auf Antrag der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers den Beginn der Rückzahlung auf einen späteren Zeitpunkt, spätestens jedoch auf den 25. Monat nach Beginn der Förderung, festsetzen. Befindet sich die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer während des Rückzahlungszeitraums in Familienpflegezeit oder Pflegezeit, setzt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag der oder des Beschäftigten die monatlichen Rückzahlungsraten bis zur Beendigung der Freistellung von der Arbeitsleistung aus. Der Rückzahlungszeitraum verlängert sich um den Zeitraum der Aussetzung.

§ 7 – Härtefallregelung

(1) 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, sind der Darlehensnehmerin oder dem Darlehensnehmer auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen (Teildarlehenserlass).

(2) 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 besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem

Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn sich die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet, oder zu erwarten ist, dass sie oder er durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten gerät.

- (3) Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist,
1. bei einer mehr als 180 Tage dauernden ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit,
 2. bei Bezug von Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren, oder
 3. bei Tod der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers.

(4) Der Abschluss von Vergleichen sowie die Stundung, Niederschlagung und der Erlass von Ansprüchen richten sich, sofern in diesem Gesetz nicht abweichende Regelungen getroffen werden, nach den §§ 58 und 59 der Bundeshaushaltsordnung.

Bewertung

Die Vorgaben bezüglich der Rückzahlung (einschl. Der Härtefallregelung) implizieren finanzielle Herausforderungen über die Dauer der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit hinaus. Dies bedeutet eine zusätzliche Belastung der pflegenden Angehörigen und anerkennt nicht die Leistung, welche pflegende Angehörige (auch für die Gesellschaft) erbringen

Forderung

Wie bereits oben beschrieben spricht sich der Paritätische gegen ein Darlehensmodell aus und fordert stattdessen eine wirksame Unterstützung pflegender Angehöriger durch die Gewährung eines Familienpflegegeldes (s. Anlage 1).

§ 14 Beirat

Gesetzestext

- (1) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein.
- (2) Der Beirat begleitet die Umsetzung der in diesem Gesetz getroffenen Regelungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und berät über deren Auswirkungen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann dem Beirat Themenstellungen zur Beratung vorgeben.
- (3) Der Beirat legt dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht vor und kann hierin Handlungsempfehlungen aussprechen.
- (4) Der Beirat besteht aus einundzwanzig Mitgliedern, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales berufen werden. Stellvertretung ist zulässig. Die oder der Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt. Der Beirat setzt sich zusammen aus vier Vertreterinnen oder Vertretern von Betroffenenorganisationen oder

Betroffenengruppen, 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. Des Weiteren gehören dem Beirat zwei Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler mit Schwerpunkt in der Forschung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf an. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Gesundheit können jeweils ein Mitglied für den Beirat benennen. Die Besetzung des Beirats muss geschlechterparitätisch erfolgen.

(5) Die Amtszeit der Mitglieder des Beirats und ihrer Stellvertreterinnen oder Stellvertreter beträgt fünf Jahre und kann einmalig um fünf Jahre verlängert werden. Scheidet ein Mitglied oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter vorzeitig aus, wird für den Rest der Amtszeit eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger berufen.

(6) Die Mitglieder des Beirats sind ehrenamtlich tätig; sie haben Anspruch auf Erstattung ihrer notwendigen Auslagen.

(7) Der Beirat arbeitet auf der Grundlage einer durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu erlassenden Geschäftsordnung.

Bewertung

Der Paritätische unterstützt die Einsetzung eines unabhängigen Beirates, dem unter anderem auch Vertreter der Wohlfahrtsverbände angehören sollen. Eine unabhängige Arbeit des Beirats ist jedoch nur möglich, wenn Themenstellungen von allen Mitgliedern des Beirates eingebracht und gewählt werden können.

Forderung

§ 14 sollte die Unabhängigkeit der Mitglieder des Beirates auch hinsichtlich der Themenstellungen sicherstellen. Hierfür wäre die gemeinsame Erarbeitung einer Geschäftsordnung durch den Beirat zu begrüßen.

Zu Artikel 2 - Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit

§ 2 - Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Gesetzestext

Dem § 2 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Ein Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.“

Bewertung

Der Paritätische begrüßt die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes für pflegende Angehörige, die während einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 des Fünften Buches oder nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches beanspruchen können.

§ 3 – Pflegezeit

Gesetzestext

§ 3 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 3 werden folgende Sätze angefügt:

„Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Beansprucht die oder der Beschäftigte in unmittelbarem Anschluss an die Pflegezeit Familienpflegezeit zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, hat sie oder er dies innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Pflegezeit, spätestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit, gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich anzukündigen. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen und abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.“

b) Folgende Absätze 5 bis 7 werden angefügt:

„(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, wenn Beschäftigte einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

(6) Beschäftigte sind zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen. Beschäftigte haben gegenüber dem Arbeitgeber das Vorliegen einer Erkrankung im Sinne von § 7 Absatz 5 durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.“

Bewertung

Insbesondere nach der Inanspruchnahme der Pflegezeit müssen pflegende Angehörige die Möglichkeit haben, Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen, ohne dies bereits mindestens drei Monate vor Ende der Pflegezeit beantragen zu müssen. Die Regelung bezüglich der Fristsetzung zur Einreichung eines Antrags auf Familienpflegezeit bis spätestens drei Monate nach Beginn der Pflegezeit berücksichtigt nicht die Umstände, mit welchen sich Angehörige durch das Eintreten eines Pflegefalles in der Familie konfrontiert sehen. Der Verlauf einer Pflegebedürftigkeit ist nicht planbar und kann somit nicht drei Monate im Vorhinein abgesehen und bewertet werden.

Die Möglichkeit zur Freistellung von Beschäftigten für die Sterbebegleitung von Angehörigen begrüßt der Paritätische.

Forderung

Die Fristen zur Einreichung des Antrags auf Familienpflegezeit sind auf zwei Wochen vor Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zu kürzen, unabhängig davon, ob bereits Pflegezeit in Anspruch genommen wurde.

§ 4 - Dauer der Pflegezeit

Gesetzestext

§ 4 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten.“

b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Für die Betreuung nach § 3 Absatz 5 und für die Sterbebegleitung nach § 3 Absatz 6 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Satz 1 gilt für die Sterbebegleitung mit der Maßgabe, dass eine Freistellung für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten verlangt werden kann.“

Bewertung

Auch hier gilt: Da die durchschnittliche Dauer von Pflegebedürftigkeit bei acht Jahren liegt, ist fraglich, ob die Begrenzung des Rechtsanspruchs auf zwei Jahre ausreichend ist.

Forderung

Der Paritätische fordert, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die häusliche Pflege eines Angehörigen einen gesetzlichen Anspruch auf eine mindestens dreijährige völlige Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit einzuräumen. Beschäftigte können dabei vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt werden.

§ 7 – Begriffsbestimmungen

Gesetzestext

§ 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird nach dem Wort „Schwiegereltern,“ das Wort „Stiefeltern,“ angefügt.

bb) In Nummer 2 werden nach dem Wort „eheähnlichen“ die Wörter „oder lebenspartnerschaftsähnlichen“ und nach dem Wort „Geschwister,“ die Wörter „Schwägerinnen und Schwäger,“ eingefügt.

b) Folgender Absatz 5 wird angefügt:

„(5) Sterbebegleitung liegt vor, wenn der oder die zu begleitende nahe Angehörige an einer Erkrankung leidet,

1. die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
2. 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
3. die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.“

Bewertung

Der Paritätische begrüßt die Änderungen in § 7.

Zu Artikel 4 - Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

§ 345 - Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherungspflichtiger /

§ 347 - Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

§ 345 - Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherungspflichtiger Gesetzestext

§ 345 wird wie folgt geändert:

a) Nach Nummer 5a wird folgende Nummer 5b eingefügt:

„5b. 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 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens, wobei 80 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind; bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung ist das dem Krankengeld zugrunde liegende Einkommen nicht zu berücksichtigen,“.

b) Nach Nummer 6a wird folgende Nummer 6b eingefügt:

„6b. die als Bezieherinnen oder Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld versicherungspflichtig sind, 80 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens, wobei 80 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind,“.

