



Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend
Ausschussdrucksache
17(13)118d



Hannelore Buls
ver.di Frauen- und Gleichstellungspolitik
10112 Berlin / hannelore.buls@verdi.de

„Erforderlich ist die Entlastung von Pflegenden von und bei der Pflege“

**Stellungnahme zum Fragenkatalog des Ausschusses für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend im Deutschen Bundestag**

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
sowie den übersandten Anlage (Anträge LINKE, B90/Grüne; Stellungnahmen des Normenkontrollrates (NKR), des Bundesrates)**

Anhörung am 19. September 2011, Berlin

Zusammenfassung:

- Der Grundsatz der ver.di-Frauen- und Gleichstellungspolitik lautet: „Erforderlich ist die Entlastung von Pflegenden von und bei der Pflege.“ Dieses Ziel kann nicht durch Reduktion der Arbeitszeit allein erzielt und nicht von den unterstützenden Rahmenbedingungen der Pflege getrennt werden.
- Beiträge zur Verbesserung der Vereinbarkeit werden grundsätzlich begrüßt. Das Familienpflegezeit-Gesetz stellt den Betriebspartnern allerdings nur eine freiwillige Vereinbarung anheim.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird mit dem hier entwickelten Pflegezeitmodell nicht verbessert. Im Gegenteil werden den Pflegenden damit Auflagen gemacht, die eine freiwillige persönliche Entscheidung, die Pflege zu übernehmen oder weiter zu führen, beeinflusst, indem sie erstens eine zwingende Rückzahlungsverpflichtung einbaut und diese auch einem bestimmten Zeitpunkt zuordnet. Zweitens ist die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit mit einer Zwangsversicherung verknüpft, die jedoch keine Sozialversicherung ist, wo dies auf gesetzlicher Basis als zumutbar eingestuft wurde.
- Das Familienpflegezeitgesetz ist entbehrlich. Es gibt bereits mehrere Gesetze, die Arbeitszeitregelungen und –modelle auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in freiwilliger Vereinbarung zulassen, ebenso die Aufstockung des Gehaltes. In Bezug auf die Absicherung der Beschäftigten steht es den vorhandenen Gesetzen (z.B. im „Flexigesetz“) sogar nach.
- Der Rechtsanspruch auf Teilzeit fehlt, ebenso der Rechtsanspruch auf Rückkehr zur Vollzeit.
- Das Gesetz regelt nur den Anspruch und das Ende der Förderung, nicht Anspruch und Ende der Teilzeit. Frage dazu: Gilt also hier auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz?
- Das Familienpflegezeit-Gesetz schließt die Förderung kleiner Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten ein und begründet damit einen Teil des Nutzungs-Potentials. Diese Argumentation ist be-

rechtigt, denn in großen Unternehmen ist davon auszugehen, dass die Möglichkeiten zu Arbeitszeitkonten oder –modellen ausgeschöpft sind, also bereits vorhanden oder nicht gewünscht.

- Das Familienpflegezeit-Gesetz setzt eine zweijährige Pflegezeit an, obwohl Pflege im Durchschnitt 8,2 Jahre dauert, und beschreibt zwei Zeiträume, wo Familienpflegezeit genommen werden soll: Bis zum Übergang der pflegebedürftigen Person in die stationäre Pflege oder als pflegende Sterbebegleitung. Wenn dieser Zeitpunkt allerdings nicht getroffen werden kann, bietet das Gesetz keine weitere Flexibilität mehr an – im Gegenteil: Mit der unabdingbaren Rückzahlungsverpflichtung werden Angehörige, die z.B. weiter pflegen (müssen) unter Druck gesetzt. Die Belange sowohl der Pflegenden als auch ihrer pflegebedürftigen Angehörigen werden nicht ausreichend berücksichtigt.
- Das Gesetz ist auch angesichts der sehr geringen erwarteten Fallzahlen nicht erforderlich. Unter anderem werden diese dazu führen, dass Familienpflegezeit-Versicherungen überproportional teuer sein werden, da die Versicherungsunternehmen in solchen Fällen das Risiko nicht sicher abschätzen können. Und es ist wahrscheinlich, dass eine genau zugeschnittene Versicherung von vielen Unternehmen ohnehin nicht angeboten wird. Es ist also wahrscheinlich, dass die Versicherungen diese Gelegenheit ergreifen, um ihre traditionellen Produkte zu verkaufen.
- Bei den geringen Fallzahlen ist nicht zu erwarten, dass die Versicherer Produkte entwickeln werden, die genau auf das geringe Risiko, welches aus einer zweijährigen 25%igen Gehaltsaufstockung, der niedrigen Sterblichkeit von Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter und der Tatsache, dass eigentlich nur maximal 4 Jahre abzusichern sind, entsteht, abgestimmt sind. Wahrscheinlich ist daher, dass herkömmliche Produkte von Versicherern angeboten werden.
- ver.di kritisiert, dass den Beschäftigten, die eine Familienpflegezeit nehmen wollen, genau zu diesem Zeitpunkt, wo unter Druck Lebensentscheidungen zu treffen sind, drei bis vier Versicherungen aufgenötigt werden: Die Todesfall-Risiko-Versicherung, die in der Regel kombiniert als Lebensversicherung angeboten wird und die Berufsunfähigkeitsversicherung, die von Versicherern in der Regel nur als Zusatz oder in Verbindung mit einer Erwerbsunfähigkeitsversicherung verkauft wird.
- Dem geringen Sterblichkeits-Risiko und der eigentlich nur 4jährigen Versicherungsnotwendigkeit stehen so voraussichtlich tausende von sicheren Versicherungsverträgen gegenüber – ein „Bombengeschäft“ für die Versicherer, insbesondere wenn sie damit traditionelle Versicherungsprodukte verkaufen können, die langfristig ausgelegt sind! ver.di lehnt die staatliche Verkaufsförderung, die damit einhergeht, ab.
- Dies würde die Beschäftigten über die vier Jahre hinaus langfristig erheblich finanziell belasten, was in keinem Verhältnis zu den wenigen Vorteilen steht, die Beschäftigte durch das Familienpflegezeitgesetz erlangen können.
- Zusätzlich ist zu kritisieren, dass für die Beschäftigten die Vertragsfreiheit außer Kraft gesetzt wird: Familienpflegezeit nur mit Versicherung. Oder: Keine Versicherung – keine Familienpflegezeit!
- Auf Arbeitgeberseite entstehen Bürokratiekosten durch die Verrechnung des Aufstockungsbetrages und wenn sie das zinslose Darlehen in Anspruch nehmen. Dieser Aufwand ist Arbeitgebern grundsätzlich zuzumuten.
- Einer Ausfallgarantie durch die o.g. Versicherungen bedarf es bei den wenigen Risiken nicht. Bei einer durchschnittlichen Sterblichkeit von 1,16 Promille (Frauen) und 2,3 Promille (Männer) für 30 bis 50jährige wäre es auch dem Bundesamt zuzumuten, die Ausfallgarantie direkt zu übernehmen.

