

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Wortprotokoll*
46. Sitzung

Berlin, den 19.09.2011, 14:00 Uhr
Sitzungsort: Paul-Löbe-Haus
Sitzungssaal: Saal 2.200

Vorsitz: Sibylle Laurischk, MdB

Öffentliche Anhörung

zu dem

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

BT-Drucksache 17/6000

Antrag der Abgeordneten Kathrin Senger-Schäfer, Dr. Martina Bunge, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Bezahlte Pflegezeit einführen - Organisation der Pflege sicherstellen

BT-Drucksache 17/1754

Antrag der Abgeordneten Elisabeth Scharfenberg, Fritz Kuhn, Birgitt Bender, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf verbessern – Pflegende Bezugspersonen wirksam entlasten und unterstützen

BT-Drucksache 17/1434

* redaktionell überarbeitete Tonbandabschrift

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
Anwesenheitslisten	4
Liste der Anzuhörenden	11
Fragenkatalog	12
Wortprotokoll der Anhörung	14
1. Begrüßung durch die Vorsitzende	14
2. Eingangsstatements der Anzuhörenden	
Dr. Martin Albrecht, IGES Institut GmbH	14
Hannelore Buls, ver.di-Bundesverwaltung	16
Alexander Hoffmann, Genworth Versicherungen	17
Margot Jäger, Deutscher Caritasverband e. V.	19
Johanna Possinger, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.	20
Prof. Dr. Bert Rürup, Technische Universität Darmstadt.....	21
Birgit Schweer, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH).....	22
Cornelia Upmeier, DIKH – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.....	23
Anja Weusthoff, Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand.....	25
Prof. Dr. Eberhard Wille, Universität Mannheim	26
3. Fragerunden	
Dr. Martin Albrecht	30, 41
Hannelore Buls	34, 37, 38, 41, 46, 51, 54
Alexander Hoffmann	32, 41, 52
Margot Jäger	31, 39, 42, 47, 53
Johanna Possinger	32, 34, 42, 46
Prof. Dr. Bert Rürup	29, 32, 37, 43, 48, 49, 50
Birgit Schweer.....	28, 29, 36, 43
Cornelia Upmeier	29, 31, 35, 36, 44
Anja Weusthoff.....	33, 35, 39, 40, 44, 49, 50
Prof. Dr. Eberhard Wille.....	30, 31, 45

Abg. Erwin Rüdgel (CDU/CSU)	28, 30, 31, 32, 41
Abg. Petra Crone (SPD)	32, 33, 34, 35, 46
Abg. Christel Humme (SPD)	34
Abg. Nicole Bracht-Bendt (FDP)	35, 36
Abg. Miriam Gruß (FDP)	37, 48, 49
Abg. Heidrun Dittrich (DIE LINKE.)	49
Abg. Jutta Krellmann (DIE LINKE.)	50, 51
Abg. Kathrin Senger-Schäfer (DIE LINKE.)	37, 38
Abg. Elisabeth Scharfenberg (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	39, 40, 52, 53

Anhang:

Stellungnahmen der Anhörpersonen (nur in der Druckfassung)

1. Ausschussdrucksache 17(13)118a (Anja Weusthoff)	55
2. Ausschussdrucksache 17(13)118b (Prof. Dr. Eberhard Wille)	74
3. Ausschussdrucksache 17(13)118c (Johanna Possinger)	78
4. Ausschussdrucksache 17(13)118d (Hannelore Buls)	85
5. Ausschussdrucksache 17(13)118e (Alexander Hoffmann)	99
6. Ausschussdrucksache 17(13)118f (Margot Jäger)	103
7. Ausschussdrucksache 17(13)118g (Birgit Schweer)	118
8. Ausschussdrucksache 17(13)118h (Cornelia Upmeier)	124
9. Ausschussdrucksache 17(13)118i (Dr. Martin Albrecht)	132
10. Ausschussdrucksache 17(13)118j (Prof. Dr. Bert Rürup)	139

Liste der Anzuhörenden

1. Dr. Martin Albrecht
IGES Institut GmbH
2. Hannelore Buls
ver.di-Bundesverwaltung
3. Alexander Hoffmann
Genworth Versicherungen
4. Margot Jäger
Deutscher Caritasverband e. V.
5. Johanna Possinger
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.
6. Prof. Dr. Bert Rürup
Technische Universität Darmstadt
7. Birgit Schweer
Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH)
8. Cornelia Upmeier
DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
9. Anja Weusthoff
Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand
10. Prof. Dr. Eberhard Wille
Universität Mannheim

Fragenkatalog

1. Wie beurteilen Sie angesichts der gesamtwirtschaftlichen Lage die Akzeptanz des Gesetzes durch die Wirtschaft?
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?
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?
4. Wie beurteilen Sie den Bürokratieaufwand im aktuellen Gesetzesentwurf? Wie sehen Sie das Verhältnis von Aufwand und Nutzen?
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?
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?
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?
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?
9. Für wie wichtig erachten Sie es, dass mit der Familienpflegezeit der Lohncharakter bei der Weiterzahlung in der Pflegephase erhalten werden soll?
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?
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?
12. Sind Ihrer Meinung nach die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den Risiken der beruflichen Einschränkung, z.B. einer plötzlichen Arbeitslosigkeit, ausreichend abgesichert?

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?