§ 347 - Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

Gesetzestext

Nach § 347 Nummer 6a wird folgende Nummer 6b eingefügt:

„6b. für Personen, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, von den Bezieherinnen oder Beziehern der Leistung zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, im Übrigen

a) von der Pflegekasse, wenn die oder der Pflegebedürftige in der sozialen Pflegeversicherung versichert ist,

b) vom privaten Versicherungsunternehmen, wenn die oder der Pflegebedürftige in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versichert ist,

c) von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder vom Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen anteilig, wenn die oder der Pflegebedürftige Anspruch auf Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge hat und in der sozialen Pflegeversicherung oder bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert ist;

die Beiträge werden von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, allein getragen, wenn das der Leistung zugrunde liegende Arbeitsentgelt auf den Monat bezogen 450 Euro nicht übersteigt,“.

Bewertung

Den neuen Regelungen zufolge sollen in Zukunft auch das Krankengeld, welches pflegenden Eltern bei Erkrankung des Kindes gewährt wird, sowie das neu

eingeführte Pflegeunterstützungsgeld als beitragspflichtig im Sinne des SGB III betrachtet werden. Dies bedeutet für pflegende Angehörige eine zusätzliche Verschlechterung der finanziellen Situation. Es ist darüber hinaus nicht plausibel, weshalb im Falle des Pflegeunterstützungsgeldes der Beitrag zur Hälfte von Pflegekasse bzw. privaten Versicherungsunternehmen und Beihilfe getragen wird und im Falle des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes nicht.

Forderung

Der Paritätische fordert die vollständige Tragung der Beitragspflicht nach § 345 SGB III durch die Pflegekassen bzw. privaten Versicherungsunternehmen und die Beihilfe für pflegende Angehörige für die gesamte Dauer der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit.

Zu Artikel 6 - Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

§ 45 - Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

Gesetzestext

§ 45 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 2 werden folgende Sätze angefügt:

„Das Krankengeld nach Absatz 1 beträgt 90 vom Hundert des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches) in den der Freistellung von Arbeitsleistung nach Absatz 3 vorangegangenen 12 Kalendermonaten 100 vom Hundert des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt; es darf 70 vom Hundert der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 nicht überschreiten. Erfolgt die Berechnung des Krankengeldes nach Absatz 1 aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 70 vom Hundert des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. § 47 Absatz 1 Satz 6 bis 8 und Absatz 4 Satz 3 bis 5 gelten entsprechend.“

b) Absatz 4 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.“

Bewertung

Der Paritätische begrüßt die Anhebung des Krankengeldes für pflegende Angehörige von kranken Kindern.

Zu Artikel 7- Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

§ 166 Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherter /

§ 170 Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

§ 166 Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherter

Gesetzestext

In § 166 Absatz 1 werden nach Nummer 2d die folgenden Nummern 2e und 2f eingefügt:

„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, wobei 80 vom Hundert des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem nicht geringfügigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind, und bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung das dem Krankengeld zugrundeliegende Einkommen nicht zu berücksichtigen ist,

2f. bei Personen, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens, wobei 80 vom Hundert des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind.“

§ 170 Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

Gesetzestext

§ 170 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Nummer 2 wird nach Buchstabe d folgender Buchstabe e angefügt:

„e) Pflegeunterstützungsgeld beziehen, von den Beziehern der Leistung zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, im Übrigen

aa) von der Pflegekasse, wenn der Pflegebedürftige in der sozialen Pflegeversicherung versichert ist,

bb) vom privaten Versicherungsunternehmen, wenn der Pflegebedürftige in der sozialen Pflegeversicherung versicherungsfrei ist,

cc) von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder vom Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen anteilig, wenn der Pflegebedürftige beihilfeberechtigt ist oder Anspruch auf Leistungen der Heilfürsorge hat und bei einer sozialen Pflegeversicherung oder einem privaten Versicherungsunternehmen versichert ist; ist ein Träger der Rentenversicherung Festsetzungsstelle für die Beihilfe, gelten die Beiträge insoweit als gezahlt; dies gilt auch im Verhältnis der Rentenversicherungsträger untereinander,

die Beiträge werden von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, getragen, wenn die Bezieher der Leistung zur Berufsausbildung beschäftigt sind und das der Leistung zugrunde liegende Arbeitsentgelt auf den Monat bezogen 450 Euro nicht übersteigt; Doppelbuchstabe cc gilt entsprechend.“

b) In Absatz 2 Satz 1 wird nach dem Wort „Krankengeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.

Bewertung

Den neuen Regelungen zufolge sollen in Zukunft auch das Krankengeld, welches pflegenden Eltern bei Erkrankung des Kindes gewährt wird, sowie das neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld als beitragspflichtig im Sinne des SGB VI betrachtet werden. Dies bedeutet für pflegende Angehörige eine zusätzliche Verschlechterung der finanziellen Situation. Es ist darüber hinaus nicht plausibel, weshalb im Falle des Pflegeunterstützungsgeldes der Beitrag zur Hälfte von Pflegekasse bzw. privaten Versicherungsunternehmen und Beihilfe getragen wird und im Falle des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes nicht.

Forderung

Der Paritätische fordert die vollständige Tragung der Beitragspflicht nach § 166 SGB VI durch die Pflegekassen bzw. privaten Versicherungsunternehmen und die Beihilfe für pflegende Angehörige für die gesamte Dauer der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit.

Zu Artikel 9 – Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch § 44a SGB XI Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit

Gesetzestext

§ 44a wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 44a

Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung“.

b) Folgende Absätze werden angefügt:

„(3) Für kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes haben Beschäftigte im Sinne des § 7 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes, die für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 des Fünften Buches oder nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches beanspruchen können, Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu zehn Arbeitstage. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Absatz 2 Satz 2 des Pflegezeitgesetzes von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 des Fünften Buches entsprechend.

(4) Beschäftigte, die sich nach § 2 des Pflegezeitgesetzes in einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung befinden, erhalten auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung. Zuschüsse werden gewährt für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, eine Pflichtversicherung nach § 5 Absatz 1 Nummer 13 des Fünften Buches oder nach § 2 Absatz 1 Nummer 7 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, eine Versicherung bei der Postbeamtenkrankenkasse oder der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten, soweit im Einzelfall keine beitragsfreie Familienversicherung möglich ist. Die Zuschüsse belaufen sich auf den Betrag, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Arbeitgeberanteil nach § 249 und § 249b des Fünften Buches aufzubringen wäre, und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen.

(5) Die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen 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. In den Fällen des § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e Doppelbuchstabe cc des Sechsten Buches bescheinigt die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen die gesamte Höhe der Leistung.

(6) Landwirtschaftlichen Unternehmern im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, die an der Führung des Unternehmens gehindert sind, weil 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, wird anstelle des Pflegeunterstützungsgeldes bis zu zehn Arbeitstage Betriebshilfe entsprechend § 9 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte gewährt. Die Kosten der Leistungen werden der landwirtschaftlichen Pflegekasse von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen erstattet; innerhalb der sozialen Pflegeversicherung wird von einer Erstattung abgesehen. Privat pflegeversicherte landwirtschaftliche Unternehmer, die an der Führung des Unternehmens gehindert sind, weil 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, erhalten von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen oder in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes von dem privaten Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen eine Kostenerstattung für bis zu zehn Arbeitstage Betriebshilfe; dabei werden nicht die tatsächlichen Kosten, sondern ein pauschaler Betrag in Höhe von 200 Euro pro Tag Betriebshilfe zugrunde gelegt.“

Bewertung

Der Paritätische begrüßt die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes für pflegende Angehörige, die während einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 des Fünften Buches oder nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches beanspruchen können.

§ 57 SGB XI Beitragspflichtige Einnahmen

Gesetzestext

§ 57 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§§ 226 bis 238“ durch die Angabe „§§ 226 bis 232a, 233 bis 238“ ersetzt.

b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„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, gelten als beitragspflichtige Einnahmen 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens, wobei 80 vom Hundert des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus einem nicht geringfügigen Beschäftigungsverhältnis abzuziehen sind, und bei gleichzeitigem Bezug von Krankengeld neben einer anderen Leistung das dem Krankengeld zugrundeliegende Einkommen nicht zu berücksichtigen ist.“

Bewertung

Den neuen Regelungen zufolge soll in Zukunft auch das Krankengeld, welches pflegenden Eltern bei Erkrankung des Kindes gewährt wird als beitragspflichtig im Sinne des SGB XI betrachtet werden. Dies bedeutet für pflegende Angehörige eine zusätzliche Verschlechterung der finanziellen Situation. Es ist darüber hinaus nicht plausibel, weshalb im Falle des Pflegeunterstützungsgeldes Beitragsfreiheit besteht.