- In Bezug auf die Berufsunfähigkeitsversicherung bleiben einige Fragen offen:
 - Unklar ist beispielsweise, ob die 180 Tage-Frist zur Erkennung der Berufsunfähigkeit die bisherige 3Jahresfrist zur Anerkennung von Berufsunfähigkeit ersetzen soll.
 - Wann wird die Berufsunfähigkeit festgestellt: Bei Beginn der 180 Tage durch ärztliche Einschätzung, nach Ende der Lohnfortzahlung, am Ende der 180 Tage, oder . . . ?
 - Geht das Gesetz davon aus, dass Pflegende trotz Berufsunfähigkeit in diesen 180 Tagen die Pflege fortsetzen? Wenn nicht, würde der Gegenstand des Gesetzes ohnehin entfallen und nach spätestens 2 Monaten die Förderung eingestellt.
 - Wozu sind 180 Tage abzusichern, wenn die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung bei Krankheit bereits nach 6 Wochen endet?
- Das Familienpflegezeit-Gesetz fördert die Gleichstellung der Geschlechter nicht. Seine Konstellation fügt sich in das „modernisierte Ernährermodell“ ein. Dabei tragen die deutsche Ehegattenbesteuerung und die Ausgestaltung ihres Einzugs (Steuerklassen 3/5) dazu bei, Frauen auf ihrem beruflichen Weg eher zu behindern.
- Da Altersarmut in den Rentenphase vom jeweiligen Erwerbs- und Versicherungsverlauf abhängig ist, trägt die Fortführung der Erwerbstätigkeit auch in Teilzeit grundsätzlich zur Vorbeugung vor Altersarmut bei.
- Das Familienpflegezeit-Gesetz geht für die maximal zweijährige Pflegezeit von einem teilweisen Ausgleich an Entgeltpunkten durch die Pflegeversicherung aus. Jedoch würden 25 % weniger für zwei Jahre Nachpflegezeit bei einem Durchschnittsverdienst z.B. den Verlust von 0,5 Rentenpunkten mit sich bringen.

Häusliche Pflege braucht einen institutionellen Rahmen ambulanter und stationäre Dienste

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) verfolgt die Reformen der Pflege-Gesetzgebung seit Jahren mit eigenen Beiträgen. Insbesondere die ver.di-Frauen- und Gleichstellungspolitik (FuG) hat dabei die Aufgabenstellung und mögliche Problematik der Vereinbarkeit für Pflegenden in den Mittelpunkt gestellt, denn diese betrifft gleichermaßen pflegende Angehörige und professionell Pflegenden.

Diese Beurteilungen lassen sich von der allgemeinen Pflegeversicherungs-Debatte nicht trennen, denn die Möglichkeit, als Angehörige Pflege zu übernehmen, hängt wesentlich von Umfang und Qualität der Unterstützung ab, die Pflegenden durch professionelle Dienste, durch eigene Qualifizierung und durch die Begleitung bzw. Unterstützung im direkten Umfeld der Pflege durch andere Rahmenbedingungen erhalten.

Der Grundsatz der ver.di-Frauen- und Gleichstellungspolitik lautet: „Erforderlich ist die Entlastung von Pflegenden von und bei der Pflege.“

Die Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege im eigenen Umfeld ist also nur *ein* Aspekt. Zu erwarten, dass ein neues Familien-Pflegezeit-Gesetz, z.B. im Vergleich zur Wirkung des bisherigen Teilzeit- und Befristungsgesetzes oder des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ("Flexigesetz"), hier wesentliche Veränderungen mit sich bringt, sollte daher grundsätzlich nicht gehegt werden.

Dennoch werden Beiträge zur Verbesserung der Vereinbarkeit grundsätzlich begrüßt.

Es kommt darauf an, welchen Beitrag sie in der Praxis der Freistellung im Betrieb, in der finanziellen „Zulässigkeit“ im Rahmen des eigenen bzw. des Haushalts-Einkommens und den Möglichkeiten zur Durchführung bzw. Organisation der Pflege leisten können.

Das Familien-Pflegezeit-Gesetz stellt den Betriebspartnern anheim, auf Basis einer freiwilligen vertraglichen Vereinbarung die teilweise Freistellung von der Arbeit (bis zu 50 %) für die Dauer von 2 Jahren unter Fortzahlung eines weniger reduzierten Gehaltes (auf 75 %) zu ermöglichen, wobei die Gehaltsaufstockung in den folgenden 2 Jahren von der/dem Beschäftigten an den Arbeitgeber zurückzahlen ist. Der/die Beschäftigte muss eine Versicherung abschließen, die ihn/sie gegenüber dem Arbeitgeber im Todesfall oder bei Eintritt einer Berufsunfähigkeit von der Rückzahlung befreit.

Mit diesem wesentlichen Inhalt erfüllt das Familienpflegezeit-Gesetz die o.g. Anforderung nicht.

Antworten zum Fragenkatalog:

1. *Wie beurteilen Sie angesichts der gesamtwirtschaftlichen Lage die Akzeptanz des Gesetzes durch die Wirtschaft?*

Das Familienpflegezeit-Gesetz kann allenfalls als marginaler Beitrag angesehen werden, der dort wirksam wird, wo auch andere freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu einvernehmlichen Lösungen führen (können). Die Breite der potentiell Pflegenden im Erwerbsalter wird nicht davon profitieren.

Dies ist jedoch, wie aus der Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates (Bt-Drucksache 17/6.000 Anlage 5, Seite 30) hervorgeht, auch nicht die Zielrichtung des Gesetzes: Angenommen wird, dass „die erwarteten Inanspruchnahmezahlen der Familienpflegezeit in den ersten Jahren bundesweit im unteren und mittleren vierstelligen Bereich liegen.“

Erwartet werden also Zahlen zwischen 1.000 und 7.500 Fällen von Familien-Pflegezeit pro Jahr.