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 **Vorsitzende**: Meine Damen und Herren, ich begrüße Sie zur heutigen Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Wir haben heute die öffentliche Anhörung zum Thema „Familienpflegezeit“, und ich begrüße dazu die Mitglieder des Familienausschusses, des Gesundheitsausschusses und der mitberatenden Ausschüsse. Ich begrüße Herrn Parlamentarischen Staatssekretär Dr. Kues als Vertreter der Bundesregierung und die Besucherinnen und Besucher, die auf der Galerie zahlreich Platz genommen haben. Ganz besonders begrüße ich natürlich die Sachverständigen für die heutige Anhörung, Herrn Dr. Martin Albrecht vom IGES Institut, Frau Hannelore Buls von der ver.di-Bundesverwaltung, Herrn Alexander Hoffmann, Genworth Versicherungen, Frau Margot Jäger vom Deutschen Caritasverband, Frau Johanna Possinger, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Herrn Professor Dr. Rürup, TU Darmstadt, Frau Birgit Schweer vom Zentralverband des Deutschen Handwerks, Frau Cornelia Upmeier, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Frau Anja Weusthoff, Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand sowie Herrn Professor Dr. Wille, Universität Mannheim.

Ich weise Sie darauf hin, dass die Anhörung in Bild und Ton aufgezeichnet und im Parlamentsfernsehen ausgestrahlt wird, zusätzlich wird ein Wortprotokoll erstellt. Dies und die Aufzeichnungen werden im Internet verfügbar sein. Bild- und Tonaufzeichnungen anderer Personen während der Sitzung sind nicht gestattet. Ebenso bitte ich, während der Anhörung auf die Benutzung von Mobiltelefonen zu verzichten. Weiter weise ich darauf hin, dass die Stellungnahmen der Sachverständigen vor dem Sitzungssaal ausliegen und auch im Internet eingestellt sind. Stellungnahmen, die dem Ausschuss unaufgefordert übermittelt wurden, liegen ebenfalls aus. Der Ablauf der Anhörung ist wie folgt vorgesehen: Zuerst ein Eingangsstatement der Sachverständigen von jeweils fünf Minuten, dann folgen zwei Fragerunden nach dem Muster der sogenannten Berliner Stunde.

Meine Damen und Herren, wir beginnen nun mit der Anhörung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Bundestagsdrucksache 17/6000 sowie zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE., Bezahlte Pflegezeit einführen – Organisation der Pflege sicherstellen, Bundestagsdrucksache 17/1754, und zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf verbessern – Pflegenden Bezugspersonen wirksam entlasten und unterstützen, Bundestagsdrucksache 17/1434.

Zunächst bitte ich die Sachverständigen um ein kurzes Eingangsstatement von jeweils fünf Minuten. Ich bitte zunächst Herrn Dr. Albrecht um seine Stellungnahme und gebe dann alphabetisch an die Runde der Sachverständigen weiter. Herr Dr. Albrecht, bitte.

Herr Dr. **Martin Albrecht** (IGES Institut): Meine Damen und Herren, die Pflege zu Hause durch Angehörige ist derzeit ein sehr wichtiger Pfeiler der Pflegeversicherung. Die Angehörigenpflege zu Hause entspricht nicht nur ganz überwiegend den Präferenzen der Pflegebedürftigen selbst, sondern auch denen ihrer Angehörigen, inklusive der Berufstätigen. Ihr hoher Stellenwert entspricht aber auch dem Teilkaskocharakter der Pflegeversicherung und sie wird auch zukünftig als notwendig betrachtet, damit die Pflegeversicherung finanziell nachhaltig bleiben kann – Stichwort: Vermeidung eines Heimsogs. Es gibt Befürchtungen, dass die Angehörigenpflege ihren Beitrag zukünftig nicht mehr so wie

heute leisten kann, weil es weniger Kinder gibt und damit zumindest das Potential der intergenerationalen Angehörigenpflege sinkt, während die Zahl der Pflegebedürftigen absolut und relativ steigt. Außerdem nimmt unter den Kindern die Erwerbsbeteiligung zu, infolge von Fachkräftemangel vermutlich zukünftig noch verstärkt. Schließlich führen die erhöhten Mobilitätsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt dazu, dass Erwerbstätige häufiger räumlich entfernt von ihren Angehörigen leben.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird damit zu einer wachsenden Herausforderung für Angehörige, aber auch für die Pflegeversicherung. Wesentliche Hemmnisse für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind Einkommens- und Arbeitsplatzrisiken. Das Arbeitsplatzrisiko wurde bereits durch die Einführung der sechsmonatigen Pflegezeit im Jahr 2008 reduziert. Das Familienpflegezeitgesetz soll nun in einem weiteren Schritt vor allem das Einkommensrisiko verringern, das mit einer pflegebedingten Arbeitszeitreduzierung verbunden ist. In dem Gesetzentwurf sehe ich im Detail Ergänzungsbedarf bei der Familienpflegezeitversicherung. Ein Verzicht auf Risiko- und Prämiendifferenzierung lediglich nach Geschlecht ist meines Erachtens unzureichend. Es müsste auch auf Alter und Gesundheitszustand bzw. Vorerkrankungen ausgedehnt werden. Ich verweise hierzu auch auf meine schriftliche Stellungnahme.

Der häufig kritisierte grundsätzliche Ansatz des Gesetzentwurfs, nämlich Freiwilligkeit und Flexibilität, erscheint mir dagegen gerechtfertigt, und zwar aus folgenden Gründen: Erstens: Die Bundesregierung setzt maßgeblich darauf, dass Arbeitgeber angesichts eines sich verschärfenden Fachkräftemangels aus betrieblichem Eigeninteresse dazu bereit sind, mit ihren Beschäftigten freiwillig Vereinbarungen über Familienpflegezeiten zu treffen. Dies erscheint zunächst plausibel, besteht doch etwa im Unterschied zum Bereich der dualen Berufsausbildung in diesem Fall kein vergleichbares Anreizproblem – Stichwort: Freifahrerverhalten. Zweitens: Der alternativ diskutierte Rechtsanspruch ginge zwangsläufig mit einer stärkeren gesetzlichen Normierung der Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege im Beruf einher. Hierfür weiß man meines Erachtens noch zu wenig über a) die Auswirkungen der bisherigen gesetzlichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowohl auf die Betriebe als auch auf die Erwerbstätigen, b) über die gegenwärtige Verbreitung und Umsetzung freiwilliger Wertgut-habenvereinbarungen sowie c) auch über die Präferenzen und Möglichkeiten der Angehörigen bei der konkreten Ausgestaltung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, beispielsweise im Hinblick auf die Unterstützung durch ambulante Pflegedienste.