Forderung

Der Paritätische fordert die vollständige Tragung der Beitragspflicht nach § 166 SGB VI durch die Pflegekassen bzw. privaten Versicherungsunternehmen und die Beihilfe für pflegende Angehörige für die gesamte Dauer der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit.

Zusammenfassung

Da grundlegende Aspekte der finanziellen Absicherung der Pflegepersonen (hier Angehörige) während der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit fehlen, wird das Gesetz seinem Ziel nicht gerecht werden, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern. Solange Beschäftigte durch die Pflege von Angehörigen schlechter gestellt sind (z. B. aufgrund der Aufnahme eines Darlehens oder geringerer Rentenansprüche), bildet der Rechtsanspruch von Angehörigen keine ausreichende Hilfestellung.

Berlin, den 19. September 2014

Der Paritätische Gesamtverband

Ansprechpartnerin: Anne Linneweber, Referentin für Altenhilfe und Pflege

Abteilung Sozialpolitik

Tel.: 030 / 72 62 22 – 199

Fax: 030 / 72 62 22 – 328

Sekretariat: 030 / 72 62 22 – 121

E-Mail:

fabian.mueller-zetsche@sovd.de

Stellungnahme

**des Sozialverbands Deutschland (SoVD) zum Referentenentwurf des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend /
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Stand: 09.09.2014)**

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

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf sollen zur Stärkung der häuslichen Pflege durch Angehörige die Möglichkeiten der Familienpflegezeit und der Pflegezeit zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gemeinsam weiterentwickelt werden.

Der Referentenentwurf enthält im Wesentlichen folgende Maßnahmen:

1. Einführung einer Lohnersatzzahlung für eine Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen zur kurzfristigen Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation („Pflegeunterstützungsgeld“).
2. Engere Verzahnung von Pflegezeit und Familienpflegezeit durch Regelungen zum nahtlosen Übergang sowie einer 24-monatigen Höchstdauer beider Ansprüche.
3. Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit für Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.
4. Einführung eines Anspruchs auf ein zinsloses Darlehen zur Aufstockung des Arbeitsentgelts für Beschäftigte bei Pflegezeit und Familienpflegezeit.
5. Erweiterung des Begriffs des „nahen Angehörigen“ auf Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwager.



6. Ausweitung des Anspruchs auf Freistellung bzw. Arbeitszeitreduzierung auf Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger sowie Sterbebegleitung naher Angehöriger.
7. Einsetzung eines Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zur Begleitung der Umsetzung der Regelungen der Familienpflegezeit und der Pflegezeit.

I. Gesamtbewertung:

Die Versorgung von Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf im häuslichen Umfeld entspricht den Wünschen und Bedürfnissen der meisten Menschen. Sie möchten auch bei eintretender Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit nicht in eine stationäre (Groß)Pflegeeinrichtung übersiedeln müssen, sondern so lange wie möglich in ihrer häuslichen Umgebung verbleiben. Umfragen belegen, dass auch die Mehrzahl der Beschäftigten ihre Angehörigen am liebsten selbst betreuen möchte. Eine vorrangig häusliche Versorgung durch nahe Angehörige entspricht zudem den Grundsätzen des SGB XI. In der Praxis scheitern häusliche Pflegearrangements nicht selten an den mangelhaften Möglichkeiten der pflegenden Angehörigen, Pflege naher Angehöriger und Berufstätigkeit zu vereinen. Der SoVD begrüßt es vor diesem Hintergrund außerordentlich, dass mit vorliegendem Referentenentwurf der Versuch unternommen wird, die Einzelregelungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit zum 1.1.2015 zu stärken und besser zu verzahnen. Insbesondere die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit sowie die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes sind wichtige Bausteine bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und entsprechen langjährigen Forderungen des SoVD. Inwiefern trotz nach wie vor fehlender Lohnersatzleistung für die sechsmonatige Pflegezeit und angesichts der Komplexität der Regelungen zum zinslosen Darlehen die Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit signifikant verbessert werden kann, muss die Praxis zeigen.

II. Zu den Regelungen im Einzelnen:

1. Pflegeunterstützungsgeld

Der Referentenentwurf sieht vor, eine Lohnersatzzahlung in Anlehnung an das Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V) für eine Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen zur kurzfristigen Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation einzuführen („Pflegeunterstützungsgeld“).

SoVD-Bewertung: Mit der Einführung einer Lohnersatzleistung nach dem Vorbild des Kinderkrankengeldes kämen die Koalitionspartner einer Forderung des SoVD nach. Der SoVD begrüßt die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes sehr.

2. Verzahnung von Pflegezeit und Familienpflegezeit

Der Referentenentwurf sieht vor, die weiterhin nebeneinander bestehenden Regelungen der Pflegezeit und der Familienpflegezeit enger zu verzahnen. Unter anderem wird bei Kombination beider Ansprüche die Maximaldauer auf 24 Monate begrenzt sowie ein nahtloser Übergang (direkter Anschluss) beider Leistungen vorgeschrieben.

SoVD-Bewertung: Da bisher Pflegezeit und Familienpflegezeit miteinander kombiniert werden können, würde die zukünftig bei der Kombination vorgesehene Höchstdauer auf insgesamt 24 Monate eine Verkürzung der maximal möglichen Pflegedauer darstellen. Da die Pflege von Angehörigen noch immer weit überwiegend von Frauen geleistet wird, ist aus frauenpolitischer Sicht anzumerken, dass Anreize vermieden werden sollten, die dazu führen, dass Frauen langfristig oder dauerhaft aus dem Berufsleben aussteigen.

3. Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Der Referentenentwurf sieht vor, dass Beschäftigte einen Anspruch auf die teilweise Freistellung von der Arbeit für bis zu 24 Monate bekommen (Familienpflegezeit), wenn in ihrem Betrieb in der Regel mehr als 15 Beschäftigte tätig sind.

SoVD-Bewertung: Der SoVD begrüßt grundsätzlich die Einführung eines Rechtsanspruches, die er bereits bei Einführung der Familienpflegezeit gefordert hatte. Er kritisiert, dass ein Rechtsanspruch für Familienpflegezeit nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten besteht. Auf diese Weise werden unzählige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen von der Regelung ausgeschlossen. Wünschenswert ist ein Rechtsanspruch für alle Beschäftigten. Da kleine Betriebe den temporären Ausstieg, beziehungsweise die vorübergehende Arbeitszeitreduzierung schwieriger bewältigen können, müssten parallel Instrumente zur Abfederung der besonderen Belastungen geschaffen werden, ohne dass dies zur Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse führt.

4. Zinsloses Darlehen zur Entgeltaufstockung

Der Referentenentwurf sieht vor, einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen zur Aufstockung des Arbeitsentgelts für Beschäftigte bei Pflegezeit und Familienpflegezeit zu schaffen. Das Darlehen wird vom Bundesamt für Familien und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag gewährt. Die Höhe der monatlichen Darlehensraten ergibt sich aus der Hälfte der Differenz zwischen dem monatlichen Nettoentgelt vor und während der Familienpflegezeit. Wird das Darlehen bei vollständiger Freistellung im Rahmen der Pflegezeit bezogen, so ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer Familienpflegezeit mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 15 Wochenstunden zu gewähren wäre. Die Rückzahlung des Darlehens soll im Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Pflegezeit innerhalb von 48 Monaten nach Beginn des Darlehensbezuges in möglichst gleichen Monatsraten erfolgen.

SoVD-Bewertung: Der SoVD begrüßt die Möglichkeit für ein zinsloses Darlehen insofern, als es die bisherige weitgehend ungeeignete Darlehensregelung ablöst. Insbesondere die bisher privat abzuschließende Familienpflegezeitversicherung wird auf diese Weise überflüssig, mit der Beschäftigte bisher den Fall absichern mussten, dass sie das Darlehen des Arbeitgebers nicht zurückzahlen konnten. Allerdings sind die vorgesehenen Regelungen zur Beantragung, Berechnung und Rückzahlung sehr kompliziert. In der Praxis wird sich zeigen müssen, inwiefern Interessenten dennoch davon Gebrauch machen. Der SoVD bedauert, dass für die bis zu sechsmonatige Freistellung im Rahmen der Pflegezeit keine Lohnersatzleistung vorgesehen ist. Erst diese würde Pflege und Berufstätigkeit in vielen Fällen vereinbar machen.

5. Erweiterung des Begriffs des „nahen Angehörigen“

Der Referentenentwurf sieht vor, den Begriff des „nahen Angehörigen“ zu erweitern, zu dessen Pflege, Betreuung oder Sterbebegleitung Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden kann. Zukünftig sollen auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwager als nahe Verwandte gelten.