Dies erscheint realistisch vor dem Hintergrund, dass der Besondere Teil des Gesetzentwurfes von einem Nachfragepotential von 118 000 Vollzeit- und 102 000 Teilzeitbeschäftigten ausgeht. Das Gesetz wird also für 220.000 potentielle Fälle erstellt, das sind rund 0,5 Prozent der Erwerbstätigen.

Wenn freiwillig vereinbarte Teilzeitbeschäftigung die vorrangige Lösung für diese Fälle häuslicher Pflege wäre, so hätten die bisher vorhandenen Möglichkeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, dem Pflegezeitgesetz und dem „Flexigesetz“ diese auch schon verfügbar machen können, und zwar ohne weiteren Aufwand für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen.

Ausnahme sind hier **kleine Unternehmen** mit unter 15 Beschäftigten, die vom Geltungsbereich dieser Gesetze ausgenommen sind. Hier **könnte das zusätzliche Potential** gesehen werden.

Allerdings heißt es im Teil C. Finanzielle Auswirkungen des Gesetzentwurfes (Seite 19), dass „bei kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten von einer **geringeren Inanspruchnahme** auszugehen“ sei, „und hier nur von einem Nutzungspotential von 20 Prozent ausgegangen werden kann.“ Insgesamt arbeiten mehr als ein Viertel (27 %) der Beschäftigten in diesen Betrieben. (ebd.)

In mittleren und **großen Unternehmen**, Unternehmensketten und Verbund-Unternehmen ist nach unseren Erfahrungen davon auszugehen, dass die Möglichkeiten zu Arbeitszeitkonten und –Modellen (z.B. nach dem „Flexigesetz“) bereits **ausgeschöpft**, also vorhanden oder abgelehnt worden sind. Zu deren bisherigen Möglichkeiten hinzu kommen mit dem Familien-Pflegezeit-Gesetz Fälle, in denen bisher eine solche Möglichkeit nicht grundsätzlich vorhanden oder gewünscht war, d.h. wo jetzt **einzelnen** Beschäftigten die Möglichkeit eines Arbeitszeit-Kredits gegeben werden soll. Eine flächendeckende Anwendung ist hier nicht zu erwarten.

Das **zusätzliche Potential** des Familien-Pflegezeit-Gesetzes **beschränkt** sich daher vermutlich **auf die 20 % kleiner Unternehmen**, denen mit der Refinanzierung des Aufstockungsbetrages ein unterstützendes Angebot gemacht wird.

2. *Wie bewerten Sie es, dass im Gesetzentwurf kein Rechtsanspruch des/der Arbeitnehmers/in gegenüber dem/der Arbeitgeber/in auf Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit vorgesehen ist, sondern diese auf einer freiwilligen Vereinbarung beider Seiten beruht?*

Diese Regelung stellt das Familien-Pflegezeit-Gesetz in **eine Reihe mit den bereits vorhandenen Gesetzen**, die ebenfalls keinen Rechtsanspruch bieten.

Problematisch ist aus gleichstellungspolitischem Blickwinkel dabei nicht nur, dass es keinen **Rechtsanspruch auf die Gewährung von Teilzeit** gibt, sondern vor allem, dass **auch kein Rechtsanspruch auf die Rückkehr zur Vollzeit** besteht.

Nur die **Dauer der Pflegezeit mit der Rückzahlungszeit** ist definiert, ebenso die **Förderungsdauer**. Unklar bleibt das Gesetz, ob bei Beendigung der Pflege oder spätestens nach Ablauf der 4 Jahre der die Beschäftigte tatsächlich wieder zur Vollzeit zurückkehren kann. Es ist zu vermuten, dass auch hier – so wie im Teilzeit- und Befristungsgesetz – **dem Arbeitgeber freigestellt** bleibt, betriebliche Gründe in den Vordergrund zu stellen und die Rückkehr auf Vollzeit nur bei Notwendigkeit der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes zu ermöglichen.

Wäre die freiwillige vertragliche Regelung ausreichend, so würden die vorhandenen Gesetze bereits ausreichende Möglichkeiten bieten. **Auf freiwilliger Basis ist einem Arbeitgeber jede vertragliche Regelung** möglich, auch ohne dass dazu ein Gesetz erlassen wird. Das Familienpflegezeit-Gesetz dient daher nur der **Förderung nur in bestimmten Fällen. Ein Rechtsanspruch auf Teilzeit und**

auf die Rückkehr zur Vollzeit würde die Lage der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung erheblich verbessern.

3. *Kann mit der Einführung der Familienpflegezeit und dem Erhalt der Erwerbstätigkeit die Gefahr reduziert werden, dass Pflegepersonen auf staatliche Unterstützungsleistungen während der Pflegephase oder auch in der Rentenphase angewiesen sind?*

An dieser Stelle ist deutlicher die Frage zu stellen, was eine „Pflegephase“ im Sinne dieses Gesetzes ist. In der Literatur zur Pflege ist zu finden, dass eine **durchschnittliche Pflegedauer 8,2 Jahre** beträgt. Dabei sind die Phasen häuslicher Pflege durch Angehörige, durch ambulante Dienste und stationär inbegriffen.

Im Zusammenhang mit der Familien-Pflegezeit geht es um einen Zeitraum von **zwei Jahren**, wobei grundsätzlich unklar ist, ob diese Pflegezeit am Beginn, in der Mitte oder am Ende der gesamten Pflegedauer stattfindet. Allerdings bietet der Gesetzentwurf offenbar **zwei Optionen zur Auswahl**:

Erstens geht er davon aus, dass die Familien-Pflegezeit in vielen Fällen **unmittelbar vor dem Übergang in eine stationäre Einrichtung** genommen werden wird, denn hierzu gibt es eine eigene Regelung in § 5. Die Erläuterung zu § 5 erklärt, dass mit der zweimonatigen Übergangszeit beim „Übertritt . . . in die stationäre Pflege“ ein „angemessener Zeitraum zur Begleitung der Eingewöhnungsphase verbleibt“. (Seite 17) Die Familien-Pflegezeit wird demzufolge zu einem Zeitpunkt vermutet, wo die Belastungen durch häusliche Pflege eine Stufe erreicht haben, die nur noch kurzfristig in dieser Weise von den pflegenden Angehörigen durchgehalten werden kann.

Zweitens wird angeführt, „dass für den überwiegenden Teil der pflegebedürftigen Männer und Frauen die Lebenserwartung ab dem ersten Leistungsbezug aus der Pflegeversicherung unter 24 Monaten liegt“, dass es sich hier also um **Pflege mit Sterbebegleitung** handelt.