Drittens: Durch pflegedingte Arbeitsausfälle von Mitarbeitern können vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen oder im Fall hochqualifizierter Mitarbeiter den Betrieben durch Umorganisation, durch Überstunden anderer Mitarbeiter mittelbar teilweise sehr hohe Kosten entstehen. Es ist daher sinnvoll, hier zunächst Spielraum für individuelle Lösungen zu belassen. Ein stark normierter Rechtsanspruch würde dagegen tendenziell Ineffizienzen begünstigen. Viertens: Ein Rechtsanspruch würde meines Erachtens im Widerspruch dazu stehen, die bereits etablierten betrieblichen Zeitwertkonten als zentralen Baustein der finanziellen Abfederung von Einkommensverlusten während der Pflegephase zu nutzen.

Der Gesetzentwurf sollte an realistischen Zielen gemessen werden. Er bringt im Vergleich zum Status quo eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Wenn man ihn allerdings daran misst, dass es umfassende Lösungen für die gegenwärtig diskutierten Probleme in der Pflegeversicherung geben sollte, dann würde dieser Gesetzentwurf damit sicherlich überfrachtet. Hier gibt es neben Überlegungen zu einer Finanzierungsreform eine Vielzahl weiterer Baustellen. Ich möchte beispielsweise nur erweiternde niederschwellige Angebote zur Unterstützung pflegender Angehöriger oder auch eine Stärkung der intragenerationalen Pflege erwähnen. Vielen Dank.

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): Hannelore Buls, ver.di-Frauen- und Gleichstellungspolitik. Ich habe das Gesetz hauptsächlich unter dem Aspekt der Vereinbarkeit betrachtet, weil das seit den letzten Reformen der Pflegeversicherung unser Thema ist und auch deshalb, weil Vereinbarkeit gleichermaßen pflegende Angehörige wie auch professionell Pflegende betrifft. Die Beurteilung, die wir daraus gezogen haben, lässt sich von der allgemeinen Pflegeversicherungsdebatte nicht trennen, denn die Möglichkeit, als Angehörige eine Pflege zu übernehmen, hängt wesentlich vom Umfang und von der Qualität der Unterstützung ab. Die Pflegenden brauchen also professionelle Dienste zur eigenen Qualifizierung und auch eine besondere Begleitung und Unterstützung in diesem direkten Umfeld der Pflege durch andere Rahmenbedingungen. Der Grundsatz der ver.di-Frauen- und Gleichstellungspolitik lautet daher: Erforderlich ist die Entlastung von Pflegenden von und bei der Pflege, und an diesem Satz habe ich den Entwurf geprüft.

Die Vereinbarkeit von Beruf und häuslicher Pflege im eigenen Umfeld ist also nur ein Aspekt. Wir sollten nicht erwarten, dass ein neues Familienpflegezeitgesetz wesentliche Veränderungen im Vergleich zur Wirkung des bisherigen Teilzeit- und Befristungsgesetzes und anderer Gesetze wie beispielsweise des Flexi-Gesetzes, des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, mit sich bringen würde. Dennoch werden natürlich Beiträge zur Verbesserung von Vereinbarkeit grundsätzlich begrüßt. Es kommt allerdings darauf an, welchen Beitrag sie in der Praxis der Freistellung im Betrieb, in der finanziellen Zulässigkeit im Rahmen des eigenen bzw. des Haushaltseinkommens und den Möglichkeiten zur Durchführung bzw. der Organisation der Pflege im Hause leisten können. Diese Anforderung erfüllt das Familienpflegezeitgesetz in sich selbst meiner Ansicht nach nicht. Es stellt den Betriebspartnern nur anheim, die teilweise Freistellung von der Arbeit freiwillig vertraglich zu vereinbaren. Das ist kein grundsätzlich neuartiges Angebot. Es gibt weder einen Rechtsanspruch auf Teilzeit wegen der Pflege noch gibt es einen Rechtsanspruch auf die Rückkehr zum alten Arbeitsplatz. Das Gesetz regelt nur den Anspruch und das Ende der Förderung. Meine Frage dazu ist, ob hier auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz weiter gilt; das ist unklar.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird mit dem hier entwickelten Modell deshalb nur bedingt verbessert. Im Gegenteil, es werden den Pflegenden damit Auflagen gemacht, die die freiwillige persönliche Entscheidung, eine Pflege zu übernehmen oder weiter zu führen beeinflussen, indem sie erstens eine zwingende Rückzahlungsverpflichtung einbauen und diese auch noch einem bestimmten Zeitpunkt zuordnen. Zweitens ist die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit mit einer, wie es aussieht, kostenträchtigen Zwangsversicherung verknüpft, die jedoch keine Sozialversicherung ist, wo eine zwangsweise Versicherung zumutbar wäre. Das Familienpflegezeitgesetz ist deshalb meiner Meinung nach entbehrlich. Es gibt bereits mehrere Gesetze, die Arbeitszeitregelungen und -modelle zur

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege mit freiwilliger Vereinbarung zulassen, ebenso die Aufstockung des Gehaltes. In Bezug auf die Absicherung der Beschäftigten steht es den vorhandenen Gesetzen sogar nach.