SoVD-Bewertung: Die Erweiterung des Begriffs des nahen Angehörigen ist zu begrüßen. Sie geht aber nicht weit genug. Indem die Familienpflegezeit ausnahmslos auf nahe Angehörige zielt und enge Freundinnen und Freunde oder langjährige Nachbarinnen und Nachbarn nicht einbezieht, wird der Wirkkreis des Gesetzes aus Sicht des SoVD bedauerlich eingeschränkt. Längst deckt ein so eng gefasster Begriff des pflegenden Angehörigen als Hauptpflegeperson nicht mehr die Lebenswirklichkeit vieler Menschen und existierender Pflegearrangements ab. Mit Blick auf den sozialen Wandel in unserer Gesellschaft, der sich u.a. in der Zunahme von Ein-Personen-Haushalten widerspiegelt, regt der SoVD an, eine Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises auf enge Freundinnen und Freunde oder Nachbarinnen und Nachbarn zu prüfen. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf den Grundsatz des SGB XI, wonach die Pflegeversicherung mit ihren Leistungen *„vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen (soll), damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können.“* (§ 3 SGB XI)

6. Ausweitung des Anspruchs auf Pflegezeit und Familienpflegezeit

Der Referentenentwurf sieht vor, dass der Anspruch auf Freistellung (Pflegezeit) bzw. Arbeitszeitreduzierung (Pflegezeit oder Familienpflegezeit) auch für die Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger sowie zur Sterbebegleitung naher Angehöriger besteht.

SoVD-Bewertung: Der SoVD begrüßt die vorgesehene Ausweitung des Anspruchs auf Pflegezeit und Familienpflegezeit ausdrücklich.

7. Einsetzung eines Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Der Referentenentwurf sieht vor, dass das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege einsetzt. Dieser soll die Umsetzung der im vorliegenden Referentenentwurf getroffenen Regelungen begleiten sowie dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht vorlegen und darin gegebenenfalls Handlungsempfehlungen aussprechen. Der Beirat soll 21 Mitglieder haben, zu denen auch Vertreterinnen und Vertreter von Betroffenen Gruppen, Seniorenorganisationen und Interessenvertretungen der pflegenden Angehörigen gehören sollen.

SoVD-Bewertung: Der SoVD begrüßt die Einrichtung eines Beirats. Er steht als ältester Sozialverband Deutschlands, als Vertreter der Interessen pflegebedürftiger Menschen und ihrer (pflegenden) Angehörigen sowie als maßgebliche Organisation nach § 118 SGB XI für eine konstruktive Mitarbeit zur Verfügung. Für das Gelingen der Beiratsarbeit, insbesondere die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für den

Gesetzgeber, ist angesichts der erwartbar heterogenen Interessenlagen der Beteiligten wichtig, dass Mechanismen der Zusammenarbeit und der Konfliktlösung in der vom BMFSFJ zu erarbeitenden Geschäftsordnung dezidiert vorgegeben werden.

III. Schlussbemerkung

Der SoVD begrüßt die Bemühungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, mittels des vorliegenden Referentenentwurfes Familie, Pflege und Beruf zukünftig besser vereinbar zu machen. Der SoVD vermisst in diesem Zusammenhang Maßnahmen zur besseren rentenrechtlichen Bewertung von Zeiten ehrenamtlicher Pflege.

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die familiäre Pflege als Garant einer häuslichen – und kostengünstigen – Pflege zukünftig immer weniger zur Verfügung stehen kann und wird. Die Rolle der professionellen und der ehrenamtlichen Pflege müssen neu überdacht werden. Es braucht neue Pflege-Hilfe-Mixe. Quartiersbezogene Ansätze sind weiterzuentwickeln, die das gesamte Umfeld einbeziehen („Caring Communities“). Perspektivisch muss die Pflegeversicherung zu einer Pflege-Bürgerversicherung weiterentwickelt werden, deren Leistungen am Bedarf der Betroffenen orientiert sind.

Berlin, 18. September 2014

DER BUNDESVORSTAND
Abteilung Sozialpolitik



Stellungnahme

des Kommissariats der deutschen Bischöfe – Katholisches Büro in Berlin –

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

I. Allgemeine Anmerkungen

Der Referentenentwurf ist grundsätzlich zu begrüßen. Positiv bewerten wir insbesondere, dass nunmehr ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit eingeführt werden soll, dass analog zum Kinderkrankengeld ein Pflegeunterstützungsgeld gewährt werden soll und dass ein Anspruch auf Freistellung nicht nur für die Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen, sondern auch zur Sterbebegleitung Angehöriger und zur Pflege pflegebedürftiger minderjähriger Kinder vorgesehen ist.

Die vorgesehene neue Möglichkeit, dass die Beschäftigten während der Zeit, in der sie Angehörige pflegen und daher ihre Arbeitszeit reduzieren, zur Aufstockung ihres Arbeitsentgeltes beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragen können, wird die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit attraktiver machen. Im Vergleich mit der bisher allein möglichen Aufstockung des Arbeitsentgeltes über ein vom Arbeitgeber zu verwaltendes Wertguthaben bedeutet die geplante Neuregelung auch eine Erleichterung für die Arbeitgeber.

Die Verzahnung von Familienpflegezeit und Pflegezeit ist sinnvoll. Sie wirft aber die Frage auf, wieso nicht ein einheitliches Gesetz geschaffen wird, das die verschiedenen Freistellungstatbestände umfasst. Dies könnte die Übersichtlichkeit verbessern und damit die Anwendbarkeit des Gesetzes erleichtern.

Im Hinblick auf die durchschnittliche Pflegedauer überzeugt die vorgesehene Begrenzung der Gesamtdauer beider Freistellungszeiten auf maximal 24 Monate für eine zu pflegende Person nicht.

II. Zu den Regelungen im Einzelnen

1. Art. 1 Nr. 1 - § 2 Abs. 2 FPIZG-E

§ 2 Abs. 2 FPIZG-E und § 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG-E legen übereinstimmend fest, dass Pflegezeit und Familienpflegezeit eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten dürfen.



Die durchschnittliche häusliche Pflegedauer beträgt in Deutschland für Männer 32 und für Frauen 38 Monate.¹ Könnten die 24 Monate Familienpflegezeit und die 6 Monate Pflegezeit zeitlich jeweils voll in Anspruch genommen werden, würde diese durchschnittliche Zeit annähernd erreicht. Insofern erscheint es sinnvoll, auf eine Deckelung der Gesamtdauer auf 24 Monate zu verzichten.

§ 2 Abs. 2 FPIG-E und § 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG-E sollten daher gestrichen werden.

2. Art. 1 Nr. 2 - § 2a Abs. 1 Satz 2

§ 2a Abs. 1 Satz 2 FPIZG-E und § 3 Abs. 3 Satz 3 PflegeZG-E vermuten übereinstimmend, dass in den Fällen, in denen aus dem Antrag des Beschäftigten nicht eindeutig hervorgeht, ob er Freistellung wegen Familienpflegezeit oder Pflegezeit begehrt, davon auszugehen ist, dass Pflegezeit beantragt wurde.

Rückmeldungen, die uns von Vertretern der Dienstnehmer in der katholischen Kirche erreicht haben, weisen darauf hin, dass die Regelung der verschiedenen Freistellungstatbestände als kompliziert angesehen wird. Familienpflegezeit und Pflegezeit sind inhaltlich unterschiedlich gestaltet und haben unterschiedliche Rechtsfolgen. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers seine Beschäftigten darauf und auf Beratungsmöglichkeiten hinzuweisen, sodass sich in der Praxis keine unklaren Anträge ergeben sollten. Gerade auch im Hinblick auf die Freistellungstatbestände für die Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes oder eines sterbenden Angehörigen kann bei Beschäftigten Beratungsbedarf bestehen. Für die Beschäftigten ist es wichtig, dass sie sich auf den für ihre persönliche Situation passenden Freistellungstatbestand stützen.

Daher sollte es keine gesetzliche Vermutung geben, welcher Freistellungsgrund vorliegt. In jedem Fall sollte eine derartige gesetzliche Vermutung nicht unwiderruflich gestaltet sein.

Wir regen daher an § 2a Abs. 1 Satz 2 FPIZG-E und § 3 Abs. 3 Satz 3 PflegeZG-E zu streichen.