Wenn Beschäftigte es bis zu diesem Zeitpunkt geschafft haben, die häusliche Pflege durchzuführen und immer noch in ihrem Beruf und an ihrem bisherigen versicherten Arbeitsplatz tätig zu sein, so ist dies eine hohe Leistung der Beschäftigten und der Familie und guter Pflege-Organisation. **Das Verbleiben im Beruf**, somit auch das Vermeiden von staatlichen Transfers im Erwerbs- und Rentenalter, ist so nur **zum Teil auf die Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen**, auch wenn diese zur kontinuierlichen Erwerbstätigkeit beiträgt. **Mindestens zu einem gleichen Anteil ist dies auf die unterstützenden Rahmenbedingungen zurückzuführen.**

Da **Altersarmut in den Rentenphase** vom jeweiligen Erwerbs- und Versicherungsverlauf abhängig ist, trägt die Fortführung der Erwerbstätigkeit auch in Teilzeit zur Vorbeugung vor Altersarmut bei. Das Familienpflegezeit-Gesetz geht in seinen Erläuterungen davon aus, dass während der **Pflegephase** die rentenaufstockenden **Beiträge der Pflegeversicherung** in Anspruch genommen werden. Dadurch findet für die maximal zweijährige Pflegezeit ein teilweiser Ausgleich an Entgeltpunkten statt.

Unklar bleibt das Gesetz darin, ob in der **Nachpflegephase** eine Rentenbeitragsberechnung in Höhe des alten **Vollzeitgehaltes** oder in Höhe des reduzierten **Rückzahlungsgehaltes** erfolgt. Dies bleibt also zunächst **Gegenstand der freiwilligen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

Da in der Nachpflegephase **keine Beiträge der Pflegeversicherung** mehr gezahlt werden, müssten im Fall der Beitrags-Berechnung vom reduzierten Rückzahlungsgehalt nennenswerte **Einbußen** bei den **Entgeltpunkten** hingenommen werden. Die Familienpflegezeit würde die Rentensituation von Pflegenden also verschlechtern. **25 % weniger für zwei Jahre** würden bei einem Durchschnittsverdienst z.B. den Verlust von **0,5 Rentenpunkten** mit sich bringen.

4. *Wie beurteilen Sie den Bürokratieaufwand im aktuellen Gesetzesentwurf? Wie sehen Sie das Verhältnis von Aufwand und Nutzen?*

Die Stellungnahme des Nationalen Kontrollrates hat mehrere neue Informationspflichten für den Arbeitgeber, für BürgerInnen und für die Verwaltung identifiziert.

Im Verhältnis zum bürokratischen Aufwand, der aus Anlass einer häuslichen Pflege für Pflegende erforderlich ist, ist der für die Inanspruchnahme der Familien-Pflegezeit erforderliche für Arbeitgeber eher klein. Deshalb stimme ich der Schlussfolgerung des NKR zu, dass es begrüßenswert sei, dass die **Beschäftigten** durch die Zuständigkeit des Arbeitgebers „vor zusätzlichen Bürokratiebelastungen **verschont werden sollen**“. (Seite 23)

Dass **Arbeitgeber** mit der Verwaltung ihrer Beschäftigten immer einen Bürokratieaufwand haben, liegt in der Natur der Sache und ist ihnen **zuzumuten**.

Allerdings kommt an dieser Stelle auch die **Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers** zum Tragen: Er bestimmt selbst über den Umfang seines Bürokratieaufwandes, indem er entscheidet, ob er eine freiwillige vertragliche Vereinbarung mit einer/m pflegenden Beschäftigten abschließt oder nicht.

Demgegenüber können pflegende Angehörige sich ihrem Bürokratieaufwand durch die Pflege eher nicht entziehen. Deshalb ist das Ziel, den Bürokratieaufwand für **Pflegende** klein zu halten, auf jeden Fall begrüßenswert. Allerdings ist dies gerade angesichts der abzuschließenden **Versicherungen** gerade bei **Beginn der Familienpflegezeit fraglich**.

5. *Inwiefern wird im Gesetzentwurf ausreichend auf die heutigen Lebensumstände der potentiell berufstätigen Pflegenden und der Pflegebedürftigen eingegangen bzw. welche Aspekte sind noch zu berücksichtigen?*

Der Gesetzentwurf geht nicht auf die Lebensumstände ein. So zielt das Gesetz beispielsweise auf **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte**, wo eine Arbeitszeitreduktion noch möglich ist. Teilzeitbeschäftigte, die der Untergrenze von 15 Wochen-Arbeitsstunde bereits nahegekommen sind, profitieren nicht von einer Gehaltsaufstockung.

Ein Zusammenhang mit der Situation der häuslichen Pflege wird **nur im § 5** hergestellt, der die Reduktion der Arbeitszeit für maximal **2 Monate ohne konkrete häusliche Pflegeanforderung** zulässt. **Alle anderen Anforderungen** oder besonderen Situationen, die aus der Pflege heraus oder aufgrund einer (veränderten) Familien-Konstellation oder auch in Bezug auf die Arbeitssituation entstehen können, **kommen nicht vor**.

Im Gegenteil: Es wird **nicht** darauf eingegangen, dass die **Pflegedauer** durchschnittlich 8,2 Jahre beträgt. So kann die Regelung, dass der Aufstockungsbetrag in der Nachpflegephase unbedingt zurückzahlen ist, pflegende Angehörige in unzumutbare **Drucksituationen** versetzen, z.B. entweder den Arbeitsplatz in Teilzeit beizubehalten und dann davon die Rückzahlung abzuzweigen, oder in Vollzeit zurückzugehen und den/die Pflegebedürftige/n in die stationäre Pflege zu geben, oder die Arbeit aufzugeben, um die häusliche Pflege fortzusetzen und dennoch (wovon?) den Aufstockungsbetrag zurückzahlen.

Auch wird **nicht** darauf eingegangen, was passieren soll, wenn die zweijährige Familienpflegezeit nicht genau mit den beiden genannten **zeitlichen Verwendungsoptionen** (vor dem Heim oder als

Sterbebegleitung) **übereinstimmt**. Die Lebensumstände und Bedürfnisse der Pflegenden spielen in diesem Gesetzentwurf also eher keine Rolle.

6. *Wie beurteilen Sie die Regelung, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Lohnvorschuss in der Pflegephase in Anspruch nehmen, zur Absicherung ihrer Lebensrisiken wie Erwerbsminderung und Tod eine individuelle Forderungsausfallversicherung abschließen müssen?*

Diese Regelung ist eine Zumutung für die Beschäftigten, weil sie mit **zusätzlichen Kosten** verknüpft ist, während ihnen keine zusätzlichen Sicherheiten dafür geboten werden, die nicht auch ohne diese Versicherungen erzielbar wären.