Das Gesetz ist auch deshalb entbehrlich, weil sehr geringe Fallzahlen erwartet werden. Außerdem setzt es eine zweijährige Pflegezeit voraus, obwohl wir wissen, dass eine Pflege im Durchschnitt 8,2 Jahre dauert. Es werden hier auch nur bestimmte Fälle von Pflege angesprochen, im Begleittext ausdrücklich eine Sterbebegleitung bzw. ein Übergang ins Heim, wofür dann nach unserer Erfahrung zwei Jahre sogar relativ lang sind. Für diese Fälle gibt es auch bereits andere Möglichkeiten. Einer Ausfallgarantie für Todesfälle bedarf es nach meinen Recherchen bei diesen wenigen Risiken nicht. Ich habe gefunden, dass für Frauen die durchschnittliche Sterblichkeit im erwerbsfähigen Alter bei 1,16 Promille liegt und für Männer bei 2,3 Promille, das ist nicht sehr viel. Deshalb könnte dieses Risiko auch vom Bundesamt direkt übernommen werden. In Bezug auf die Berufsunfähigkeit eröffnet das Gesetz aus meiner Sicht mehr Fragen, als dass es irgendwelche Antworten gäbe, und es erscheint mir auch sehr praxisfern. Das Familienpflegezeitgesetz fördert die Gleichstellung der Geschlechter auf gar keinen Fall. Seine Konstellation fügt sich in das „modernisierte Ernährermodell“ ein, und das müssten wir eigentlich überwinden. Die Beschäftigten werden vermutlich langfristig finanziell stark belastet sein, und sie verlieren zum Teil ihre Vertragsfreiheit. Gerade zu einem Zeitpunkt, an dem ein großer Druck besteht, wird gewünscht, dass hier Entscheidungen getroffen werden. Das kann auf gar keinen Fall eine freiwillige Entscheidung sein.

Herr **Alexander Hoffmann** (Genworth Versicherungen): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, im Namen von Genworth Financial bedanke ich mich sehr herzlich für die Gelegenheit, heute in dieser Anhörung zu dem Gesetzentwurf für ein Familienpflegezeitgesetz Stellung nehmen zu können. Soweit es uns als Versicherungsunternehmen möglich war, haben wir auf Ihre übermittelten Fragen in unserer schriftlichen Stellungnahme geantwortet. Erlauben Sie mir daher, dass ich mich an dieser Stelle vor allem auf drei Teilaspekte konzentriere, die für uns als Unternehmen von besonderer Bedeutung sind: Das erste sind die Marktchancen. Genworth ist als internationaler Finanzdienstleister, der unter anderem im Bereich der Sicherung des Lebensstandards eine Reihe von Spezialprodukten entwickelt hat, am Markt tätig. Als die ersten Überlegungen der Bundesregierung bekannt wurden, dass eine Familienpflegezeit eingeführt werden solle und Ausfallrisiken des Arbeitgebers durch eine vom Arbeitnehmer zu finanzierende Versicherung abzufedern seien, haben wir uns sehr früh damit beschäftigt und sehen das als interessantes Aktionsfeld für innovative Versicherungslösungen an. Der Berufsverband GDV weist selbst darauf hin, dass die Familienpflegezeitversicherung einer Restschuldversicherung ähnelt, und in diesem Bereich sind wir Spezialist. Unsere Versicherungsmathematiker haben zum jetzigen Zeitpunkt ein Produkt erarbeitet, mit dem wir die Ausfallrisiken, langfristige Arbeitsunfähigkeit und Tod, gegen eine Prämie absichern können, die sich im unteren zweistelligen Bereich bewegt. Als Wirtschaftsunternehmen würden wir ein solches Produkt nicht anbieten, wenn wir hierfür keine hinreichenden Marktchancen sehen würden. Natürlich erwarten wir nicht, dass infolge der Freiwilligkeit einer solchen Regelung bereits unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes eine breite Einführung von Familienpflegezeiten stattfinden wird. Wir sind aber überzeugt, dass

diese Form der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nach einer gewissen Anlaufphase auch auf hinreichend Resonanz stoßen wird, und das aus folgenden Gründen:

Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland wird weiter wachsen und mit ihr die Nachfrage nach flexiblen Modellen, die es ermöglichen, Angehörige selbst pflegen zu können, ohne dafür den Beruf aufgeben zu müssen. Sehr viele Menschen wollen die Verantwortung für hochbetagte Eltern oder für den krebserkrankten Lebenspartner nicht an den Staat oder ein Heim delegieren. Auf jeden Pflegebedürftigen kommen etwa drei Pflegepersonen, es könnten also durchaus in einer Familie mehrere Personen sein, die ihren Arbeitgeber um eine Familienpflegezeit bitten. Zudem ist heute auch jeder dritte Mann bereit, Zeit für die Pflege von Angehörigen aufzuwenden. Als zweiten Grund sehen wir den schon heute oftmals beklagten Fachkräftemangel der Wirtschaft. Unternehmen aller Größen werden daher in Zukunft mehr dafür tun müssen, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter an sich zu binden. Das gilt auch gerade für kleinere und mittelständige Unternehmen, für die die Bindung von Mitarbeitern eine noch größere Bedeutung hat als für einen Großkonzern. Die Familienpflegezeit bietet dazu eine gute Möglichkeit, weil eine derart familienfreundliche Personalpolitik auch die Attraktivität eines Arbeitgebers und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern wird.

Den zweiten Aspekt, den ich herausgreifen möchte, ist die Frage der Risikoprüfung. Als bundesweit erster Versicherer haben wir Anfang August einen Pilotvertrag über eine Familienpflegezeitversicherung mit der Sozial-Holding Mönchengladbach abgeschlossen. Die von uns festgelegten und auch diesem Vertrag zugrunde gelegten allgemeinen Versicherungsbedingungen sehen keine Prüfungen etwaiger Vorerkrankungen vor. Bei einer Versicherung dieser Art halten wir eine Risikoprüfung auch nicht für zielführend. Andernfalls wäre eine schnelle Abdeckung mit Prämien nicht zu gewährleisten. Der Verzicht auf eine Risikoprüfung verhindert zudem nicht nur Verwerfungen zu Lasten der Versicherten, sondern fördert auch einen fairen Wettbewerb unter den Versicherern. Diejenigen, die sich entschließen, eigene Angehörige über einen gewissen Zeitraum selbst zu pflegen, gehören oft selbst bereits einer Altersgruppe an, in der erste altersbedingte Erkrankungen auftreten können. Sie infolge einer vorherigen Gesundheitsprüfung generell aus dem Kreis der potentiellen Bezieher einer Familienpflegezeit auszuschließen, würde den Zweck des Gesetzes insgesamt konterkarieren. Für uns als Versicherung ist aber der entscheidende Aspekt, dass dieses neue Versicherungsmodell dann von vornherein nur auf einen sehr geringen Teil der Bevölkerung zutreffen würde, was sich letztlich negativ auf die Marktchancen dieses neuen Produktes auswirken würde.