3. Art. 1 Nr. 3 - § 3 Abs. 1 Satz 2 FPIZG-E

§ 3 Abs. 1 Satz FPIZG-E räumt einen Anspruch auf Förderung einer Familienpflegezeit oder Pflegezeit mittels eines zinslosen Darlehens auch für

¹ Rolf Müller, Rainer Unger, Heinz Rothgang, „Reicht eine zweijährige Familien-Pflegezeit für Arbeitnehmer?“ in Soziale Sicherheit 2010, S. 230, 235f.



Freistellungsvereinbarungen in Betrieben ein, die der Kleinbetriebsklausel der §§ 2 Abs. 1 Satz 4 FPIZG-E, 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG unterfallen. Nach diesen Regelungen besteht kein Anspruch der Beschäftigten auf Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Betrieben, in denen in der Regel weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Wir begrüßen, dass auch freiwillige pflegebedingte Freistellungsvereinbarungen förderfähig sind. Dies bringt zum Ausdruck, dass pflegebedingte Freistellungsvereinbarungen auch in Kleinbetrieben wünschenswert sind.

Vertreter der Dienstnehmer in der katholischen Kirche regen in diesen Zusammenhang an, zu prüfen, ob nicht auch für die Beschäftigten in Kleinbetrieben ein Anspruch auf Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit eingeführt werden könnte. Den besonderen Gegebenheiten von Kleinbetrieben könnte dadurch Rechnung getragen werden, dass die Arbeitszeit nur in einem geringeren Umfang reduziert oder die Dauer der Inanspruchnahme von Pflegezeiten beschränkt wird.

4. Art. 1 Nr. 3 - § 3 Abs. 4 FPIZG-E

§ 3 Abs. 4 FPIZG-E beschränkt die Höhe der monatlichen Darlehensrate in den Fällen der Pflegezeit. Selbst wenn der Beschäftigte im Rahmen seiner

Pflegezeit vollständig freigestellt ist, wird bei der Berechnung der Darlehensrate die Mindestarbeitszeit der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden angesetzt. Die Darlehensrate fällt damit niedriger aus. Der Gesetzentwurf begründet dies damit, dass ansonsten die Rückzahlung des Darlehens den Beschäftigten überfordern könnte.

Mit Hilfe des Darlehens soll dem Beschäftigten eine quasi Lohnersatzleistung gewährt werden. Er soll sich nach Möglichkeit nicht aus materiellen

Gründen an der Übernahme der häuslichen Pflege gehindert sehen. Daher muss die Lohnersatzleistung auskömmlich sein, wenn sie ihren Zweck erfüllen soll. Das gilt auch in den Fällen, in denen der Beschäftigte sich im Rahmen der Pflegezeit vollständig freistellen lässt. Daher sollte auf die Begrenzung des Darlehensanspruchs verzichtet werden.

Der Gesetzgeber kann durch andere Regelungen, etwa durch einen längeren Rückzahlungszeitraum, seinem Anliegen Rechnung tragen, den Beschäftigten mit den monatlichen Rückzahlungsraten nicht zu überfordern.

§ 3 Abs. 4 FPIZG-E sollte daher gestrichen werden:



5. Art. 1 Nr. 5 § - 5 Satz 2 FPIZG-E

Gemäß § 5 Satz 2 FPIZG-E entfällt die Förderfähigkeit der Freistellung, wenn die wöchentliche Arbeitszeit während der Familienpflegezeit unter 15 Stunden sinkt. Dies gilt selbst dann, wenn die wöchentliche Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen absinkt.

Die Regelung dient dazu Familienpflegezeit und Pflegezeit voneinander abzugrenzen. So soll sie vermeiden, dass die Familienpflegezeit ihren Charakter als Pflege bei Teilzeittätigkeit verliert. Es stellt sich jedoch die Frage, ob an dieser Stelle nicht mehr Flexibilität zugelassen werden sollte. Insbesondere dann wenn sich Arbeitgeber und Beschäftigte im Wege von Betriebsvereinbarungen, im Rahmen von Tarifverträgen oder im kirchlichen Bereich im Wege kirchenrechtlicher Arbeitsregelungen auf eine Inanspruchnahme von Familienpflegezeit auch unterhalb einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden verständigen, sollte diese Familienpflegezeit förderfähig bleiben. Insofern erscheint die Regelung nicht unbedingt notwendig.

Sofern sie erhalten bleiben soll, muss sie im Hinblick auf das kirchliche Dienst- und Arbeitsrecht erweitert werden. Absprachen zwischen kirchlichen Dienstgebern und -nehmern unterfallen nicht dem Begriff der kollektivvertraglichen Bestimmungen, sind aber ebenso bindend. Daher müsste § 5 Satz 2 FPIZG-E, sofern an ihm festgehalten wird, wie folgt ergänzt werden:

„Satz 1 gilt auch dann, wenn die oder der Beschäftigte während der Familienpflegezeit den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen **oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen** unterschreitet.“

6. Art. 2 Nr. 6 - § 7 Abs. 3 PflegeZG-E

§ 7 Abs. 3 PflegeZG-E bestimmt, wer naher Angehöriger im Sinne des Pflegezeitgesetzes ist.

Wir schließen uns einem Vorschlag von Vertretern katholischer Verbände an, diesen Katalog auch auf Tanten und Onkel, Nichten und Neffen sowie auf Vettern und Basen zu erweitern.



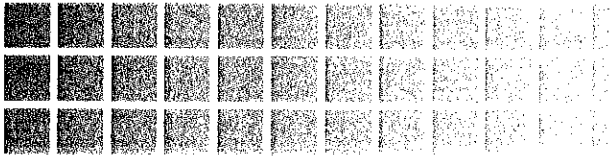
7. Art. 6 Nr. 1 - § 45 Abs. 2 SGB V

Die Berechnung des Kinderkrankengeldes soll geändert werden. Es soll anders als das Krankengeld nicht mehr nach dem Referenzprinzip sondern nach dem Ausfallprinzip berechnet werden.

Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer in der katholischen Kirche befürchten, dass die Neuregelung zu einem Mehraufwand für die Arbeitgeber führt. Sie haben uns mitgeteilt, dass bisher der Dienstgeber für die notwendigen Bescheinigungen die Berechnungen heranziehen konnte, die er auch für das Krankengeld nutzte. Zudem seien die Tarifverträge und auch die kirchlichen Vergütungsvereinbarungen bemüht, dort, wo das Lohnausfallprinzip gelte, die Betrachtung von Referenzzeiträumen einzuführen. Die geplante Neuregelung führe dazu, dass die Dienstgeber nur zur Bescheinigung des ausgefallenen Entgeltes bei der Erkrankung von Kindern gesonderte Systeme vorhalten oder die Berechnungen händisch vornehmen müssten. Die Vertreter der Dienstgeber und Dienstnehmer in der katholischen Kirche bezweifeln, ob die geplante Gesetzesänderung tatsächlich zu weniger Bürokratie bei der Kinderkrankengeldberechnung führt, wie die Begründung des Gesetzentwurf in Aussicht stellt.

Wir bitten, die geplante Änderung im Hinblick auf diese Einwände noch einmal zu überprüfen.

Berlin, den 19.09.2014



Neue Freistellungsansprüche belasten Betriebe und Unternehmen

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

16. September 2014

Zusammenfassung

Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sieht einen Rechtsanspruch für die Familienpflegezeit vor. Das führt zu einer weiteren Belastung der Betriebe. Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz sollen nebeneinander bestehen bleiben. Die Verzahnung durch vielfältige Verweise und Dopplungen in den Gesetzen führt zu einer unüberschaubaren und undurchdringlichen Neuregelung. Die Gesetze werden nicht, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, unter einem Dach zusammengeführt - zu Lasten der Praxis.

Ein weiterer Teilzeitanspruch im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes schafft neue Belastungen für Beschäftigung und Arbeitsplätze. Die Neuregelungen widersprechen darüber hinaus dem Ziel, Bürokratie abzubauen. In der Praxis finden sich in individuellen Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen vielfältige interessengerechte Lösungen in Form von Vereinbarungen über die Unterstützung von Arbeitnehmern mit Pflegeverantwortung.

Solche Regelungen reichen bis zu betriebs-eigenen Seniorenwohnstiften oder mehrjährigen Freistellungen. Über den allgemeinen Teilzeitanspruch und den Pflegezeitanspruch nach dem Pflegezeitgesetz bestehen darüber hinaus Instrumente, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu erreichen. Durch Gleitzeit, Teilzeit, Heim-

arbeit oder Job-Sharing kann die Arbeitszeit individuell und flexibel gestaltet und so den Erfordernissen der Pflege angepasst werden. Im Rahmen der Personalentwicklung werden Arbeitnehmer unterstützt, indem sie an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während Pflegezeiten teilnehmen. Die Unternehmenskommunikation sensibilisiert Mitarbeiter und Führungskräfte für das Thema Pflege. Schließlich werden Informationshinweise zu internen und externen Ansprechpartnern durch die Unternehmen gegeben und Beratungsgespräche angeboten.