Da das **Fallrisiko** (s.u.) aufgrund der Familienpflegezeit sehr gering ist, werden Versicherer zudem **kein eigenständiges Produkt** anbieten, sondern normale Todesfall-Risiko- oder Lebensversicherungen, ebenso normale Berufsunfähigkeitsversicherungen, die üblicherweise in Ergänzung zu einer Erwerbsunfähigkeitsversicherung angeboten werden. Die **Notwendigkeit** dessen wird deutlich **bezweifelt**.

Das **Todesfallrisiko** grundsätzlich zu Gunsten des Arbeitgebers abzusichern, ist nicht erforderlich, da Arbeitgeber hier ein sehr **geringes Ausfallrisiko** haben. So hat die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. z.B. in 2008 veröffentlicht, dass die **Sterblichkeit** der **weiblichen** Bevölkerung im Alter von 30 bei 0,3 Promille liegt, im Alter von 40 Jahren bei 0,8 Promille und bei 50jährigen bei 2,4 Promille. Für die **männliche** Bevölkerung liegen diese Werte bei 0,7, 1,6 und 4,6 Promille. (DAV-Presskonferenz am 23. Juni 2008, Folien) Lässt man die anzahlmäßige Verteilung außer Acht, so ergibt sich im **Durchschnitt** für Frauen dieser Altersgruppe eine Sterblichkeit von **1,16** Fällen pro 1.000 und bei Männern von **2,3 Fällen**.

Das Statistische Bundesamt hat für das Jahr 2003 folgende Sterbefälle veröffentlicht:

Sterbefälle im Jahr 2003 in Deutschland	30 bis 40jährige	40 bis 50jährige	50 bis 60jährige	60 bis 65jährige
Frauen	3.418	9.564	18.175	18.113
Männer	4.713	19.191	35.813	37.333

Destatis: Fachserie 1/Reihe 1.S.3 Bevölkerung nach Alters- und Geburtsjahren

Alle Arbeitgeber haben bei den geschätzten 1.000 bis 7.500 Fällen von Familien-Pflegezeit pro Jahr also ein **Risiko** zwischen **1,16 und 8,7** Todesfällen bei pflegenden **Frauen** sowie zwischen **2,3 und 17,25** Todesfällen bei pflegenden **Männern**.

Diesem Risiko stehen **1.000 bis 7.500 sichere Versicherungserträge** auf Seiten der Versicherer gegenüber – ein „Bombengeschäft“ also, selbst wenn man bedenkt, dass Pflege zusätzlich belastet.

Deutlich ist, dass **Frauen** ein nur **halb so großes Sterberisiko** wie Männer haben, insbesondere in den Lebensjahren, wo die Pflege i.d.R. ansteht, und wo dies versichert werden soll. Dass von diesen im Verhältnis zu **80 Millionen Wohnbevölkerung** wenigen Todesfällen bei Frauen im erwerbsfähigen Alter ausgerechnet viele Pflegenden mit Familien-Pflegezeit dabei sein sollen, hält die Verfasserin für eher unwahrscheinlich. Dennoch sieht der Gesetzentwurf auch für diesen Personenkreis eine **obligatorische Versicherung** vor. Das wird deutlich **kritisiert**.

Die zu erwartenden **geringen Fallzahlen** sprechen dafür, dass Versicherer für die Familien-Pflegezeit keinen **eigenen Versicherungstypus** kreieren werden, denn das würde für Versicherungen entweder **kein lukratives** Geschäft sein. Oder aber die Versicherungen würden aufgrund des schwer abschätzbaren Risikos (wegen der geringen und daher nicht verallgemeinerbaren Fallzahlen) sehr teuer, so dass potentielle Pflegende von der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit auch Abstand nehmen würden.

In Folge dessen ist zu erwarten, dass Versicherungen eine „**ganz normale**“ **Todesfall-Risiko-Versicherung** oder eine Kapital-Lebensversicherung, ergänzt um den kleinen Passus der Familien-Pflegezeit, anbieten werden, die jedoch mit **erheblichen** und **dauerhaften Kosten** für die Versicherten verbunden ist. Die Inanspruchnahme dieser Versicherung ist dabei als **unfreiwillig** zu bezeichnen.

Laut **Finanztest** vom 6.4.2010 kostet eine Risikolebensversicherung für 34-Jährige für eine Versicherungssumme von 150.000 Euro derzeit für Frauen zwischen 150 und 200 Euro für Nichtraucherinnen und von 300 bis 330 Euro für Raucherinnen. Für Männer liegen diese Sätze höher: Für Nichtraucher von 220 bis 290 Euro und für Raucher zwischen 490 und 590 Euro.

Da das Gesetz eine Unterteilung nach Männern und Frauen nicht mehr vorsieht, ist eine Orientierung an den RaucherInnen/NichtraucherInnen ininteressant. Es fallen derzeit also monatlich im **Durchschnitt** 20 für NichtraucherInnen und 40 Euro für Raucher an Prämien für eine Risikolebensversicherung an bzw. **240 bis 480 Euro pro Jahr**.

Die Familienpflegezeit **erhöht** also vor allem das **Kunden-Potential für Versicherungs-Unternehmen** für *normale* Risiko- und Lebens-Versicherungen. Dies ist für eine Familien-Pflegezeit **entbehrlich**, liefert jedoch beste **Verkaufsargumente**.

Diese Regelung wird **abgelehnt**, weil sie Beschäftigten den **Abschluss einer Versicherung bestimmten Typs aufnötigt** – ungeachtet, ob dies einem Risiko des Arbeitgebers oder der Beschäftigten tatsächlich entspricht.

In diesem Zusammenhang erhält die Vorgabe des Gesetz-Entwurfes, dass „auf ein aufwändiges **Zertifizierungsverfahren** für die Versicherungsverträge **verzichtet** wurde“ (Seite 23, Hervorhebung d.V.) besondere Bedeutung: Es wird **nicht notwendig** sein, die im Zusammenhang mit der Familien-Pflegezeit stehenden Versicherungen nur auf **ein Risiko** zu beschränken.

