

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
17(13)118f



Deutscher
Caritasverband

**Entwurf
Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
BT Drucksache 17/6000**

**Stellungnahme des
Deutschen Caritasverbandes e.V.
zur Anhörung im Ausschuss Familie, Senioren, Frauen und
Jugend am 19.09.2011**

A. Grundsätzliche Bewertung

Der Deutsche Caritasverband begrüßt die Zielsetzung des Gesetzentwurfes, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu fördern. Über flexible Beschäftigungsmodelle kann es für pflegende Angehörige ermöglicht werden, die eigene versicherungspflichtige Beschäftigung aufrecht zu erhalten. Gleichzeitig muss es aber auch finanziell tragbar sein, für die private Pflege die berufliche Tätigkeit zu reduzieren.

Das Familienpflegezeitgesetz ist ein weiterer Baustein, familienfreundliche Ansätze in Unternehmen zu fördern und diese auf die Bedürfnisse von Beschäftigten auszuweiten, die pflegebedürftige Angehörige betreuen und versorgen. Die Möglichkeit der zeitweisen Arbeitszeitreduzierung, die mit einem Lohnvorschuss gekoppelt ist, kann pflegenden Angehörigen neue Möglichkeiten eröffnen. Zudem vermag der Anreiz der staatlichen Förderung bei einzelnen Arbeitgebern die Bereitschaft zu betrieblichen und einzelvertraglichen Regelungen zur Familienpflegezeit erhöhen.

Insgesamt schätzt der Deutsche Caritasverband die Reichweite des Gesetzentwurfes angesichts des wachsenden demographisch bedingten Bedarfes an privat erbrachten Pflegeleistungen jedoch als zu gering ein. Entgegen der ursprünglichen Absicht besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Familienpflegezeit. Darüber hinaus ist das Konzept mit erheblichem bürokratischem Aufwand für die Arbeitgeber und geringer Flexibilität für die Beschäftigten versehen, so

Stellungnahme

Deutscher Caritasverband e. V.
Vorstandsbereich Sozial- und Fachpolitik
Prof. Dr. Georg Cremer
Generalsekretär

Postfach 4 20, 79004 Freiburg i. Br.
Karlstraße 40, 79104 Freiburg i. Br.

Kontakt:
Margot Jäger
Referat Familien und Generationen
Telefon-Durchwahl (0761) 200-456
Margot.Jaeger@caritas.de

Deutscher Caritasverband e. V.
Karlstraße 40, 79104 Freiburg i. Br.

Dr. Elisabeth Fix
Referentin für Rehabilitation, Alten- und Gesundheitspolitik
Telefon-Durchwahl: (030) 284447-46
Elisabeth.Fix@caritas.de

Haus der Deutschen Caritas
Reinhardtstraße 13, 10117 Berlin

dass die Akzeptanz auf beiden Seiten zur Umsetzung der Familienpflegezeit begrenzt sein wird. In der Gesetzesbegründung ebenso wie in der Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates wird deutlich, dass selbst die Bundesregierung davon ausgeht, dass nur eine Minderheit der Unternehmen die Familienpflegezeit einführen und vergleichsweise wenige Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen davon Gebrauch machen werden.

Das vorgeschlagene Modell schafft aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes keine ausgewogene Lösung. Es ist anzuerkennen, dass auch von den Arbeitgebern zur Umsetzung der Familienpflegezeit in ihren Betrieben erhebliche organisatorische und administrative Mehr-Leistungen zu erbringen sind. Durch die staatliche Förderung mit Möglichkeit der zinslosen Refinanzierung von Entgeltaufstockungen verbleibt der darüber hinausgehende Aufwand in den Gehaltskosten für sie aber kostenneutral. Dem gegenüber müssen die finanziellen Lasten, die sich aus den Lohneinbußen und zur Absicherung der Risiken einer Lohnvorauszahlung ergeben von den Beschäftigten ausschließlich alleine getragen werden. Die Opportunitätskosten der für die Gesellschaft höchst bedeutsamen häuslichen Pflege werden weiterhin privat getragen.

Zur Förderung der Bereitschaft und Möglichkeit zur Angehörigenpflege braucht es flexible Handlungsspielräume, die pflegenden Angehörigen gestufte Entscheidungen eröffnen. Insofern begrüßt der Deutsche Caritasverband, dass mit dem Gesetzentwurf von der im Vorgängerentwurf noch geplanten Einschränkung der Kombinationsmöglichkeit mit einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz wieder Abstand genommen wurde. Trotzdem verbleibt die Familienpflegezeit als relativ „starres Gebilde“. Um das Verfahren praktikabler und für die Beschäftigten flexibler zu gestalten und den Administrationsaufwand zu minimieren, regt der Deutsche Caritasverband an, eine alternative Lösung über direkte staatliche Darlehen an die Beschäftigten zu prüfen. Gleiches ist auch in der Stellungnahme des Bundesrates, insbesondere bezogen auf Klein-Betriebe, angeregt.