Der politische Wille der Bundesregierung, die Möglichkeit einer Familienpflegezeit unabhängig von der potentiellen 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 Familienpflegezeitversicherung Prämien differenzierungen nach Alter und Geschlecht ebenso ausgeschlossen sind wie die Risikodiversifikation. Wir haben in unserem Unternehmen entsprechende mathematische Vorarbeiten durchgeführt, und wir bieten den Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein adäquates und kostengünstiges Vertragsmodell an, das diesen Vorgaben bereits heute

entspricht.

Lassen Sie mich zum Schluss noch etwas zur Zertifizierung sagen: Wir haben nicht nachvollziehen können, warum die in § 10 des Referentenentwurfs zu diesem Gesetz enthaltene Zertifizierung des Versicherers im Kabinettdentwurf nicht mehr enthalten ist. Eine Zertifizierung würde keine nennenswerten bürokratischen Lasten verursachen, da sie auf der Grundlage der ohnehin zu entwickelnden allgemeinen Versicherungsbedingungen erteilt würde. Sie gäbe jedoch sowohl Arbeitnehmern wie Arbeitgebern die erforderliche Rechtssicherheit, dass das von ihnen gewählte Produkt den Anforderungen und dem Zweck des Gesetzes entspricht. Eine Zertifizierung wäre daher aus Gründen des Verbraucherschutzes ein wichtiger Bestandteil des Gesetzesvorhabens. Soweit meine Stellungnahme, vielen Dank.

Frau **Margot Jäger** (Caritas): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, das Familienpflegezeitgesetz zielt auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Das wird von Seiten des Deutschen Caritasverbandes sehr begrüßt. Das ist aus unserer Sicht angesichts der demografischen Herausforderungen auch dringende Handlungsmaxime. Wenn die kurzfristigen Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes nicht ausgereicht haben, waren Pflegende bisher vor die Alternative gestellt, dauerhaft zu reduzieren und dabei die Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu nutzen, oder eben auch dauerhaft aus dem Beruf auszusteigen, mit allen Folgewirkungen, insbesondere für weibliche Beschäftigte. Von daher kann das Familienpflegezeitgesetz für Einzelne eine neue Option bieten, Beruf und Pflege miteinander zu verknüpfen. Ich betone, für Einzelne. Insgesamt schätzen wir die Reichweite der Familienpflegezeit aus folgenden Gründen als zu gering ein: Entgegen der ursprünglichen Ankündigung ist das Familienpflegezeitgesetz nicht mehr mit einem Rechtsanspruch versehen. Ein Rechtsanspruch könnte aus unserer Sicht ähnlich der Elternzeit sowohl die gesellschaftliche Akzeptanz als auch die Akzeptanz in den Betrieben und die Nachfrage deutlich erhöhen. Zwar wird zur Refinanzierung für die Arbeitgeber ein staatliches Darlehen in Aussicht gestellt, aber es bleibt bei den Arbeitgebern ein nicht unerheblicher bürokratischer Aufwand. Aus unserer Sicht und auch nach den Unterlagen des Ministeriums geht man davon aus, dass die Akzeptanz aus diesem Grund in den ersten Jahren relativ verhalten sein wird.

Zweitens: Das Konzept ist aus unserer Sicht wenig ausgewogen. Für die Arbeitgeber verschafft das Gesetz Erleichterungen durch ein staatliches Darlehen, das heißt, die Nettolohnkosten beim Arbeitgeber bleiben kostenneutral. Die Versicherten hingegen müssen sowohl die Kosten aus den Lohneinbußen als auch die Kosten aus der Versicherung alleine tragen. Im Fazit bleiben damit die Kosten der gesellschaftlich bedeutsamen Pflege privat. Zum Dritten scheint uns das Familienpflegezeitgesetz in seiner jetzigen Konstruktion doch als relativ starres Gebilde.

Wir schlagen deshalb vor: Erstens, einen eindeutigen Rechtsanspruch, damit Beschäftigte nicht mehr wie bisher ausschließlich auf den guten Willen ihrer Arbeitgeber angewiesen bleiben. Zweitens, ein alternatives Modell des direkten Darlehens an die Beschäftigten, also statt des bisherigen Dreiecksmodells Bund-Betrieb-Beschäftigter ein Direktdarlehensmodell Bund-Beschäftigter. Damit würde der administrative Aufwand in den Betrieben minimiert und nach unserer Einschätzung auch die Akzeptanz

erhöht. Drittens: Im jetzigen Modell halten wir auf jeden Fall Nachbesserungen in Bezug auf Geringverdiener für erforderlich. Hier müssten Lösungen gefunden werden, dass die Prämienzahlungen für bestimmte Personengruppen im Rahmen des SGB II übernommen werden, des Weiteren, dass bestimmte Rückzahlungsverpflichtungen mit Härtefallregelungen versehen werden, und zu guter Letzt, dass der Kreis der Berechtigten erweitert wird. Nach der jetzigen Vorlage ist der Kreis ausschließlich begrenzt auf Personen mit festgestellter Pflegebedürftigkeit und Pflegeeinstufung. Das halten wir der Pflegerealität für nicht angemessen. Wir schlagen eine Erweiterung des Kreises vor, zumindest auf den Personenkreis, der Angehörige mit erheblichem allgemeinen Betreuungsaufwand nach § 45 SGB XI betreut.