Kleine und mittlere Unternehmen gestalten ihre Absprachen und Unterstützungsleistungen, indem sie im Einzelfall informell und unbürokratisch reagieren. Denn gerade diese Unternehmen haben ein großes Interesse an stabilen Belegschaften. Weitere festgeschriebene Ansprüche würde deren Personalplanung und -organisation erheblich erschweren. Ihnen ist es häufig unmöglich, einen Personalausfall durch eine Umorganisation oder Neueinstellung aufzufangen. Jede zu Vertretungszwecken zu organisierende Personaleinstellung und anschließende Einarbeitung verursacht zusätzliche Kosten.

Alein die Aufrechterhaltung von zwei Gesetzen, die dasselbe Ziel mit ähnlichen Mitteln verfolgen, ist eine Zumutung für die Praxis. Es muss tatsächlich eine Zusammenführung von Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz unter einem Dach erfolgen.

Im Einzelnen

Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Der neue Rechtsanspruch sieht eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden wöchentlich für die Dauer von 24 Monaten vor, die mit einer Vollfreistellung von bis zu sechs Monate nach dem Pflegezeitgesetz kombiniert werden kann.

Das bedeutet einen weitgehenden Eingriff in die arbeitsvertraglichen Beziehungen von erheblicher Dauer. Die Interessen des Arbeitgebers dürfen bei der Geltendmachung solcher Ansprüche nicht außen vor bleiben. Dies entspricht auch der Wertung von § 275 Abs. 3 BGB, der eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit nur dann vorsieht, wenn ihm die Arbeit „unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers (= Arbeitgeber) nicht zugemutet werden kann“. Dem Arbeitgeber muss im Einzelfall das Recht zugestanden werden, den Anspruch auf eine Pflegefreistellung abzulehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Das muss für jede Art von vollen und teilweisen Freistellungen gelten, wie Pflegezeiten oder Freistellungen für eine Sterbebegleitung nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz.

Pflegeunterstützungsgeld

Die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes für Fälle der kurzzeitigen Pflegefreistellung nach dem Pflegezeitgesetz ist grundsätzlich zu begrüßen. Der Anspruch darf aber nicht nachrangig nur dann bestehen, wenn der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber hat. In § 44 a Abs. 3 SGB XI-E ist sicherzustellen, dass Beschäftigte einen alleinigen und unmittelbaren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld gegenüber der Pflegekasse des zu Pflegenden haben. Ein Anstieg von Pflegefreistellungen aufgrund der Neuregelungen darf nicht zu steigenden Entgeltfortzahlungskosten führen.

Einheitliche Ankündigungsfristen

Um eine praktikable, praxistaugliche und überschaubare Regelung zu schaffen, sollten die Ankündigungsfristen für sämtliche Freistellungsansprüche, wie Pflegezeit oder Familienpflegezeit – mit Ausnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung – gleichermaßen auf acht Wochen festgelegt werden, wie es § 2a FPfZG vorsieht.

Bei einem Anspruch auf Freistellung von bis zu sechs Monaten im Rahmen von § 3 Pflegezeitgesetz ist eine Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen zu kurz, um adäquat auf den Ausfall eines Mitarbeiters reagieren zu können, eine qualifizierte Vertretung zu finden und die erforderliche Übergabe oder sogar Einarbeitung zu organisieren. Es ist nicht nachvollziehbar, warum eine Teilfreistellung acht Wochen vorher, eine Vollfreistellung aber nur zehn Tage vorher angekündigt werden muss. Ist Beschäftigten die rechtzeitige Ankündigung einer Pflegezeit möglich, müssen sie auch dazu verpflichtet sein, diese dem Arbeitgeber frühzeitig mitzuteilen. Es muss vermieden werden, dass der Arbeitgeber in eine Situation gebracht wird, die es ihm fast unmöglich macht, rechtzeitig auf den Personalausfall zu reagieren.

In Unternehmen mit Betriebsräten müssen zudem die bei Personalveränderungen vorgesehenen Unterrichtsfristen des Betriebsverfassungsgesetzes berücksichtigt werden. Hierdurch kann es zu Verzögerungen kommen, die einen zeitnahen Personalaustausch unmöglich machen.

Für Fälle einer „akut aufgetretenen Pflegesituation“, in denen es nicht allein um die Organisation einer Pflege geht, kann eine Abweichung von der achtwöchigen Ankündigungsfrist vorgesehen werden. Das Tatbestandsmerkmal einer akut aufgetretenen Pflegesituation gibt es bereits in § 2 Abs. 1 PflegeZG, so dass damit keine erneute Definition und Abgrenzung erfolgen muss.

Besonderer Kündigungsschutz

Der Referentenentwurf übernimmt für die Familienpflegezeit die umstrittene Regelung

zum besonderen Kündigungsschutz in § 5 Pflegezeitgesetz. Der Kündigungsschutz soll damit ebenfalls bereits ab Ankündigung der Familienpflegezeit gelten. Damit kann sich der Beschäftigte einen weitgehenden Kündigungsschutz schaffen. Die Regelung führt dazu, dass Arbeitnehmer in Pflegeverantwortung einen höheren Kündigungsschutz genießen als sonstige Arbeitnehmer. Auch aus Gründen der Rechtssicherheit sollte die Gelegenheit genutzt werden, hier eine Klarstellung aufzunehmen, wonach der besondere Kündigungsschutz beispielsweise in Anlehnung an § 18 Abs. 1 BEEG frühestens eine Woche vor Beginn der Mindestankündigungsfrist gilt.

Darüber hinaus sollte klargestellt werden, dass der besondere Kündigungsschutz nicht für arbeitnehmerähnliche Personen gilt. Dabei handelt es sich um eine systemwidrige Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes auf einen Personenkreis, für den das gesamte Arbeitsrecht richtigerweise keinen, auch keinen allgemeinen Kündigungsschutz kennt. Gleiches gilt für Heimarbeiter, für die § 29 HAG eine besondere Regelung vorsieht. Auch der Sonderkündigungsschutz bei Elternzeit, Mutterschutz und Schwerbehinderung ist allein abhängig beschäftigten Arbeitnehmern vorbehalten.

Regelung zum Urlaub

In beiden Gesetzen fehlen Regelungen dazu, welche Auswirkungen Freistellungen auf den Urlaubsanspruch der Beschäftigten haben. Um Rechtssicherheit zu bekommen, muss eine Regelung entsprechend 17 Abs. 1 BEEG aufgenommen werden.

Keine automatische Beendigung regeln

Endet die Pflegebedürftigkeit vor dem Ende des vereinbarten Zeitraums oder ist die Pflege unmöglich oder unzumutbar, darf die Pflegezeit nicht automatisch vier Wochen später enden. Der Arbeitnehmer sollte verpflichtet sein, die Beendigung seiner Pflegezeit mit der Frist von vier Wochen beim Arbeitgeber zu beantragen. Die betriebliche Praxis zeigt, dass einige Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, die vereinbarte Pfl-

gezeit voll auszuschöpfen, auch wenn die Pflegesituation vorzeitig endet. Zum anderen darf eine vorzeitige Beendigung entsprechend § 16 Abs. 3 BEEG nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich sein. Jedenfalls muss der Arbeitgeber der vorzeitigen Rückkehr des Arbeitnehmers aus der Pflegezeit aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen können. Denn der Arbeitgeber hat eine Personalplanung vorgenommen, die die gesamte Pflegezeit abdeckt. Zwar kann er befristet eingestellten Aushilfskräften mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Hat der Arbeitgeber aber einen anderen Weg in der Personalplanung gefunden, um den Ausfall des pflegenden Arbeitnehmers zu überbrücken, muss er einer vorzeitigen Rückkehr widersprechen können, sofern dieser dringende betriebliche Gründe entgegen stehen.