Zusammenfassend betont der Deutsche Caritasverband folgende Punkte:

- 1. Der Deutsche Caritasverband fordert einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, denn sonst sind die Beschäftigten weiterhin ausschließlich auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers zum Abschluss von einzelvertraglichen Regelungen oder auf tarifliche Vereinbarungen angewiesen.**
- 2. Bei der administrativen Umsetzung der Familienpflegezeit sollte es sich um ein möglichst einfaches und flexibles Modell handeln. Der DCV schlägt vor, eine direkte Darlehensgewährung im Verhältnis Beschäftigte - Bundesamt einzuführen. Ein solches Modell macht transparent, dass es sich letztlich um eine individuelle Kreditaufnahme handelt. Auch ließen sich ohne das „Dreiecksverhältnis“ der administrative Aufwand und das Umsetzungsrisiko vor allem in Klein- und mittleren Betrieben minimieren und damit die Akzeptanz für die Familienpflegezeit stärken.**
- 3. Die Pflichtversicherung in der Familienpflegezeitversicherung stellt grundsätzlich eine Hürde für Geringverdiener dar. Die Versicherungsprämien belasten Beschäftigte, die ergänzendes ALG II beziehen sowie Beschäftigte im Niedriglohnsektor zusätzlich. Der DCV schlägt daher vor, dass für Bezieher von ergänzendem ALG II sowie für Menschen, die durch die Prämienzahlung in das SGB II fallen würden, die Prämie vom Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende übernommen wird.**

4. Ein ebensolcher Härtefall kann in bestimmten Konstellationen und bei bestimmten Beschäftigungsbedingungen auch durch die Einbehaltung von Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase entstehen. Es sollte vermieden werden, dass in Folge eines Entgeltbehaltes staatliche Transferleistungen zur Existenzsicherung beantragt werden müssen. Um unnötige Härten für Beschäftigte zu vermeiden, sollten in Bezug auf die Rückzahlungsforderungen Härtefallregelungen eingeführt werden.
5. Zur Förderung der Bereitschaft und der Möglichkeit zur Angehörigenpflege braucht es flexible Handlungsspielräume, die pflegenden Angehörigen auch gestufte Entscheidungen eröffnen. Die grundsätzliche Anschlussmöglichkeit einer weiteren Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz wäre nach dem Gesetzentwurf zwar gegeben. Die damit verbundene direkte Rückzahlungsforderung für ein noch nicht ausgeglichenes Wertguthabens in einer Phase ohne Einkünfte dürfte aber in vielen Fällen zu einer Härte führen. Hier sollte die Rückzahlungsforderung auf das Ende der Pflegezeit aufgeschoben werden.

B. Zum Fragekatalog

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

Der Deutsche Caritasverband schätzt die Reichweite des Gesetzentwurfes vor allem angesichts des wachsenden demographisch bedingten Bedarfes an privat erbrachten Pflegeleistungen als zu gering ein. Entgegen der ursprünglichen Absicht besteht kein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Familienpflegezeit. Darüber hinaus ist das Konzept mit erheblichem bürokratischem Aufwand für die Arbeitgeber und geringer Flexibilität für die Beschäftigten versehen, so dass die Akzeptanz auf beiden Seiten zur Umsetzung der Familienpflegezeit begrenzt sein wird. In der Gesetzesbegründung ebenso wie in der Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrates wird deutlich, dass selbst die Bundesregierung davon ausgeht, dass nur eine Minderheit der Unternehmen die Familienpflegezeit einführen und vergleichsweise wenige Beschäftigte (s. Gesetzesbegründung mittelfristig 44.000 Personen pro Jahr; erste vier Jahre: 1642 bis 13140 Fälle jährl.) mit pflegebedürftigen Angehörigen davon Gebrauch machen werden.

s. auch Antwort zu Frage 4.

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?

Der Deutsche Caritasverband fordert einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, denn sonst sind die Beschäftigten weiterhin ausschließlich auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers zum Abschluss von einzelvertraglichen Regelungen oder auf tarifliche Vereinbarungen angewiesen.

Der Rechtsanspruch wäre darüber hinaus auch ein deutliches politisches Signal der Wertschätzung dieser gesellschaftlich hoch wichtigen Aufgabe, sowohl an diejenigen die in Pflegeverantwortung stehen als auch an die Betriebe. In einer alternden Gesellschaft muss dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein hoher Stellenwert zugemessen werden. Bisher haben noch zu wenige Unternehmen konkrete Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegenden Angehörigen getroffen. Die Einführung einer Familienpflegezeit kann einen weiteren Anstoß für Betriebe bieten, sich mit dem Thema Pflege auseinanderzusetzen und entsprechende Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu schaffen. In diesem Zusammenhang wäre ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit ein wichtiger Impuls gewesen. Durch die Möglichkeit, für den Lohnvorschuss ein zinsloses Darlehen in Anspruch nehmen zu können, sind die Risiken für die Unternehmen zudem begrenzt. Der Deutsche Caritasverband hält daher einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit ähnlich dem Rechtsanspruch auf Elternzeit für sachgerecht.

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?

Die Familienpflegezeit bietet die Möglichkeit, trotz Pflege im Erwerbsprozess zu bleiben. Sie kann so zu einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie beitragen.

Bisher bestand, abgesehen von einzelnen entsprechenden tariflichen Regelungen, und wenn die kurzzeitigen Möglichkeiten zur Arbeitsfreistellung des Pflegezeitgesetzes nicht ausreichen, für die Beschäftigten meist nur die Alternative der dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit oder der Auflösung des Arbeitsvertrages und damit des beruflichen Ausstieges. Hier schafft die Familienpflegezeit eine neue Option.