Frau **Johanna Possinger** (Deutscher Verein): Der Deutsche Verein unterstützt ganz grundsätzlich das Anliegen der Bundesregierung, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Wir sehen hier sehr großen Nachholbedarf, denn die bestehenden Möglichkeiten einer unbezahlten Pflegezeit erweisen sich für die meisten Familien leider als völlig untauglich, weil sie es sich nicht leisten können, auf ein Einkommen komplett zu verzichten. Für uns ist die Einführung einer Familienpflegezeit deshalb auf jeden Fall ein Schritt in die richtige Richtung, da sie die Kontinuität von Erwerbsbiografien fördert und durch die Aufstockung des Arbeitsentgelts dramatische Einkommenseinbußen zumindest abfedert.

Leider handelt es sich aus unserer Sicht allerdings nicht um den angekündigten Meilenstein, denn wir befürchten, dass die Familienpflegezeit in der Praxis kaum Wirkung entfalten wird. Zentrales Manko ist der fehlende Rechtsanspruch. Wir denken, dass nur wenige Familien nutzungsberechtigt sein werden, wenn man die Familienpflegezeit in die Entscheidungsfreiheit der ArbeitgeberInnen stellt. Den bisherigen Widerstand, den die Wirtschaft im Vorfeld des Gesetzes geleistet hat, sehen wir leider auch als Indiz dafür, dass sich dieses Instrument nicht in Breite durchsetzen wird. Kritisch sehen wir auch die Dauer der Familienpflegezeit von maximal zwei Jahren. De facto erstreckt sich Pflege sehr häufig über eine längere Lebensphase; je nach dazu befragter Studie dauert sie in Deutschland im Schnitt zwischen drei und acht Jahren.

Sehr schade finden wir auch, dass nur nahe Angehörige Familienpflegezeit leisten dürfen sollen. Der Deutsche Verein fordert hier, dass auch nahestehende Personen außerhalb der Familie die Möglichkeit dazu bekommen sollten. Hinsichtlich der geplanten Familienpflegezeitversicherung plädieren wir für eine Übernahme der Versicherungsprämien durch die Arbeitgeberseite, weil wir befürchten, dass Geringverdiener sonst übermäßig belastet werden könnten. Außerdem sollte der Ausgleich des negativen Wertguthabens in der Nachpflegephase flexibler gestaltet werden, so dass es in Fällen, wo die Pflege über die zwei Jahre hinaus dauert, auch möglich ist, erst dann zurückzuzahlen, wenn die Pflege tatsächlich beendet ist. Es sollte hier eine Stundungsmöglichkeit geben. An der Familienpflegezeitversicherung wird unserer Meinung nach auch deutlich, dass die Kosten der Familienpflegezeit grundsätzlich von den Pflegenden selbst getragen werden müssen. Wir lehnen es aber ab, dass die Verantwortung, die eine gesamte Gesellschaft für die Pflege ihrer Älteren hat, einseitig in den privaten Zuständigkeitsbereich der Familie und damit in erster Linie in die der Frauen gegeben wird.

Betonen will ich an dieser Stelle außerdem, dass die Familienpflegezeit alleine nicht ausreicht, um die

Vereinbarkeit von Erwerb und Pflege nachhaltig zu verbessern. Es fehlt ein Gesamtkonzept der pflegerischen Versorgung in Deutschland. Wir fordern deshalb schon lange wohnortnahe und niedrighschwellige Angebote der Beratung, mehr Angebote der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege, den Aufbau von Pflegenetzwerken und ein bezahlbares Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen. Da Pflege unserer Meinung nach eine gesellschaftliche Aufgabe ist, müssen auch die ArbeitgeberInnen mehr in die Pflicht genommen werden. Will man Pflegende wirklich dauerhaft entlasten, ist eine familienorientierte Gestaltung der Arbeitszeit und des Betriebsklimas ganz entscheidend. Hier hätten wir uns von der Bundesregierung ein klares Bekenntnis durch den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit gewünscht. Danke schön.

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Das Familienpflegezeitgesetz zielt *nicht* auf eine Reform der sozialen Pflegeversicherung und ist definitiv auch kein Ersatz für solch eine Reform. Ich sehe den Wert des Familienpflegezeitgesetzes darin, dass hier eine sehr sinnvolle Ergänzung des Pflegezeitgesetzes vorgenommen wird, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Wie bei jedem Reformgesetz, handelt es natürlich auch hier um einen Art Kompromiss. Man könnte sich immer viel Besseres vorstellen, man könnte sich viel Schlechteres vorstellen. Ich denke aber, in der Summe ist der Kompromiss gelungen, zumal er nichts verstellt, wenn es denn zu einer Reform der sozialen Pflegeversicherung kommen sollte. Insofern wird die Situation dadurch nur verbessert. Man könnte sich eine größere Verbesserung vorstellen, die Verbesserung ist aber zweifellos da. Ich möchte sieben Punkte nennen, warum ich dieses Gesetz begrüße:

Für den größten Teil der der Pflegefälle reichen die zwei Jahre. Unseren Studien zufolge, dauern fast 70 Prozent der Pflegefälle der Männer weniger als zwei Jahre und immerhin 50 Prozent der Fälle der Frauen. Man könnte immer mehr haben, aber das ist schon einmal ein sehr guter Aufschlag. Positiv ist auch, dass der Kündigungsschutz aufgenommen worden ist. Einen Mangel sehe ich in der Tat ebenso wie meine Vorrednerin im fehlenden Rechtsanspruch. Allerdings weiß ich, dass dadurch natürlich die organisatorischen Kosten, insbesondere für kleinere Unternehmen, größer würden. Aber ich glaube, das hätte man noch machen sollen. Die Aufstockung der reduzierten Arbeitsentgelte aus gegebenenfalls negativen Zeitwertkonten ist aus meiner Sicht ein sehr innovativer Ansatz, weil auf diese Weise die fiskalischen Ausfälle minimiert und auch Lücken in den Versicherungsbiografien deutlich reduziert werden.