Kleinbetriebsklausel anpassen

Der Betrieb ist der richtige Anknüpfungspunkt für eine solche Regelung. Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, die die für die Umsetzung des Unternehmenskonzepts des Arbeitgebers maßgebliche Bezugsgröße darstellt. Der Gesetzentwurf knüpft dagegen an den Arbeitgeber an, der eine Vielzahl von selbständigen Betrieben leiten kann mit der Folge, dass alle Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind, auch wenn sie in einem anderen Betrieb beschäftigt sind als der Arbeitnehmer, der Pflegezeit beanspruchen will. Ein Handwerksmeister, der zwei Niederlassungen an räumlich getrennten Orten mit jeweils acht Arbeitnehmern in zwei unterschiedlichen Betrieben führt, müsste in beiden Betrieben den Anspruch auf Pflegezeit gewähren, ohne den Personalausfall mit ausreichend Arbeitnehmern abdecken zu können.

Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten sollte außerdem wie in § 23 KSchG abhängig von der Dauer ihrer wöchentlichen Arbeitszeit anteilig erfolgen.

Vertragliche Abweichungen zulassen

Zumindest den Tarifvertragsparteien muss es ermöglicht werden, vom Pflegezeitgesetz abweichende Regelungen zu vereinbaren.

Das Gesetz darf flexible betriebliche Lösungen nicht ausschließen, sondern sollte ihnen ausdrücklich Vorrang einräumen.

Unterstützung durch qualifizierte Pflegekräfte

Die Leistung der Angehörigen und ehrenamtlichen Helfer in der Pflege ist unersetzbar. Dies darf jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass auch professionelle ambulante Pflegedienste und stationäre Einrichtungen einen wertvollen Beitrag leisten. Ein engmaschiges und qualitativ hochwertiges Netz aus ambulanten und stationären Einrichtungen leistet für viele Menschen einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Insbesondere Frauen verringern für die Pflege von Angehörigen oft ihre Erwerbstätigkeit. Dies kann negative Auswirkungen auf ihre Karriere- und Verdienstmöglichkeiten mit sich bringen. Ergänzend sollte es Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit für arbeitgeberfinanzierte soziale Beratungs- und Vermittlungsleistungen geben sowie für eine Notbetreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern bis 600 € pro Jahr aus zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

B.A.G.
SELBSTHILFE

BAG SELBSTHILFE
Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von
Menschen mit Behinderung und chronischer
Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.
Kirchfeldstr. 149
40215 Düsseldorf
Tel. 0211/31006-36
Fax. 0211/31006-48

Stellungnahme

der

**Bundesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE von
Menschen mit Behinderung und chronischer
Erkrankung und ihren Angehörigen e.V.
(BAG SELBSTHILFE)**

zum

**Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
des Bundesministeriums für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend sowie
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

Als Dachverband von 121 Bundesverbänden der Selbsthilfe chronisch kranker und behinderter Menschen sowie 14 Landesarbeitsgemeinschaften begrüßt es die BAG SELBSTHILFE ausdrücklich die Weiterentwicklung des Familienpflegezeitgesetzes. Auch als maßgebliche Betroffenenorganisation nach § 118 SGB XI unterstützt die BAG SELBSTHILFE die Schaffung eines echten Rechtsanspruchs auf Freistellung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um eine Pflegesituation für Angehörige besser gewältigen zu können.

Allerdings hält die BAG SELBSTHILFE den Kreis der Anspruchsberechtigten bislang für noch nicht ausreichend, und auch hinsichtlich der zeitlichen Ausdehnung der Freistellungsmöglichkeit für nicht flexibel genug.

Auch die finanzielle Kompensation des Einkommensausfalls wird aus Sicht der BAG SELBSTHILFE im Referentenentwurf nicht hinreichend geregelt.

Im Einzelnen ist zum Referentenentwurf folgendes auszuführen:

Anspruch auf Familienpflegezeit

Die BAG SELBSTHILFE begrüßt es, dass in § 2 des Entwurfs ein Anspruch auf Freistellung zur Familienpflege geschaffen wird.

Nicht akzeptabel ist jedoch die Regelung, wonach Arbeitnehmer in Kleinbetrieben und Arbeitnehmer, die nur weniger als 15 Wochenstunden arbeiten, keinen Rechtsanspruch erhalten sollen. Die Problematik, eine Pflegesituation von Angehörigen bewältigen zu müssen, stellt sich für die Menschen genauso wie für Beschäftigte in Großbetrieben oder Vollzeitkräfte.

Der BAG SELBSTHILFE ist durchaus bewusst, dass die Freistellung bspw. für Kleinbetriebe eine sehr große Herausforderung darstellen würde. Hier müssen dann aber Unterstützungsmöglichkeiten für die Betriebe vorgesehen werden oder es müssen

analog zur Familienpflege externe Kräfte zur Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereitgestellt werden.

Ein schlichter Ausschluss des Anspruchs entbehrt aus Sicht der BAG SELBSTHILFE eines sachlichen Grundes.

Auch zeitliche Begrenzung der Freistellung auf 24 Monate in § 2 Abs. 2 sollte mit einer Ausnahmeregelung vorgesehen werden.

Ferner tritt die BAG SELBSTHILFE dafür ein, dass der Begriff der Angehörigen weiter gefasst wird, um der besseren Situation von Patchwork-Familien gerecht zu werden.

Kompensation der Einkommenseinbußen

Aus Sicht der BAG SELBSTHILFE ist es nicht sachgerecht, allein die Angehörigen das Risiko von Einkommenseinbußen tragen zu lassen.

Wer die Pflege von Angehörigen organisiert, wird auch im öffentlichen Interesse tätig. Eine reine Darlehnslösung ist deshalb nicht angemessen. Die BAG SELBSTHILFE tritt vielmehr dafür ein, dass analog zum Pflegegeld nach dem SGB XI während dem Freistellungszeitraum ein Familienpflegebewältigungsgeld bezahlt wird. Lediglich hinsichtlich des Differenzbetrages zwischen dem Einkommensverlust und dem Familienpflegebewältigungsgeld sollte die nun vorgeschlagene Darlehnslösung greifen.

Das Familienpflegebewältigungsgeld sollte so konzipiert werden, dass es sich an das Pflegeunterstützungsgeld nach § 44 a Abs. 3 SGB XI anschließt.

Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Die BAG SELBSTHILFE tritt dafür ein, dass die Betroffenen- und Angehörigenorganisationen im Beirat nach § 14 stärker vertreten sein sollten als bislang vorgesehen.

Im Übrigen begrüßt die BAG SELBSTHILFE aber die Schaffung eines solchen Beirats sehr, um die weitere Entwicklung, insbesondere die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit bzw. die ggf. entgegenstehenden Hemmnisse zu beobachten und Verbesserungsmöglichkeiten diskutieren zu können.

Besondere Situation von Eltern mit behinderten Kindern

Zur besonderen Situation von Eltern mit behinderten Kindern verweisen wir auf die anliegende Stellungnahme unseres Mitgliedsverbandes, des Bundesverbandes für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. (Anlage).

Düsseldorf, 16.09.2014



Familienbund der Katholiken – Bundesgeschäftsstelle – Pressemitteilung

Bessere Bedingungen für pflegende Angehörige schaffen! Familienbund fordert Nachbesserungen bei der Familienpflegezeit

Berlin, 14. November 2014 - Der Familienbund der Katholiken hat anlässlich der 1. Lesung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Deutschen Bundestag die geplanten Neuregelungen grundsätzlich begrüßt, jedoch Nachbesserungen angemahnt. „Der Gesetzentwurf beinhaltet viele positive Ansätze für Familien. Vor allem die Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit und die geplante Lohnersatzleistung während einer 10-tägigen Pflegezeit sind wichtige Verbesserungen gegenüber der bestehenden Rechtslage“, sagte Stefan Becker, Präsident des Familienbundes der Katholiken. Der Familienbund kritisiert in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf allerdings, dass die Höchstdauer der Familienpflegezeit lediglich 24 Monate beträgt und dieser Zeitraum auch bei einer Kombination von Pflege- und Familienpflegezeit nicht überschritten werden darf. Dies wird der Wirklichkeit oft nicht gerecht, da Pflegeverläufe – gerechnet ab den ersten Beeinträchtigungen – im Durchschnitt 8,2 Jahre und somit erheblich länger dauern.

Der Familienbund wendet sich insbesondere auch dagegen, dass Beschäftigte die ihnen als Lohnersatzleistung gewährten Darlehen vollständig zurückzahlen müssen. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass Familien durch die Pflege von Angehörigen die Gesellschaft entlasten, die ansonsten in der Pflicht wäre, für eine menschenwürdige Pflege ihrer Mitbürgerinnen und Mitbürger zu sorgen. „Was Familien im Bereich der Pflege leisten, darf nicht als Selbstverständlichkeit hingenommen werden. Auch berufstätige Familienangehörige wollen - und sollen - Pflegeverantwortung übernehmen. Dafür brauchen sie gute Rahmenbedingungen“, sagt Stefan Becker.