Da die Familienpflegezeit nicht mit finanziellen Mehr-Einnahmen bzw. nicht mit einer gehaltsunabhängigen Sozialleistung verbunden ist, kann sie Gefährdungen des Existenzminimums nicht direkt mindern oder beeinflussen. Die potentielle Armutsgefährdung bestimmter Beschäftigungsgruppen oder Einkommensgruppen auch hinsichtlich ihres späteren Rentenbezugs besteht unverändert und ist in den zentralen Ursachen unabhängig von dem Modell der Familienpflegezeit.

Das Modell der Familienpflegezeit als solches schafft nach den derzeitigen Berechnungen aber auch keine gravierenden Nachteile für die spätere Rentenberechnung.

An zwei konkreten Punkten sieht der Deutsche Caritasverband Nachbesserungsbedarf, um die Gefahr der Angewiesenheit auf staatliche Unterstützungsleistungen zu minimieren

a) Übernahme der Prämien zur Familienpflegezeitversicherung für ALG-II-Bezieher:

Die Versicherungsprämien werden Beschäftigte, die ergänzendes ALG II beziehen sowie Beschäftigte im Niedriglohnsektor zusätzlich belasten. Der DCV schlägt daher vor, dass für Bezieher von ergänzendem ALG II sowie für Menschen, die allein aufgrund der Prämienzahlung in das SGB II fallen würden, die Prämie vom Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende übernommen wird.

Lösungsvorschlag:

§ 26 SGB II soll um folgenden Absatz 5 ergänzt werden:

„Für Bezieher von ALG II, die aufgrund von § 4 des Gesetzes zur Vereinbarung von Pflege und Beruf eine Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen haben, werden

die Beiträge für die in § 4 Abs. 1 genannte Dauer der Versicherungen übernommen; für Personen, die allein durch den Beitrag zu diesen Versicherungen hilfebedürftig würden, werden die Beiträge im notwendigen Umfang übernommen.“

b) Härtefallregelung für noch offene Forderungen an die/ den Beschäftigten:

Bei den Rückzahlungsverpflichtungen nach § 9 Abs. 2 und dem Forderungsübergang nach § 8 an das Bundesamt, sofern eine Rückzahlungsforderung für Entgeltleistungen der Familienpflegezeit von der/ dem Beschäftigten an den Arbeitgeber nicht befriedigt wurde, ist bisher keine Härtefallregelung vorgesehen. Es ist bisher nicht berücksichtigt, dass die Rückzahlungsforderung je nach aktueller Lebenssituation und aktuellen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu einer Härte geraten und in bestimmten Konstellationen sogar zu einem Verweis auf staatliche Transferleistungen führen kann. Solche Konstellationen können gegeben sein, wenn der Beschäftigte auch nach Beendigung der Pflegephase seine Arbeitszeit wegen der Pflege von Angehörigen weiterhin im selben oder in höherem Umfang reduzieren muss. Diese Härten sollten vermieden werden.

Der Deutsche Caritasverband schließt sich der Anregung des Bundesrates zu einer Härtefallregelung an.

Lösungsvorschlag:

Siehe Vorschlag des Bundesrates zu einem ergänzenden § 8a Härtefallregelung.

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

Problematisch ist aus unserer Sicht die Kombination von bürokratischem Aufwand für die Arbeitgeber, z.B. durch Einrichtung und Verwaltung neuer Wertguthaben sowie neue Nachweispflichten und der geringen Flexibilität für die Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitsplatzmobilität, so dass die Akzeptanz auf beiden Seiten zur Umsetzung der Familienpflegezeit und damit der Nutzen begrenzt sein wird.

Die Neuregelung kann durchaus eine neue Option sein, ein Pflegerfordernis zu gestalten; die Wirkung in der Breite wird jedoch als zu gering eingeschätzt.

Der Deutsche Caritasverband schlägt vor, eine direkte Darlehensgewährung im Verhältnis Beschäftigte - Bundesamt einzuführen. Ein solches Modell macht transparent, dass es sich letztlich um eine individuelle Kreditaufnahme handelt. Darüber hinaus ließen sich ohne das „Dreiecksverhältnis“ der administrative Aufwand und das Umsetzungsrisiko vor allem in Klein- und mittleren Betrieben minimieren und damit die Akzeptanz für die Familienpflegezeit stärken.

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

Eintritt, Dauer und Ausmaß der Pflegebedürftigkeit sind kaum planbar. Kurzfristige Änderungen im Pflegeverlauf erfordern von Pflegenden und Pflegebedürftigen ein hohes Maß an Flexibilität bei der Zusammenstellung und Anpassung ihres Pflegearrangements.

Der Deutsche Caritasverband sieht in folgenden Punkten im Gesetzentwurf Bedarf und Möglichkeiten, die Lebensumstände der berufstätigen Pflegenden noch stärker zu berücksichtigen.

- a) Berücksichtigung von Pflegebedürftigen auch unterhalb der Pflegestufe I:

Die Nutzungsmöglichkeit des Familienpflegezeitgesetzes setzt eine festgestellte Pflegebedürftigkeit i.S. des SGB XI voraus; s. auch § 3 Abs. 1 Nummer 2. Diese Voraussetzung schließt aus, dass nahe Angehörige demenzkranker Pflegebedürftiger mit einem Hilfebedarf unterhalb der Pflegestufe I Familienpflegezeit in Anspruch nehmen können. Der Anwendungsbereich der Familienpflegezeit sollte deshalb auf die Pflege von nahen Angehörigen mit eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45 a SGB XI ausgeweitet werden.