Noch einmal: Das Familienpflegezeitgesetz zielt ja nicht auf eine Reform des Leistungskatalogs der sozialen Pflegeversicherung und es kann auch keine Reform der Finanzierung der sozialen Pflegeversicherung ersetzen. Vor diesem Hintergrund ist es, denke ich, auch vertretbar, dass man diese Versicherungslösung gewählt hat, um den Lohnvorschuss abzusichern. Das wird im Prinzip so eine tripartitische Verteilung der Kosten sein. Einen Teil der Kosten, die nicht nur fiskalischer, sondern eben auch organisatorischer Natur sind, und die sind teilweise schon beachtlich, tragen die Arbeitgeber. Einen Teil trägt die öffentliche Hand, und einen Teil tragen eben die privaten Haushalte. Wenn es allerdings einmal eine Reform des Leistungskatalogs der sozialen Pflegeversicherung geben sollte, könnte man sich natürlich vorstellen, dass dann die Prämien für diese Ausfallversicherung von der sozialen Pflegeversicherung übernommen werden. Das ist ja nicht verboten, darüber könnte man nachdenken.

Das setzt aber voraus, dass es eine Reform der sozialen Pflegeversicherung gibt. Allerdings weise ich darauf hin, dass man dann ein kleines systematisches Problem hätte, denn alle Leistungen der sozialen Pflegeversicherung richten sich nach dem Schweregrad des Pflegefalls. Aber darüber könnte man gegebenenfalls hinwegsehen.

Zwei Punkte noch aus makroökonomischer Sicht: Die Arbeitsmarktform jedes Einzelnen hängt von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ab. Deswegen ist es für mich als Ökonom absolut richtig, dass dieses Gesetz, anders als das Pflegezeitgesetz, *keine* vollständige Freistellung vorsieht. Teilzeitbeschäftigung verhindert nämlich eine Entwertung des betriebsspezifischen Humankapitals und erhöht deshalb *nicht* die längerfristigen Entlassungsrisiken, verhindert eben *nicht* Karrierechancen. Deswegen ist das, denke ich, positiv. Und die Kombination mit der Aufstockung aus gegebenenfalls negativen Zeitwertkonten des reduzierten Entgelts führt dazu, dass die sozialen Kassen nicht über Gebühr belastet werden und dass es keine Lücken in den Rentenbiografien gibt. Das Risiko der Altersarmut wird definitiv nicht erhöht, für Geringverdiener kann es in einigen Fällen sogar dazu führen, dass die Rentenansprüche durch Inanspruchnahme dieses Gesetzes besser werden. Das sollte man gerade vor dem Hintergrund, dass häufig Frauen die Pflegenden sind, durchaus positiv bewerten.

Der letzte Punkt, der auch für die Teilzeitlösung spricht, ist der folgende: Wir sind mit dem demografischen Problem konfrontiert, dass perspektivisch die Gesamtbevölkerung relativ schwach zurückgehen wird, aber die Personen im erwerbsfähigen Alter doppelt so schnell zurückgehen werden. Deswegen ist es aus makroökonomischer Perspektive sehr sinnvoll, dieses nicht noch zu befördern. Auch vor diesem Hintergrund stellt dieses Gesetz doch einen ganz vernünftigen Kompromiss zwischen den Pflegeerefordernissen einerseits und den gesamtwirtschaftlichen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes dar.

Frau **Birgit Schweer** (ZDH): Sehr geehrte Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren, der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kommt in der betrieblichen Personalpraxis der Handwerksbetriebe schon heute eine besondere Bedeutung zu. Dazu werden auch schon heute in den zahlreichen Betrieben des Handwerks auf freiwilliger Basis flexible betriebliche Vereinbarungen geschlossen. Hierfür bietet das Arbeitsrecht den Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen möchten, bereits gegenwärtig ausreichende Handlungsmöglichkeiten. Zu denken ist hier beispielsweise an den Pflegezeitanspruch nach dem Pflegezeitgesetz, den es seit 2008 gibt, und genauso an die Option, in Teilzeit zu arbeiten. Angesichts der abnehmenden Erwerbsbevölkerung, eines auch im Handwerk sich zunehmend abzeichnenden Fachkräftebedarfs und –mangels und der mit der immer älter werdenden Bevölkerung einhergehenden Belastung der Sozialversicherungssysteme ist das Thema eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, und diese kann nicht einseitig zu Lasten der Betriebe gehen. Um die Belastung für die Betriebe möglichst gering zu halten, hält das Handwerk freiwillige Vereinbarungen für die bessere und praktikablere Lösung, wie sie bereits nach bestehender Rechtslage möglich sind, ohne dass es dabei zu zusätzlichen finanziellen Risiken und bürokratischen Lasten kommt, die jetzt unter Umständen mit dem Familienpflegezeitgesetz drohen.