Ähnliches gilt für die Berufsunfähigkeitsversicherung:

Der Gesetzentwurf sagt in § 4.2., dass die Berufsunfähigkeitsversicherung einzutreten habe, wenn die „versicherte Person mehr als 180 Tage ununterbrochen pflegebedürftig oder infolge Krankheit, Körperverletzung oder mehr als altersentsprechenden Kräfteverfalls **außerstande gewesen** ist, **ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit auszuüben**.“ (Seite 17, Hervorhebung d.V.)

Diese **180 Tage = 6 Monate** sind eine Bestimmung, die diese **Pflegeperson** selbst bereits in den Bereich der **Pflegebedürftigkeit** bzw. einer Pflegestufe kommen lässt. So wird in der gängigen Literatur eine mindestens **50%ige Berufsunfähigkeit** bereits mit der **Pflegestufe 1** in Verbindung gesehen.

Wer so lange so krank, geschwächt oder pflegebedürftig ist, kann **auf keinen Fall selbst die Pflege** einer pflegebedürftigen Person **übernehmen!**

Vielleicht gibt es **begründete Ausnahmefälle**, z.B. die Mehlstauballergie eines Bäckers. Die gängigen **Volkskrankheiten** jedoch wie Herz-Kreislauf-Beschwerden, Rückenleiden, Krebs und psychische Erkrankungen, die auch in den meisten Fällen (Rest: 4 % Stoffwechsel und 19 % sonstiges; Quelle

Deutsche Aktuarvereinigung) die Begründung für eine Berufsunfähigkeit liefern, werden ziemlich sicher dazu führen, dass eine häusliche Pflege **nicht weiter geführt** werden kann.

⇒ **Solche Fälle liegen dann jedoch außerhalb des Gesetzes-Zieles** „Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege“ und **außerhalb der Begriffsbestimmung** im § 2 „Beschäftigte(n), die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen . . . pflegen“.

⇒ Ein **Anspruchsgrundlage** für 180 Tage kann also gar nicht entstehen.

Als Begründung für eine **übergangsweise Weiterförderung von 2 Monaten** könnte der § 5 angesehen werden, der festlegt, dass die Förderfähigkeit „mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall mindestens einer Voraussetzung für den Anspruch“ endet. Folglich **kann die Familienpflegezeit maximal 2 Monate**, nachdem die/der Pflegenden den Beruf und/oder die Pflege wegen Krankheit, Verletzung oder eigener Pflegebedürftigkeit nicht mehr ausüben kann, weiter gelten.

Der **maximale „Schaden“**, den eine von Berufsunfähigkeit betroffene Pflegeperson also für den Arbeitgeber verursachen kann, tritt zum Ende der zwei Jahresfrist der reduzierten Arbeitszeit plus 2 Monate ein: **24 plus 2 Monate = 26 Monate Aufstockungsbetrag** wären zurückzuzahlen.

Geht man dabei von einem Durchschnittsverdienst von brutto ca. 2.800 Euro monatlich aus, so sind im Pflegezeitraum Aufstockungsbeträge in Höhe von $24 \times 700 \text{ Euro} = 16.800 \text{ Euro}$ plus $2 \times 700 = 1.400$ für die Zweimonatsfrist entstanden. Der **Arbeitgeber** streckt also **im Verlustfall maximal 18.200 Euro an Aufstockungsbeiträgen** vor, für die die Versicherung eintreten soll.

Für dieses **geringe Risiko** des Arbeitgebers bzw. des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, das dem Arbeitgeber dieses Risiko abnehmen kann, und bei den geringen erwarteten Fallzahlen einen eigenen Versicherungstypus zu kreieren, wird für Versicherungsunternehmen **kein lukratives Geschäft** sein.

Auch hier ist also zu vermuten, dass **Berufsunfähigkeitsversicherungen gängigen Typs** angeboten und **verkauft** werden sollen.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass **Berufsunfähigkeitsversicherungen** von Versicherern in der Regel nicht allein, sondern **als Zusatz** zu einer **Erwerbsunfähigkeitsversicherung** angeboten werden. Dies ist nicht billig! Leider habe ich hier keine aktuellen Vergleichs-Daten verschiedener Versicherer (z.B. von Finanztest) dazu gefunden. Deshalb hier nur ein kleines **Beispiel**:

Die Versicherung Generali bietet für im Durchschnitt 30jährige Männer und Frauen beides, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung, zu jeweils 30 Euro = 60 Euro für beides im Monat an = **720 Euro pro Jahr**, also **2.880 Euro für vier Jahre**.

Zu vermuten ist weiterhin, dass die „normale“ Versicherung **nicht auf die 4 Jahre begrenzt** verkauft werden wird, so dass diese Pflegenden dann für den Rest ihres Berufslebens mit einer Versicherungsprämie in dieser Höhe pro Jahr rechnen müssen. Ist die Pflegenden bei Eintritt der Pflege also z.B. **30 Jahre alt** und endet die Versicherung mit dem 65. Lebensjahr, so zahlt sie $35 \times 720 \text{ Euro} = 25.200 \text{ Euro}$. Tritt die Pflege im **Alter der Pflegenden von 50** ein, so beträgt die Summe immer noch **mindestens 10.800 Euro**, wobei das sicher nicht ausreicht, denn die Versicherungsprämie wird, wenn die Versicherung in diesem Alter beginnt, um einiges höher liegen als die 60 Euro im Monat ab dem 30. Lebensjahr.

⇒ Während der **Arbeitgeber** durch das **zinslose** Darlehen des Bundesamtes also **keine Kosten** für die Zwischenfinanzierung des Aufstockungsbetrages hat, werden den pflegenden **Beschäftigten Versicherungskosten in vierstelliger Höhe** zugemutet.

⇒ Das lehnt ver.di ab. Ebenso diese staatliche Verkaufsförderung für Versicherungen.

- ⇒ Dem **Bundesamt** ist anstelle dessen zuzumuten, ein **Ausfallrisiko** zu übernehmen, ohne dass eine Versicherung abzuschließen ist, denn Pflege ist eine **gesamtgesellschaftliche Aufgabe**.