Lösungsvorschlag:

Es soll ein neuer § 2 Abs. 3 eingefügt werden:

„Dieses Gesetz gilt auch für Beschäftigte, die Personen mit erheblichem allgemeinen Betreuungsaufwand nach § 45 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Elften Sozialgesetzbuches pflegen.“

Gleichzeitig muss auch das Pflegezeitgesetz entsprechend angepasst werden.

- b) Aufschub der Rückzahlungsforderung für den Fall, dass im Anschluss an die Familienpflegezeit eine Pflegezeit nach PflegeZG erforderlich ist:

Durch die schon einen Monat nach Ende der Pflegephase wirksam werdende Entgelteinbehaltung bzw., sofern diese nicht möglich ist, der Forderung entsprechender Ratenzahlungen in Geld werden auch Personen, die im Anschluss eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nehmen müssen, mit einer unmittelbaren Rückzahlungsforderung konfrontiert. Für diese Phase, in der keine Einkünfte bestehen und die in hohem Maße psychisch belastend ist, sieht der Deutsche Caritasverband eine besondere Härte. Die Rückzahlungsverpflichtung sollte in diesen Fällen bis zum Ende der Pflegezeit ausgesetzt werden. Sofern der Arbeitgeber für die Lohnaufstockung ein zinsloses Darlehen in Anspruch genommen hat, soll auch dessen Rückzahlung um die Dauer der Pflegezeit nach hinten verschoben werden. Da es sich hier um maximal sechs Monate handelt, hält dies der Deutsche Caritasverband im Sinne der Betroffenen in der Interessensabwägung für angemessen.

Lösungsvorschlag:

§ 9 Abs. 4 soll wie folgt formuliert werden:

„Kann ein Ausgleich des Wertguthabens wegen Freistellung von der Arbeitsleistung nicht durch Einbehaltung von Arbeitsentgelt erfolgen, kann der Arbeitgeber von der oder dem Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen. **Wenn die oder der Beschäftigte im Anschluss an die Familienpflegezeit Pflegezeit in Anspruch nimmt, kann der Arbeitgeber von der oder dem Beschäftigten erst nach Beendigung der Pflegezeit einen Ausgleich in Geld verlangen.** Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.“

§ 6 soll wie folgt ergänzt werden:

„Die Rückzahlung des nach § 3 gewährten Darlehens durch den Arbeitgeber erfolgt in monatlichen Raten in Höhe des nach § 11 Absatz 2 festgesetzten monatlichen Betrags jeweils spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats; die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderfähigkeit der Familienpflegezeit folgt. **Wenn der**

oder die Beschäftigte im Anschluss an die Familienpflegezeit Pflegezeit in Anspruch nimmt, beginnt die Rückzahlung in dem Monat, der auf das Ende der Pflegezeit folgt.“

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?

Beschäftigte müssen sich bei Inanspruchnahme einer Lohnvorauszahlung während der Pflegephase gegen das Risiko einer Unfähigkeit zur Rückzahlung absichern. Das Gesetz sieht hierfür die Einführung einer Familienpflegezeitversicherung als Risikoversicherung vor. Die Beschäftigten werden somit durch die Zahlung einer Prämie, deren Höhe von vielen Faktoren abhängig sein kann (z.B. Höhe des Gehaltsvorschusses, Gesundheitszustand), zusätzlich belastet. Der Deutsche Caritasverband schlägt vor, anstelle der Risikoversicherung eine Darlehenslösung vorzusehen.

Sollte der Gesetzgeber diesen Lösungsvorschlag nicht aufgreifen, sieht der Deutsche Caritasverband folgenden Nachbesserungsbedarf:

a) Vermeidung von Altersdiskriminierungen:

Zur Vermeidung von Altersdiskriminierungen in Form von höheren Prämienbelastungen für ältere Beschäftigte sollte die Berechnung der Prämie nicht nur unabhängig vom Geschlecht, sondern auch unabhängig vom Alter erfolgen.

Lösungsvorschlag:

§ 4 Abs. 1 Satz 4 soll wie folgt formuliert werden:

„Die Versicherungsprämie ist unabhängig vom Geschlecht, **Alter und Gesundheitszustand** der versicherten Person zu berechnen.“

b) Vermeidung von Gesundheitsprüfungen:

Der Gesetzentwurf regelt bisher nicht, wie Versicherungen mit Gesundheitsprüfungen zu verfahren haben. Da private Versicherungen regelhaft bei der Absicherung von Berufsunfähigkeit sowie Todesfallrisiko Gesundheitsprüfungen durchführen, wird die Folge sein, dass Menschen mit bestimmten Gesundheitsrisiken keine Versicherung erhalten, Vorerkrankungen ausgeschlossen werden oder aufgrund eines persönlichen Risikos mit einer höheren Prämie belastet werden. Es sollte geregelt werden, dass im Fall der Familienpflegezeitversicherung keine Gesundheitsprüfungen erfolgen.