Die vollständige Stellungnahme finden Sie unter folgendem Link:

http://www.familienbund.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=5&Itemid=8



Lebenshilfe

Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

Bundesgeschäftsstelle
Leipziger Platz 15
10117 Berlin

Bundesvereinigung@Lebenshilfe.de
www.lebenshilfe.de

Stellungnahme

der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.

19. September 2014

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

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe setzt sich als Selbsthilfevereinigung mit ca. 135.000 Mitgliedern seit über 50 Jahren für die Belange von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien ein und verfolgt dabei die Leitlinien von Teilhabe und Inklusion, wie sie auch durch das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) seit 2009 in Deutschland gesetzlich festgeschrieben sind.

I. Vorbemerkung

Der Bundesvereinigung Lebenshilfe wurde Gelegenheit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf des Gesetzesvorhabens zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gegeben. Dafür bedanken wir uns. Jedoch ist die Frist zur Stellungnahme zu diesem Entwurf mit lediglich sieben Werktagen zu kurz, um auf jede der auf den 54 Seiten des Entwurfs vorgesehenen Änderungen eingehen zu können. Deshalb handelt es sich bei der vorliegenden Stellungnahme um eine erste Einschätzung. Wir behalten uns vor, eine ausführliche Stellungnahme mit einer abschließenden Bewertung im weiteren Gesetzgebungsverfahren abzugeben. Wir bitten darum, für die Einbeziehung der fachlichen Expertise von Verbänden in Gesetzgebungsverfahren genügend Zeit für eine fundierte Stellungnahme vorzusehen – sonst könnte der Eindruck entstehen, eine Einbeziehung der Verbände sei gar nicht gewünscht.

II. Zusammenlegung der Regelungen von Pflegezeit und Familienpflegezeit

Der vorliegende Gesetzentwurf hat zum Ziel, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Maßgeblich sollen dazu die bestehenden Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes weiterentwickelt und durch eine Lohnersatzleistung in § 44a SGB XI ergänzt werden. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe begrüßt dies ausdrücklich, stellt jedoch mit Bedauern fest, dass der Entwurf vorsieht, die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes weiterhin getrennt voneinander anzupassen. Dazu heißt es auf S. 27:

„Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz bleiben nebeneinander bestehen, werden aber enger aufeinander bezogen.“

Dies steht im Widerspruch zu den im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen:

„Wir werden die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen.“ (Koalitionsvertrag, S. 84)

Gründe für das Beibehalten zweier paralleler Gesetze werden nicht genannt. Die Zielsetzungen des Pflegezeitgesetzes:

„Ziel des Gesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in ihrer häuslichen Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.“ (§1 PflegeZG)

und des Familienpflegezeitgesetzes:

„Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.“ (§1 FPfZG)

sind identisch. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe sieht keinen Grund, warum die Regelungen nicht in einem Gesetz zusammengefasst werden könnten. Im Sinne einer Harmonisierung und Vereinheitlichung der Rechtssetzung ist es wünschenswert, alle

Regelungen zu einem Thema in einem Gesetz zu bündeln. Dies eröffnet nicht nur die Möglichkeit, die Unterscheidung zwischen kurzfristiger Pflegeauszeit nach § 2 PflegeZG, der Pflegezeit und der Familienpflegezeit sprachlich zu harmonisieren, sondern würde auch einer notwendigen prospektiven Sichtweise Rechnung tragen. Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit werden aufgrund der Zunahme der Anzahl pflegebedürftiger Personen fortlaufend Änderungen erfahren (müssen), was sich in einer Rechtsgrundlage einfacher und widerspruchsfrei verwirklichen lässt.

III. Flexible Gestaltung von Pflegeauszeiten

Jegliche Form der Organisation einer Pflege(aus)zeit sollte nach unserer Einschätzung vor allem das Ziel verfolgen, den pflegenden Familien durch einen möglichst hohen Gestaltungsspielraum einen auf ihre jeweilige Situation passenden Rahmen von Pflege zu ermöglichen. Flexibilität bei der Inanspruchnahme und damit eines passgenauen Zuschnitts auf die einzelne Pflege- und Familiensituation des pflegebedürftigen Angehörigen und seiner Familien muss ein Gesetz über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf leisten können. Auch der vorliegende Entwurf nennt auf S. 25 dieses Gestaltungselement als ein wesentliches Erfolgskriterium:

„Zeitliche Flexibilität ist entscheidend, um kurzfristig ein Pflegearrangement organisieren zu können. Sie ist aber auch wichtig, um trotz Berufstätigkeit über einen längeren Zeitraum die tägliche Pflege für einen pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen zu können.“

Diesen Ansatz sehen wir jedoch bei dem nun vorgelegten Entwurf derzeit noch nicht umgesetzt. Gerade im Hinblick auf die flexible Ausgestaltung einer Pflegeauszeit und die damit verbundene bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bleibt er hinter den formulierten Zielen und den aktuellen familienpolitischen Entwicklungen zurück. So hat die Bundesregierung im Juni einen Gesetzesentwurf zur weiteren Flexibilisierung der im Vergleich zu Pflegezeit und Familienpflegezeit ohnehin deutlich flexibler gestalteten Elternzeit vorgelegt, um Familien eine bessere Vereinbarkeitsplanung zu ermöglichen.

Im Gegensatz dazu sind die in § 2a FPfZG vorgesehenen Möglichkeiten der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit sowie die Kombinationsmöglichkeiten von Pflegezeit und Familienpflegezeit vorwiegend starr und beinhalten wenig individuellen Spielraum zur Gestaltung und Kombination von Pflegeauszeiten. Hier sollte nach Ansicht der Bundesvereinigung Lebenshilfe das Konzept wesentlich ergänzt und flexibilisiert werden.

IV. Familien mit pflegebedürftigen Kindern

Die Lebenshilfe vertritt die Interessen von Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihren Familien. Überwiegend handelt es sich dabei um eine angeborene Behinderung, die Pflegebedürftigkeit in einem bereits sehr jungen Alter auslöst und damit einhergehend auch zumeist „jüngere“ Pflegepersonen betrifft. Diese haben oftmals den größten Teil ihres Erwerbslebens noch vor sich. Der vorgelegte Entwurf konzentriert sich stark auf die Organisation von Pflege über einen begrenzten Zeitraum von maximal 24 Monaten, welcher auch bei einer sukzessiven Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit nicht verlängert werden kann. Dieses Konzept kann helfen, um in der ersten

Phase der Pfl egetätigkeit Pflege und Berufstätigkeit zu vereinbaren. Für den Personenkreis der Familien mit pflegebedürftigen Kindern benötigt es daneben aber ein unterstützendes System, um über einen längeren Zeitraum pflegen zu können, ohne den Anknüpfungspunkt zum Erwerbsleben zu verlieren. Ein erster Schritt in die richtige Richtung wäre z.B. den Zeitraum bei Kombination der zwei längeren Pflegeauszeiten auszuweiten. Daneben könnte man darüber nachdenken, wie individuell mit dem Arbeitgeber gefundene, längere Pflegezeiten gesetzlich gefördert und unterstützt werden könnten.

In diesem Zusammenhang wird es ebenfalls notwendig sein, die Pflegeauszeiten geschlechtergerecht zu gestalten und gerade bei einer langjährigen Pflegenotwendigkeit die Pflege, z.B. auf beide Elternteile, verteilbar zu machen. Diese Intention hat auch bei der Einführung des Elterngeldes die „Partnermonate“ zu einem Erfolgsmodell gemacht hat. Im Referentenentwurf selbst ist dieses Ziel ausdrücklich genannt:

„Um die Pflegeaufgaben in der Familie bewältigen zu können, müssen sich Väter, Partner und Söhne stärker einbringen. Eine höhere Wertschätzung ihrer Pfl egetätigkeit gerade im beruflichen Umfeld sowie eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz sind wichtig.“ (S. 25)

Jedoch spiegelt sich diese Intention bisher nicht in der gesetzlichen Ausgestaltung der Pflegeauszeiten wieder. Es findet sich kein „Anreizsystem“ z. B. für den Fall, dass sich beide Elternteile die Pflege ihres Kindes teilen möchten und nicht ein Elternteil lediglich alleine seine Erwerbstätigkeit reduziert und damit ggf. auch einseitig seine rentenrechtliche Absicherung verringert.

Wir bitten, diese ersten Eindrücke zum Referentenentwurf im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen.