



Genworth  
Financial

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

Lifestyle Protection  
Martin-Behaim-Str. 22  
63263 Neu-Isenburg  
Deutschland  
Tel.: +49 (0) 6102/29 18-0  
Fax: +49 (0) 6102/29 18-190  
www.genworth.de

12. September 2011

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz)**

**für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für  
Familien, Senioren, Frauen und Jugend  
am 19. September 2011**

Genworth Financial bedankt sich sehr für die Gelegenheit, zu dem geplanten Familienpflegezeitgesetz Stellung beziehen zu können. Unser Unternehmen hat das Projekt der Familienpflegezeit von Beginn an mit großer Aufmerksamkeit beobachtet und aktiv begleitet. Wir begrüßen das Ziel des Gesetzentwurfs, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern, und halten den vorgelegten Entwurf für eine sinnvolle und adäquate Lösung, um dem in Zukunft wachsenden gesellschaftlichen Problemdruck durch eine zunehmende Zahl von Pflegebedürftigen, aber auch von pflegewilligen Angehörigen zu entsprechen.

Im Einzelnen nehmen wir zu den vorgesehenen Regelungen wie folgt Stellung:

### **Akzeptanz des Gesetzes durch die Wirtschaft / Mitarbeiterbindung**

Angesichts der demographischen Entwicklung wird der wirtschaftliche Erfolg vieler Unternehmen in der Zukunft davon abhängen, ob es gelingt, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Wir haben in zahlreichen Gesprächen mit Unternehmern erfahren, dass immer mehr Betriebe versuchen, dies durch gezielte Programme zu erreichen. Durch die Gestaltung von verschiedenen positiven Anreizen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit, zu denen auch die Einführung einer Familienpflegezeit gerechnet wird, sollen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden. Das Interesse an dem Familienpflegezeitgesetz ist nach unserer Erfahrung deshalb durchaus vorhanden. Wir gehen zwar nicht davon aus, dass bereits unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes eine breite Einführung von Familienpflegezeiten stattfinden wird. Wir sind aber überzeugt, dass diese Form der Fachkräftebindung nach einer gewissen Anlaufphase auf hinreichend Resonanz stoßen wird, da eine derart familienfreundliche Personalpolitik auch die Attraktivität eines Arbeitgebers und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern wird.

**Genworth Financial ist gemeinsamer Handelsname folgender Gesellschaften:**

**Financial Insurance Company Limited**, Niederlassung Deutschland, Amtsgericht Offenbach HRB 12285, Hauptbevollmächtigter: Alexander Hoffmann ·

Direktoren: Robert Brannock, John Sinclair, Angel Guillermo Mas Murcia, Mario Armero Montes und Jeffrey Whiteus. Companies House Cardiff No. 1515187.

**Financial Assurance Company Limited**, Lebensversicherung, Niederlassung Deutschland, Amtsgericht Offenbach HRB 41246, Hauptbevollmächtigter: Alexander Hoffmann ·

Direktoren: Robert Brannock, John Sinclair, Angel Guillermo Mas Murcia, Mario Armero Montes und Jeffrey Whiteus. Companies House Cardiff No. 4873014.

**Financial Insurance Group Services Limited**, Niederlassung Deutschland, Amtsgericht Offenbach HRB 12288, Ständiger Vertreter: Alexander Hoffmann ·

Direktoren: Robert Brannock, James Rember, Angel Guillermo Mas Murcia und Jeffrey Whiteus. Companies House Cardiff No. 1670707.

**Hauptsitz aller Gesellschaften:** Building 11, Chiswick Park, 566 Chiswick High Road, London W4 5XR, United Kingdom.

**Sitz der Niederlassungen Deutschland:** Martin-Behaim-Straße 22, 63263 Neu-Isenburg, Deutschland.

**USt-ID Financial Insurance Group Services Limited:** DE185505857 · **Bankverbindung:** Deutsche Bank · Konto-Nr. 175225200 · BLZ 500 700 10

### **Rechtsanspruch oder freiwillige Regelung**

Aus der Sicht eines Finanzdienstleister wäre die Verankerung eines Rechtsanspruchs auf die Familienpflegezeit zu bevorzugen gewesen, da wahrscheinlich die Implementierung der Familienpflegezeit sich so noch effektiver umsetzen lassen würde und von Beginn an eine höhere Inanspruchnahme der Familienpflegezeit wahrscheinlicher wäre. Dennoch bietet auch das freiwillige, vom Staat geförderte Modell eine stimmige Lösung. Diese entspricht sowohl den Bedürfnissen pflegewilliger Angehöriger als auch denen der Arbeitgeber. Mit dem Entwurf eröffnet sich eine gute Chance, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene einigen, auf betriebliche Belange flexibel reagiert werden kann und für beide Seiten damit die nötige Planungssicherheit besteht.

### **Bürokratieaufwand / Verhältnis von Aufwand und Nutzen**

Bürokratische Hemmnisse bestehen durch das Gesetz nach unserem Empfinden nicht. Die Abwicklung des Versicherungsvertrages gestaltet sich unkompliziert, da von Gruppenverträgen ausgegangen werden kann. Gleichwohl könnte eine weitere Vereinfachung entstehen, wenn das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die vollständige Abwicklung übernehmen würde.

### **Absicherung der Lebensrisiken wie Erwerbsminderung und Tod durch eine individuelle Forderungsausfallversicherung**

Der im Gesetzentwurf vorgesehene Gehaltsvorschuss an den Arbeitnehmer macht eine Absicherung gegen mögliche Ausfallrisiken notwendig. Durch eine individuelle Ausfallversicherung wird die Höhe der Entgeltvorauszahlung gegen Lebensrisiken wie andauernde Arbeitsunfähigkeit oder Tod des Arbeitnehmers gedeckt. Die Regelung einer solchen Familienpflegezeit-Versicherung erfordert aus unserer Sicht eine durchaus anspruchsvolle, aber sehr interessante und innovative Produktlösung. Als weltweit tätiges Versicherungsunternehmen halten wir die Herausforderung an die flexible Ausgestaltung eines entsprechenden Versicherungsvertrages für akzeptabel und machbar. Auch den angestrebten Monatsbeitrag „im unteren zweistelligen Eurobereich“ sehen wir als wirtschaftlich durchaus noch vertretbar an. Die Pflegenden werden dadurch finanziell nicht erheblich belastet.

Mit der Sozialholding Mönchengladbach haben wir bereits Anfang August einen ersten entsprechenden Vertrag abgeschlossen. Er ist ein Lackmustest für die Familienpflegezeit, da wir die Funktionsfähigkeit der Versicherungsregelung bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes testen können. Darüber hinaus sind wir auch mit einer Reihe anderer Unternehmen bereits im Gespräch, die in den nächsten Monaten darüber entscheiden, ob und unter welchen Voraussetzungen sie die Familienpflegezeit in ihren Betrieben anbieten.

### **Absicherung der Risiken durch berufliche Einschränkung, z.B. einer plötzlichen Arbeitslosigkeit**

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase nicht kündigen darf. Nur in ganz besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Mit Blick auf die Bedingungen für die Familienpflegezeit-Versicherung halten wir eine solche Regelung für unabdingbar, um die erforderliche Rechtssicherheit und eine verlässliche Grundlage für die Kalkulation der Beiträge zu erhalten. Zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang auch die vorgesehene Übertragbarkeit des Versicherungsverhältnisses auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Angelegenheiten, um dem Arbeitnehmer auch in diesem Fall den Versicherungsschutz zu erhalten.

### **Gesundheitsprüfung / Risikozuschläge**

Die von uns festgelegten und auch dem ersten Vertrag über eine Familienpflegezeit-Versicherung zugrunde gelegten Allgemeinen Versicherungsbedingungen sehen keine Prüfung etwaiger Vorerkrankungen vor Abschluss des Versicherungsvertrages vor. Ebenso bieten wir selbstverständlich einen Unisex-Tarif an, d.h. Prämiendifferenzierungen nach Geschlecht sind ebenso ausgeschlossen wie nach Alter. Wir setzen damit bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Februar 2011 um, demzufolge ab dem 21. Dezember 2012 Männer und Frauen einheitliche Tarife zahlen sollen.

Eine Risikoprüfung halten wir bei einer Versicherung dieser Art nicht für zielführend. Anderenfalls ist eine schnelle Abdeckung mit Prämien nicht zu gewährleisten. Zudem verhindert der Verzicht auf eine Risikoprüfung nicht nur Verwerfungen zulasten der Versicherten sondern stellt auch einen fairen Wettbewerb unter den Versicherern sicher. Diejenigen, die sich entschließen, eigene Angehörige über einen gewissen Zeitraum selbst zu pflegen, gehören oft selbst bereits einer Altersgruppe an, bei der erste altersbedingte Erkrankungen auftreten können. Sie infolge einer vorherigen Gesundheitsprüfung generell aus dem Kreis der potenziellen Bezieher einer Familienpflegezeit auszuschließen, würde nicht nur den Zweck des Gesetzes insgesamt konterkarieren. Vor allem würde dieses neue Versicherungsmodell von vornherein nur auf einen sehr geringen Teil der Bevölkerung zutreffen, was sich letztlich negativ auf die Marktchancen dieses neuen Produktes auswirken würde. Der politische Wille der Bundesregierung, die Möglichkeit einer Familienpflegezeit allen Bürgern unabhängig von der potenziellen Gefahr einer eigenen Erkrankung des Pflegenden, anbieten zu wollen, und die Entwicklung eines marktfähigen, preisgünstigen neuen Versicherungsproduktes sind damit durchaus in der Familienpflegezeitversicherung vereinbar.

Wir regen daher an, die gesetzliche Regelung dahingehend zu ergänzen, dass bei der Familienpflegezeit-Versicherung Prämiendifferenzierungen nach Alter und Geschlecht ebenso ausgeschlossen sind wie Risikodiversifikationen. Wir haben in unserem Unternehmen entsprechende versicherungsmathematische Vorarbeiten durchgeführt und bieten den Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein adäquates und kostengünstiges Vertragsmodell an, das diesen gesetzlichen Vorgaben bereits entspricht.

### **Zertifizierung**

Zu kritisieren ist aus unserer Sicht, dass die in § 10 des Referentenentwurfs zu diesem Gesetz enthaltene Zertifizierung des Versicherers im Kabinetentwurf fehlt. Eine Zertifizierung würde keine nennenswerten bürokratischen Lasten verursachen, da sie auf der Grundlage der ohnehin zu entwickelnden Allgemeinen Vertragsbedingungen erteilt würde. Sie gäbe jedoch sowohl Arbeitnehmern wie Arbeitgebern die erforderliche Rechtssicherheit, dass das von ihm gewählte Produkt den Anforderungen und dem Zweck des Gesetzes entspricht. Eine Zertifizierung wäre damit aus Gründen des Verbraucherschutzes ein wichtiger Bestandteil des Gesetzesvorhabens, auf den nicht ohne Not verzichtet werden sollte.

### **Gesamtbewertung**

Mit dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern die Möglichkeit zu individueller und flexibler Handhabung des Gesetzes auf betrieblicher Ebene geboten. Die im Gesetzentwurf für das Familienpflegezeitgesetz vorgesehene Versicherung weist in gewisser Weise Ähnlichkeiten auf mit den Charakteristika einer Restschuldversicherung, die zu den Kernkompetenzen unseres Unternehmens gehört. Gleichwohl bietet das Gesetz innovativen Anbietern im Versicherungsbereich erstmals seit langer Zeit die Möglichkeit, ein völlig neues Produkt zu entwickeln und am Markt zu platzieren. Dabei ist es von besonderer Bedeutung, dass sich ein fairer Wettbewerb unter den Marktteilnehmern entwickeln kann. Jeglicher Tendenz zur Bildung von Monopolen sollte deshalb im Interesse des an günstigen Prämien interessierten Verbrauchers eine klare Absage erteilt werden.

Das Familienpflegezeitgesetz wird nach unserer Überzeugung einen wichtigen Beitrag leisten, um die Bereitschaft vieler Menschen, ihre Angehörigen zuhause zu pflegen, nachhaltig zu unterstützen.

\* \* \*