Lösungsvorschlag:

§ 4 Abs. 1 soll wie folgt formuliert werden:

„Familienpflegezeit ist eine Vereinbarung in deutscher Sprache, mit der sich der Versicherer verpflichtet, im Falle des Todes sowie der Berufsunfähigkeit der oder des Beschäftigten eine Leistung in der Höhe zu erbringen, in der das Wertguthaben infolge der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b noch nicht ausgeglichen ist. **Bei der Familienpflegezeitversicherung erfolgt keine Gesundheitsprüfung der Versicherten.** Die Versicherung wird von der oder dem den Beschäftigten oder, sofern die oder der Beschäftigte zustimmt, vom Arbeitgeber auf die Person der oder des Beschäftig-

ten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase geschlossen. Die Versicherungsprämie ist unabhängig vom Geschlecht, **Alter und Gesundheitszustand** der versicherten Person zu berechnen.“

- c) Übernahme der Prämien zur Familienpflegezeitversicherung für ALG-II-Bezieher:

Die Kosten für die Versicherung führen zu einer finanziellen Zusatzbelastung derjenigen, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen. Gerade für Geringverdiener wird dies zu einer Hürde werden. Die Versicherungsprämien werden Beschäftigte, die ergänzendes ALG II beziehen sowie bei Beschäftigten im Niedriglohnsektor zusätzlich belasten. Der DCV schlägt daher vor, dass für Bezieher von ergänzendem ALG II sowie für Menschen, die durch die Prämienzahlung in das SGB II fallen würden, die Prämie vom Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende übernommen wird.

Lösungsvorschlag:

§ 26 SGB II soll um folgenden Absatz 5 ergänzt werden:

„Für Bezieher von ALG II, die aufgrund von § 4 des Gesetzes zur Vereinbarung von Pflege und Beruf eine Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen haben, werden die Beiträge für die in § 4 Abs. 1 genannte Dauer der Versicherungen übernommen; für Personen, die allein durch den Beitrag zu diesen Versicherungen hilfebedürftig würden, werden die Beiträge im notwendigen Umfang übernommen.“

- d) Abschluss eines Gruppenvertrages nur mit Zustimmung der/ des Beschäftigten:

In § 4 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzentwurfes ist vorgesehen, dass Arbeitgeber die Versicherung für die Beschäftigten auch im Rahmen eines Gruppenvertrags abschließen können. Es sollte gesichert sein, dass hiervon nur Gebrauch gemacht wird, wenn die/ der Beschäftigte mit dieser Regelung einverstanden ist.

Lösungsvorschlag:

§ 4 Abs. 1 soll wie folgt formuliert werden:

„Familienpflegezeit ist eine Vereinbarung in deutscher Sprache, mit der sich der Versicherte verpflichtet, im Falle des Todes sowie der Berufsunfähigkeit der oder des Beschäftigten eine Leistung in der Höhe zu erbringen, in der das Wertguthaben infolge der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b noch nicht ausgeglichen ist. **Bei der Familienpflegezeitversicherung erfolgt keine Gesundheitsprüfung der Versicherten.** Die Versicherung wird von der oder dem den Beschäftigten oder, **sofern die oder der Beschäftigte zustimmt**, vom Arbeitgeber auf die Person der oder des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase geschlossen. Die Versicherungsprämie ist unabhängig vom Geschlecht, **Alter und Gesundheitszustand** der versicherten Person zu berechnen.“

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?

Eine stärkere Beteiligung von Männern in der Angehörigen-Pflege in der häuslichen Umgebung ist wünschenswert und sollte weiter gefördert und beworben werden.

Angesichts der in der Gesellschaft immer noch stark ausgeprägten geschlechtsspezifischen Rollen-Stereotype wird sich eine veränderte Aufgabenteilung der Geschlechter in Bezug auf die beruflichen und familiären Verpflichtungen sowie die „Care“-Leistungen voraussichtlich nur langfristig weiterentwickeln. Das Instrument der Familienpflegezeit kann hier nur ein kleiner Baustein hin zu einer Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Pflege sein. Aufgrund der unverändert ungleichen Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen in Deutschland und der Tatsache, dass in den überwiegenden Paar-Haushalten Männer den höheren Beitrag zum Familieneinkommen sicherstellen als die Frauen muss ähnlich der Evaluationsergebnisse zum Gesetz zum Elterngeld und der Elternzeit die genderpolitische Wirkung des Familienpflegezeitgesetzes auf die Pflegebereitschaft von Männern als zunächst gering und höchstens langfristig wirksam eingeschätzt werden.

So ist auch für die nächsten Jahre davon auszugehen, dass der überwiegende Teil der häuslichen Pflege weiterhin von Frauen geleistet wird. Vielfach erfolgt diese Pflege „der älteren Generation“ in einer Lebensphase mit gleichzeitiger Erziehung und Betreuung der eigenen Kinder. Durch die Pflege selbst, aber auch durch die Mehrfachbeanspruchungen ergeben sich für die Pflegenden in der Regel enorme zeitliche und psychische, oft auch physische Belastungen.

Unabdingbar ist, dass zur Organisation und Unterstützung häuslicher Pflegeleistungen Pflegendе ebenso wie Pflegebedürftige auf ein gut strukturiertes Netz der Pflegeberatung, professioneller Pflegeunterstützung, unterstützender Dienstleistungen sowie kurzfristiger Entlastungsmöglichkeiten zurückgreifen können.

Zur Überprüfung bzw. weiteren Förderung der Nutzung der Familienpflegezeit durch Frauen und Männer regt der Deutsche Caritasverband folgende flankierende Maßnahmen an:

- Es sollte eine Evaluation zur Beobachtung der Antragszahlen zum Familienzeitgesetz vorgesehen werden, die ebenso wie bei der Evaluation zum Elterngeld und zur Elternzeit eine Aufschlüsselung der Inanspruchnahme nach Geschlecht beinhaltet.
- Im Rahmen eines staatlich geförderten Modellprojektes in Kooperation mit Betrieben, die die Familienpflegezeit einführen, sollte gezielt untersucht werden, welche Faktoren die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit für Männer und Frauen unterstützen bzw. hemmen. Mit der Veröffentlichung der Ergebnisse könnte eine breitere Öffentlichkeit für das Thema sensibilisiert, gute Praxis verbreitet und Erkenntnisse über weitere Verbesserungsbedarfe erzielt werden.

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?

Aufgrund der Einkommensbedingungen und der zeitlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist zu erwarten, dass eine Nutzung der Familienpflegezeit eher für Vollzeitbeschäftigte oder für Beschäftigte, die nahezu Vollzeit arbeiten, attraktiv ist. Positiv zu bewerten ist, dass das Gesetz Flexibilität in der Reduzierung der Arbeitszeit erlaubt, indem es nur einen Mindestumfang der Arbeitszeitreduzierung vorsieht.

Die Nutzungsmöglichkeit des Familienpflegezeitgesetzes setzt eine festgestellte Pflegebedürftigkeit i.S. des SGB XI voraus; s. auch § 3 Abs. 1 Nummer 2. Diese Voraussetzung, dass eine Pflegeeinstufung vorliegt, bevor die Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden kann, lässt den größer werdenden Kreis der demenzkranken Pflegebedürftigen mit einem Bedarf unterhalb der

Pflegestufe I außer Acht. Der Anwendungsbereich der Familienpflegezeit sollte deshalb auf die Pflege von nahen Angehörigen mit eingeschränkter Alltagskompetenz nach § 45 a SGB XI ausgeweitet werden.

Lösungsvorschlag:

Es soll ein neuer § 2 Abs. 3 eingefügt werden:

„Dieses Gesetz gilt auch für Beschäftigte, die Personen mit erheblichem allgemeinen Betreuungsaufwand nach § 45 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Elften Sozialgesetzbuches pflegen.“

Gleichzeitig muss auch das Pflegezeitgesetz entsprechend angepasst werden.

Hinsichtlich der Einkommenskonstellationen ist eine geringere Nutzung der Familienpflegezeit bei den niedrigeren oder geringfügigen Einkommensgruppen zu erwarten, da die Nutzung der Familienpflegezeit unmittelbar Einkommen mindert und damit auf die eigene Existenzsicherung wirkt. Auch die abzuschließende Familienpflegezeitversicherung führt zu einer finanziellen Zusatzbelastung und kann abschreckend wirken.

Gerade für Geringverdiener wird die Prämie zu einer Hürde werden. Die Versicherungsprämien werden Beschäftigte, die ergänzendes ALG II beziehen sowie bei Beschäftigten im Niedriglohnsektor zusätzlich belasten. Der DCV schlägt daher vor, dass für Bezieher von ergänzendem ALG II sowie für Menschen, die durch die Prämienzahlung in das SGB II fallen würden, die Prämie vom Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende übernommen wird.

Lösungsvorschlag:

§ 26 SGB II soll um folgenden Absatz 5 ergänzt werden:

„Für Bezieher von ALG II, die aufgrund von § 4 des Gesetzes zur Vereinbarung von Pflege und Beruf eine Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen haben, werden die Beiträge für die in § 4 Abs. 1 genannte Dauer der Versicherungen übernommen; für Personen, die allein durch den Beitrag zu diesen Versicherungen hilfebedürftig würden, werden die Beiträge im notwendigen Umfang übernommen.“

Zur Überprüfung des Wirkungsgrades der Familienpflegezeit in der Praxis und Ermittlung weiterer Verbesserungsbedarfe regt der Deutsche Caritasverband an:

- Im Rahmen eines staatlich geförderten Modellprojektes in Kooperation mit Betrieben, die die Familienpflegezeit einführen, sollte gezielt untersucht werden, welche Faktoren die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit für Männer und Frauen unterstützen bzw. hemmen. Auf dieser Grundlage könnten weitere Verbesserungsbedarfe ermittelt werden.

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

Da die Pflegepersonen während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit weiterhin in einem Beschäftigungsverhältnis stehen und während der Pflegephase einen Lohnvorschuss erhalten, bzw. ein schon angespartes Wertguthabenkonto in Anspruch nehmen können, ist die Familienpflegezeit mit einem „Lohncharakter“ versehen. Der „Lohnvorschuss“ muss in der Nachpflegephase wieder zurückgezahlt werden, indem Lohn bzw. Gehalt einbehalten wird. Die Einführung einer Familienpflegezeit bietet grundsätzlich die Möglichkeit, Berufstätigkeit und Pflege besser vereinbaren und im Erwerbsprozess verbleiben zu können. Da der Lohnvorschuss dem Beschäftigten „kredi-

tiert“ wird, schlägt der Deutsche Caritasverband vor, dieses Finanzierungsmodell als direktes Darlehen für die Beschäftigten auszugestalten. Die individuelle Kreditaufnahme würde in Höhe des Lohnvorschusses erfolgen. Dies würde den „Lohncharakter“ noch transparenter machen als eine Risikoversicherung und könnte möglicherweise aufgrund des verminderten Administrationsaufwandes im Betrieb zu einer höheren Akzeptanz bei den Arbeitgebern führen. Rückzahlungsmodalitäten, Regelungen in Härtefällen, sowie die Modalitäten bei Arbeitgeberwechsel ließen sich in diesem „Direkt-Modell“ gegenüber dem „Dreiecks-Modell“ im Sinne der Versicherten ebenfalls einfacher regeln.