Zudem bleiben einige Fragen offen:

- Wie ist es zu verstehen, dass üblicherweise die Anerkennungsfrist für Berufsunfähigkeit 3 Jahre beträgt, hier aber eine Anerkennung bereits nach 180 Tagen erfolgen soll?
- Für welchen Betrag soll die Berufsunfähigkeitsversicherung die Gewährleistung übernehmen: Den anteiligen Bruttogehalts-Betrag des/der Beschäftigten oder die Brutto-Gehaltssumme arbeitgeberseitig, also inklusive Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers?
- Unklar ist das Gesetz, ob ein nachzuarbeitendes negatives Wertguthaben von der/dem Beschäftigten an den Arbeitgeber zu verzinsen ist. (Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass etliche Arbeitgeber bei gängigen Arbeitszeitmodellen auf die Verzinsung zugreifen.)
- Unklar ist auch, ob das Wertguthaben in gleichwertigen zu leistenden Stunden ausgeglichen wird, oder ob eine Veränderung der Lohnhöhe sich auf die zu leistenden Stunden auswirken würde.
 - Beispiel 1: Eine Pflegeperson hat vor der Pflege einen Stundenlohn von 15,00 Euro erhalten, kann bei Rückkehrwunsch auf Vollzeit nicht auf den alten Arbeitsplatz zurück und nimmt im Betrieb eine Vollzeitstelle mit einem Stundenlohn von 14,00 Euro an. Muss die Differenz abgearbeitet werden? Obliegt diese Regelung der freiwilligen Vereinbarung?
 - Beispiel 2: In der Zwischenzeit hat es eine Lohnerhöhung gegeben. Wie wirkt sich dies aus? Frage dazu: Obliegt diese Regelung der freiwilligen Vereinbarung?
- Wie werden bei einer Rückforderung die Sozialversicherungsbeiträge verrechnet?
- Unklar ist, ob die 180 Tage-Frist zur Erkennung der Berufsunfähigkeit die bisherige 3Jahresfrist von Berufsunfähigkeitsversicherungen ersetzen soll.
- Geht das Gesetz davon aus, dass Pflegenden trotz Berufsunfähigkeit in diesen 180 Tagen die Pflege fortsetzen?
- Wenn nein: Wie wirkt sich das aus?
- Wozu sind 180 Tage abzusichern, wenn die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnfortzahlung bei Krankheit bereits nach 6 Wochen endet?
- Zu welchem Zeitpunkt soll die Berufsunfähigkeitsversicherung ausgezahlt werden, da der Gesetzentwurf von „außerstande gewesen“ spricht?

ver.di kritisiert zusätzlich, dass für **diversifizierte Unternehmen**, die *auch* Versicherungen anbieten, nun als Arbeitgeber die **Möglichkeit** besteht, ihren Beschäftigten Lebens- und Berufsunfähigkeits-Versicherungen aufzunötigen, z.B. aus Anlass einer Bewerbung und Einstellung.

7. *Wie kann erreicht werden, dass Frauen durch die Pflegezeit nicht in eine Pflegefalle gedrängt werden, sondern dass im Sinne der Gleichstellung beide Geschlechter in ihrer Bereitschaft zu pflegen Unterstützung finden?*

Das kann mit der Familienpflegezeit nicht erreicht werden.

Auf **Teilzeit** zu gehen ist aus den bekannten Gründen immer noch eine **Domäne der Frauen**. Ebenso ist häusliche **Pflege** ihre Domäne.

Die **Freiwilligkeit** auf Seiten der Arbeitgeber untermauert diese Verteilung, denn die Bereitschaft von Arbeitgebern, **Männer in Vereinbarkeitsfragen** zu unterstützen, ist nach wie vor **gering**. Sie kann mit gesetzlichen Vorgaben verbessert werden, wie die Inanspruchnahme der Elternzeit gezeigt hat. Allerdings übernehmen auch hier Männer immer nur eine kurzzeitige Verantwortung während Frauen den Hauptanteil der Elternzeit in Anspruch nehmen – trotz Elterngeld.

Hier wirkt sich die gesamtgesellschaftlich **ungleiche Verteilung** von Einkommen, Familienverantwortung, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung aus. Das Familienpflegezeit-Gesetz ist aufgrund seiner Konfiguration zu unbedeutend, um hieran nennenswert etwas zu ändern.

8. *Für welche Pflege-, Einkommens- bzw. Beschäftigungskonstellationen schätzen Sie den Wirkungsgrad der Familienpflegezeit als eher hoch bzw. als eher gering ein, und aus welchen Gründen kommen Sie zu dieser Einschätzung?*

Siehe Ausführungen zu Frage 7. **Teilzeitregelungen** für *eine* Person der Familie entsprechen dem **modernisierten Erwerbsmodell** (Mann mit Vollzeiteinkommen, Frau mit Teilzeiteinkommen plus verstärkter Familien-Verantwortung). Diese Entsprechung würde derzeit mit dem bundesdeutschen Einkommenssteuermodell des **Ehegattensplitting**, insbesondere i.V.m. den **Steuerklassen 3/5** zusätzlich gestützt. Sollte die Ehefrau vor der Übernahme der Pflege mit einem Vollzeit-Einkommen die Steuerklasse 4 gehabt haben, so würde eine Verringerung u.U. dazu führen, dass sie ihre Vorteile beim laufenden Steuerabzug an den Mann abgibt und so ihre Erwerbstätigkeit geringerwertig erscheinen lässt, als sie in der Realität ist. Die **Zuschreibung** von Familiensorge und Pflege an die Frau würde damit untermauert.

Die Familienpflegezeit steht also in Übereinstimmung mit dem Modern-Breadwinner-Model und wird in diesem Umfeld auch eher **erfolgreich** sein, d.h. **bei „frauentypischen“ Berufen und Einkommen und bei entsprechenden Familien-Konstellationen.**

Eine **Ausnahme** könnten **Alleinstehende** sein, die über keine finanzielle familiäre Absicherung verfügen, auf den Beruf und das eigene Einkommen weiterhin angewiesen sind und dennoch eine Pflegezeit nehmen wollen. Allerdings wird sich die Umsetzung ihrer Bereitschaft an ihren **finanziellen Möglichkeiten** entscheiden.

Für **Alleinerziehende** jedoch käme die Regelung vermutlich nur in Betracht, wenn **das eigene Kind** im Sinne des Gesetzes pflegebedürftig ist, denn zusätzlich zur finanziellen und sorgelichen Verantwortung für ein Kind/Kinder eine Pflege von Angehörigen zu übernehmen, dafür das Einkommen zu reduzieren und weiterhin erwerbstätig zu sein – das erscheint als kaum zumutbare Verpflichtung.

An dieser Stelle wäre auch noch das Zusammenspiel mit der **Grundsicherung für Erwerbsfähige im SGB II** zu behandeln.

9. *Für wie wichtig erachten Sie es, dass mit der Familienpflegezeit der Lohncharakter bei der Weiterzahlung in der Pflegephase erhalten werden soll?*

Für den anteiligen Lohn bleibt der „Lohncharakter“ ohnehin erhalten. Es geht um den Aufstockungsbetrag. Dieser sollte ebenfalls Lohncharakter behalten, denn dies fördert zum einen die Inanspruchnahme

me und zum anderen ist jeder Eindruck einer Bedarfsabhängigkeit (Bedürftigkeitsprüfung) an dieser Stelle zu vermeiden.

10. *Die Bindung von Fachkräften an den Betrieb ist sehr wichtig. Durch die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bei reduzierter Stundenzahl zur Pflege des Angehörigen leistet das Gesetz dazu einen Beitrag. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen des Gesetzes auf die Mitarbeiterbindung?*

Die im ver.di-Organisationsbereich vertretenen Unternehmen, in denen Teilzeit- oder Familien-Freistellungsregelungen durch **Betriebsvereinbarung** angeboten werden, erzielen damit i.d.R. eine sehr **hohe Personalbindung**. Allerdings ist hier zu bedenken, dass die Betriebsvereinbarung einen höheren Grad der **Verbindlichkeit** mit sich bringt, als die reine freiwillige Möglichkeit.

Die Familienpflegezeit ist insofern noch einmal gesondert zu betrachten, als hier die Verpflichtung zur Rückzahlung des Aufstockungsbetrages ein **Druckpotential** gegenüber den pflegenden Beschäftigten beinhaltet. Je nach Ausgestaltung der freiwilligen Vereinbarung kann der Arbeitgeber sich hier seines Fachkräftepotentials „**sicher**“ oder „**weniger sicher**“ versichern. Der Bedarf des Arbeitgebers wird aber nicht in allen Fällen mit dem Bedarf der Pflegenden übereinstimmen.

11. *Wie können die Interessen von Menschen gewahrt werden, die schon in Teilzeit arbeiten oder wenig verdienen? Für sie kommt eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit meist aus finanziellen Gründen nicht in Frage. Es sind überwiegend Frauen, die Angehörige pflegen und es sind zu 70 % Frauen, die in prekären Arbeitsverhältnissen oder Teilzeit arbeiten. Stimmt der Satz: "Eine Freistellung muss Frau sich erst mal leisten können! "? Sehen Sie die Interessen von Arbeitslosen im Gesetzentwurf berücksichtigt, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen und wollen?*

Der zitierte **Satz stimmt** durchaus. Er wird ergänzt durch: „Eine Pflege muss sich die Familie erst einmal leisten können“, denn zu den reduzierten Lohn-Einnahmen kommen Ausgaben für die pflegebedürftige Person in oft spürbarer Höhe hinzu, die wegen des Teilleistungs-Charakters der Pflegeversicherung selbst getragen werden müssen. Der **finanzielle Aspekt** spielt insgesamt eine große Rolle.

Arbeitslose sind, so wie ich das Gesetz verstanden habe, hier **nicht gemeint**, da es um die Reduzierung einer **Arbeitszeit**, nicht um die Reduzierung einer Zeit, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt wird, geht. Weder die Arbeitsagentur noch das Jobcenter treten als Arbeitgeber auf.

12. *Sind Ihrer Meinung nach die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Risiken der beruflichen Einschränkung, z.B. einer plötzlichen Arbeitslosigkeit, ausreichend abgesichert?*

§ 9.3. enthält ein Kündigungsverbot für den Arbeitgeber für die Dauer der Familienpflegezeit und die Nachpflegephase. Das ist ein gewisser Schutz, jedoch ist aus der Erfahrung zu berichten, dass bei Kündigungswunsch des Arbeitgebers i.d.R. auch eine (betriebliche) Begründung gefunden wird.

Die Erfahrung zeigt auch, dass Schutzrechte von Beschäftigten bei Bedarf des Arbeitgebers ignoriert werden. Dass pflegende Angehörige in einem solchen Fall zusätzlich noch die Kraft aufbringen, hiergeben vorzugehen, ist fraglich.

An dieser Stelle ist auch die **Sichtweise der Pflegenden** einzunehmen, was das Gesetz jedoch nicht unternimmt:

Die Belastungen durch die längere Pflege können Ausmaße annehmen, dass z.B. eine Beeinträchtigung der Tätigkeit oder der Leistung wahrgenommen wird, auch ohne dass bereits eine Berufsunfähigkeit attestiert werden kann. Möglicherweise kündigen Pflegende auch selbst aus diesem oder ähnlichen Gründen. Dafür sieht das Gesetz jedoch nur noch die in Geld abzuzahlende Aufstockungssumme vor. **Einen Schutz haben diese Pflegenden nicht** mehr.

13. *Welche Risiken entstehen durch die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit für Arbeitgeber/innen bzw. Arbeitnehmer/innen, wie sind die Risiken verteilt, und in welchen Einzelregelungen liegen die Ursachen dafür?*

Wurde bereits in den anderen Fragen beantwortet.

14. *Bei der Familienpflegezeitversicherung handelt es sich um eine privat abzuschließende Versicherung. Daher ist davon auszugehen, dass eine Gesundheitsprüfung notwendig ist. Verbraucherschützer berichten, dass die Gesundheitsprüfungen in den letzten Jahren strenger geworden sind. Schon bei leichten Vorerkrankungen oder Diagnosen wird der Versicherungsschutz gänzlich verweigert. Angehörige von Pflegebedürftigen sind jedoch vielfachen Belastungen ausgesetzt. Können die Versicherungsunternehmen hier überhaupt in die Pflicht genommen werden? Sind Regelungen wie z. B. eine Annahmepflicht unter Verzicht auf Risikozuschläge sinnvoll und möglich?*

Die **tatsächlich** zu versichernden **Risiken** sind **niedrig**: Geringe Sterblichkeit bei Frauen im erwerbsfähigen Alter, niedrige Fallzahlen und ein Erstattungsbetrag für den Arbeitgeber, der beim Durchschnittsverdienst von ca. 2.800 Euro monatlich insgesamt bei unter 20.000 Euro liegt (Berechnung siehe oben). Dies würde eigentlich **keine Gesundheitsprüfung rechtfertigen**.

Wenn an dieser Stelle **dennoch** über eine Gesundheitsprüfung nachgedacht wird, so bestätigt dies meine **These**, dass die Versicherer **kein eigenständiges Produkt**, welches direkt auf diese niedrigen Risiken ausgelegt ist, entwickeln sondern die normalen Formen von Todesfall-Risiko- bzw. Lebensversicherung und von Berufsunfähigkeitsversicherung als Zusatzprodukt einer Erwerbsunfähigkeitsversicherung anbieten werden.