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 Schaffung betrieblicher Vereinbarungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit, wie z.B. durch das Modell der Familienpflegezeit, kann in einem Gesamtkonzept mit weiteren Maßnahmen zu einem „familienfreundlichen Betrieb“ die Mitarbeiterbindung ebenso wie die Attraktivität in der Mitarbeitergewinnung erhöhen.

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?

Da sich das Gesetz zur Familienpflegezeit nur auf Beschäftigte bezieht, kann es für aktuell arbeitslose Bürgerinnen/ Bürger keine Wirkung entfalten.

Bezüglich der Auswirkungen des Gesetzes auf Teilzeitbeschäftigte oder Geringverdiener siehe Antwort auf Frage 8.

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

Der Deutsche Caritasverband hält folgende Nachbesserungen für notwendig:

- a) Härtefallregelung für noch offene Forderungen an die/ den Beschäftigten
Der Gesetzentwurf regelt die Modalitäten zwischen Arbeitgeber und Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für den Fall, dass die oder der Beschäftigte ihrer oder seiner Zahlungspflicht nach § 9 Absatz 2 trotz Mahnung mit einer Fristsetzung von zwei Wochen nicht nachgekommen ist. In diesem Fall kann für das gewährte Darlehen des Bundesamtes an den Arbeitgeber dessen Rückzahlungsanspruch erlassen werden. Gleichzei-

tig geht die Rückzahlungsforderung an den Beschäftigten auf das Bundesamt über und wird von dort eingetrieben.

Bei der Regelung wird übersehen, dass die Rückzahlungsforderung je nach aktueller Lebenssituation (z.B. aktueller Arbeitslosigkeit) und aktuellen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu einer Härte geraten und in bestimmten Konstellationen sogar zu einem Verweis auf staatliche Transferleistungen führen kann. Diese Härten sollten vermieden werden.

Der Deutsche Caritasverband schließt sich der Anregung des Bundesrates zu einer Härtefallregelung an.

Lösungsvorschlag:

Siehe Vorschlag des Bundesrates zu einem ergänzenden § 8a Härtefallregelung.

- b) Besserer Schutz der Beschäftigten bei gesetzlich, kollektivvertraglich oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingter Verringerung der Arbeitszeit:

Nach dem Gesetzentwurf würde nach § 5 Abs. 1 Satz 2 die förderfähige Familienpflegezeit auch entfallen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschritten wird. Hier sieht der Deutsche Caritasverband eine Benachteiligung der Beschäftigten, denn eine solche Reduzierung kann die/ der einzelne Beschäftigte nicht beeinflussen. Ebenso wie bei der im Gesetzentwurf bereits berücksichtigten Kurzarbeit, sollten auch die eventuell durch andere gesetzliche, kollektivvertragliche Regelungen oder Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingten Arbeitszeitreduzierungen nicht zum Nachteil der Beschäftigten gelangen können.

Lösungsvorschlag:

§ 5 Abs. 1 soll wie folgt formuliert werden:

Absatz 1: „Die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit endet mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall mindestens einer Voraussetzung für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 folgt, spätestens jedoch nach 24 Monaten. **Die Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 2 Absatz 1 aufgrund der Einführung von Kurzarbeit oder aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingter Bestimmungen lässt die Förderfähigkeit unberührt.**

Auch der aus einer gesetzlich, kollektivvertraglich oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingten Reduzierung der Arbeitszeit resultierende reduzierte Entgeltanspruch findet bisher keine Beachtung. Nach § 9 Abs. 1 bleibt auch bei einer kollektivvertraglichen oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingten Kürzung des monatlichen Arbeitsentgelts oder der sich kollektivvertraglich oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen ändernden wöchentlichen Arbeitszeit und damit verbundenem geringeren Entgeltanspruch in der Nachpflegephase der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung des Aufstockungsbeitrags in voller Höhe erhalten. Eine ähnliche Konstellation tritt ein, wenn sich beispielsweise das Gehalt in der Nachpflegephase aufgrund „anderer gesetzlicher Bestimmungen“ verringert. Das ist z.B. der Fall, wenn sich Sozialversicherungsbeiträge erhöhen und dadurch der Nettoverdienst geringer wird. Im den genannten Fällen muss aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes eine vergleichbare Regelung wie für die Kurzarbeit getroffen werden, nämlich Anspruch auf Verlängerung der Nachpflegephase.

Lösungsvorschlag:

§ 9 Abs. 1 soll wie folgt formuliert werden:

„Das dem Arbeitgeber vertraglich eingeräumte Recht, das Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase teilweise einzubehalten, wird nicht dadurch berührt, dass die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeitszeit verringert. **Bei Einführung von Kurzarbeit und Verringerung der Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder durch Arbeitsregelungen der Kirchen bedingter Bestimmungen vermindert sich der Anspruch auf Einbehaltung von Arbeitsentgelt um den Anteil, um den die Arbeitszeit durch die Kurzarbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingter Bestimmungen vermindert ist.** Die Nachpflegephase verlängert sich entsprechend.“

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?

Das vorgeschlagene Modell schafft aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes keine ausgewogene Lösung. Es ist anzuerkennen, dass auch von den Arbeitgebern zur Umsetzung der Familienpflegezeit in ihren Betrieben erhebliche organisatorische und administrative Mehr-Leistungen zu erbringen sind. Durch die staatliche Förderung mit Möglichkeit der zinslosen Refinanzierung von Entgeltaufstockungen verbleibt der darüber hinausgehende Aufwand in den Gehaltskosten für sie aber kostenneutral. Dem gegenüber müssen die finanziellen Lasten, die sich aus den Lohneinbußen und zur Absicherung der Risiken einer Lohnvorauszahlung ergeben, von den Beschäftigten ausschließlich alleine getragen werden. Die Opportunitätskosten der für die Gesellschaft höchst bedeutsamen häuslichen Pflege bleiben privatisiert.

Zu weiteren Risiken:

- a) Folgen gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingter Änderungen:

Die Regelungen des 9 Abs. 1 führen zu einseitigen Nachteilen auf Seiten der Beschäftigten, beispielsweise wenn kollektivvertragliche Kürzungen des monatlichen Arbeitsentgelts während der Nachpflegephase erfolgen oder sich kollektivvertraglich oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen die wöchentliche Arbeitszeit und damit einhergehend zugleich auch das Gehalt in der Nachpflegephase verringert. In diesen Fällen bleibt der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung des Aufstockungsbeitrags in voller Höhe erhalten. Eine ähnliche Konstellation tritt ein, wenn sich beispielsweise das Gehalt in der Nachpflegephase aufgrund „anderer gesetzlicher Bestimmungen“ verringert. Das ist der Fall, wenn sich Sozialversicherungsbeiträge erhöhen und dadurch der Nettoverdienst geringer wird. Im den genannten Fällen muss aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes eine vergleichbare Regelung wie für die Kurzarbeit getroffen werden, nämlich Anspruch auf Verlängerung der Nachpflegephase.

Lösungsvorschlag:

§ 9 Abs. 1 soll wie folgt formuliert werden:

„Das dem Arbeitgeber vertraglich eingeräumte Recht, das Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase teilweise einzubehalten, wird nicht dadurch berührt, dass die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeitszeit verringert.“

Bei Einführung von Kurzarbeit und Verringerung der Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingter Bestimmungen vermindert sich der Anspruch auf Einbehaltung von Arbeitsentgelt um den Anteil, um den die Arbeitszeit durch die Kurzarbeit oder die Verringerung der Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder durch Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen bedingter Bestimmungen vermindert ist. Die Nachpflegephase verlängert sich entsprechend.“

- b) Um den Beschäftigten eine weitere Planungssicherheit zu gewährleisten, sollte zusätzlich ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz geregelt werden.

Bisher sieht § 3 Abs. 1 Nr. 1 a nur einen Anspruch des oder der Beschäftigten auf Rückkehr zu der vorherigen Wochenarbeitszeit vor. Nicht klar geregelt ist die Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Beendigung der Pflegephase der Familienpflegezeit.

Lösungsvorschlag:

§ 3 Abs. 1 Nr. 1 a) soll wie folgt formuliert werden:

„Umfang und Verteilung der Arbeitszeit, Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person, Dauer der Familienpflegezeit und Rückkehr der oder des Beschäftigten zu der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden Wochenarbeitszeit **auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz** nach Ende der Familienpflegezeit.“

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?

Der Gesetzentwurf regelt bisher nicht wie Versicherungen mit Gesundheitsprüfungen zu verfahren haben. Da private Versicherungen regelhaft bei der Absicherung von Berufsunfähigkeit sowie Todesfallrisiko Gesundheitsprüfungen durchführen, wird die Folge sein, dass Menschen mit bestimmten Gesundheitsrisiken keine Versicherung erhalten, Vorerkrankungen ausgeschlossen werden oder aufgrund eines persönlichen Risikos mit einer höheren Prämie belastet werden. Es sollte geregelt werden, dass im Fall der Familienpflegezeitversicherung keine Gesundheitsprüfungen erfolgen.

Zur Vermeidung von Altersdiskriminierungen und höheren Prämienbelastungen für ältere Beschäftigte, sollte darüber hinaus die Berechnung der Prämie nicht nur unabhängig vom Geschlecht, sondern auch unabhängig vom Alter erfolgen.

Lösungsvorschlag:

§ 4 Abs. 1 soll wie folgt formuliert werden:

„Familienpflegezeit ist eine Vereinbarung in deutscher Sprache, mit der sich der Versicherer verpflichtet, im Falle des Todes sowie der Berufsunfähigkeit der oder des Beschäftigten eine Leistung in der Höhe zu erbringen, in der das Wertguthaben infolge der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b noch nicht ausgeglichen

ist. **Bei der Familienpflegezeitversicherung erfolgt keine Gesundheitsprüfung der Versicherten.** Die Versicherung wird von der oder dem den Beschäftigten oder, **sofern die oder der Beschäftigte zustimmt**, vom Arbeitgeber auf die Person der oder des Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase geschlossen. Die Versicherungsprämie ist unabhängig vom Geschlecht, **Alter und Gesundheitszustand** der versicherten Person zu berechnen.“

Freiburg, 06.09.2011
Vorstandsbereich Sozial- und Fachpolitik
Prof. Dr. Georg Cremer
Generalsekretär