Zu dem Gesetzentwurf als solchem: Positiv betrachten wir zunächst, dass es keinen gesetzlichen

Individualanspruch der Beschäftigten auf eine Familienpflegezeit gibt, denn es muss den Arbeitsvertragsparteien vor Ort überlassen sein, auf freiwilliger Basis individuelle und passgenaue Lösungen zu finden, die der jeweiligen Pflegesituation der Beschäftigten gerecht werden. Begrüßenswert ist aus unserer Sicht ferner, dass es keinen Anspruch des Beschäftigten gegen den Arbeitgeber auf Einrichtung von Wertguthaben gibt. Die generelle Auflage, die noch im vorherigen Gesetzentwurf vorhanden war, hätte insbesondere kleine und mittlere Betriebe angesichts der damit einhergehenden Verpflichtungen aus dem SGB IV wie etwa der Insolvenzversicherung, der Portabilität und der Verwaltung dieser Konten über die Maßen strapaziert. Dennoch enthält der gegenwärtige Gesetzentwurf weiterhin Regelungen, die dem Arbeitgeber unnötige Risiken und Beschränkungen auferlegen. Die Beseitigung dieser Hürden sind aus unserer Sicht unerlässlich, damit das geplante Familienpflegezeitgesetz auch im Handwerk Akzeptanz finden kann.

Dazu möchte ich auf folgende Aspekte hinweisen: Zum einen enthält der Gesetzentwurf eine erhebliche Ausdehnung des Kündigungsschutzes, die gerade die Flexibilität kleinerer und mittlerer Betriebe einschränkt. Der Arbeitgeber muss praktisch über mehrere Jahre hinweg davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer, der Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, unkündbar ist. Der Arbeitgeber trägt somit das komplette Risiko der Weiterbeschäftigung. Zum anderen läuft er im Fall der Kündigung Gefahr, auf seinen Aufstockungsleistungen, mit denen er in Vorleistung getreten ist, sitzen zu bleiben, weil seine Forderungen gegen den Arbeitnehmer ins Leere gehen. Die vom Arbeitnehmer abzuschließende Ausfallversicherung soll zudem nur im Fall des Todes und der Berufsunfähigkeit greifen. Hier kritisieren wir, dass keine Regelung zur Insolvenzversicherung besteht, und genauso fehlt eine Regelung zum Störfall Krankheit, insbesondere zur Langzeiterkrankung. Hier würde sich eine Regelung wie bei der Altersteilzeit anbieten, nämlich eine Verlängerung der Nachpflegephase. Ferner ist das im Gesetzentwurf vorgesehene Verfahren hinsichtlich der Beantragung, der Rückzahlung und der Abwicklung des Darlehens beim Bundesamt für Familie und zivilrechtliche Aufgaben sowie das Eintreiben noch offener Forderungen gegenüber dem Beschäftigten für den Arbeitgeber mit erheblichen bürokratischen Belastungen verbunden. Das überlastet insbesondere kleinere und mittlere Betriebe. Hinzu kommen die Kosten für die Einarbeitung von und die Suche nach befristeten Ersatzarbeitskräften, und das angesichts des auch im Handwerk zunehmenden Arbeitskräftemangels. Hinzu kommen ferner die umfassenden Mitteilungspflichten, denen der Arbeitgeber unterliegt und bei deren Nichteinhaltung er sich dann auch noch bußgeldpflichtig macht. Das sind alles Punkte, die aus unserer Sicht dringender Nachbesserung bedürften, insbesondere zum Schutz der Belange kleiner und mittlerer Betriebe. Vielen Dank.

Frau **Cornelia Upmeier** (DIHK): Sehr geehrte Frau Vorsitzende Laurischk, sehr geehrte Damen und Herren. Ziel des vorliegenden Gesetzentwurfes ist es, den Betrieben und ihren Mitarbeitern ein Instrument an die Hand zu geben, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern. Dieses Ziel unterstützen wir. Wie bereits in den vorherigen Statements gehört, stellt sich diese Frage infolge des demografischen Wandels für immer mehr Menschen. Mehr Beschäftigte müssen sich mit der Pflege auseinandersetzen. Zudem wird der demografische Wandel auch langfristig den Fachkräftemangel verstärken, den die Unternehmen heute schon spüren. Es ist deswegen im Interesse der Betriebe, dass ihre Beschäftigten aufgrund einer Pflegesituation nicht komplett aus dem Unternehmen aussteigen,

sondern zumindest teilweise weiter arbeiten und sich an dieses Unternehmen gebunden fühlen. Dies liegt nicht nur im Interesse des Arbeitgebers, sondern auch im Interesse des Beschäftigten, denn häufig wird die Erwerbstätigkeit als Ausgleich für die pflegerische Tätigkeit gesehen. Der vorliegende Gesetzentwurf bietet einen weiteren Baustein in der Liste der möglichen Maßnahmen und Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Dabei ist es für den DIHK insbesondere wichtig, dass die Familienpflegezeit als freiwilliges Instrument angelegt ist und keinen neuen Rechtsanspruch enthält. Dies bedeutet, dass die jeweiligen betrieblichen und individuellen Umstände berücksichtigt werden können. Zudem ermöglicht die Ausgestaltung als Fördergesetz es den Unternehmen, etwaige finanzielle Belastungen aufzufangen und schafft so größere Spielräume für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben.

Die Unternehmen stellen sich ihrer Mitverantwortung und sind sich deren bewusst. Es gibt bereits viele gute Praxisbeispiele. Aber Unternehmen können diese Pflegeproblematik nicht alleine schultern. Es braucht zur Unterstützung als Ergänzung zum Engagement der Betriebe eine gute Infra- und Informationsstruktur. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und der Alterung der Bevölkerung ist die Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Familienpflegezeit stellt nur eine Lösung unter verschiedenen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar, denn das derzeitige Modell, wie es mit dem Gesetzentwurf ausgestaltet ist, wird insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, die in den meisten Fällen nicht über Zeitwertkonten verfügen, nur eingeschränkt praktikabel sein. Deswegen sollte die quantitative Erwartung in Bezug auf die Inanspruchnahme nicht zu hoch gesetzt werden. Um die kleineren und mittleren Unternehmen bei diesem Gesetz aber mitzunehmen und ihnen Rechtssicherheit zu bieten, sollten folgende drei Punkte noch berücksichtigt werden:

Zum ersten das Thema Kündigungsschutz. Im Gegensatz zum Referentenentwurf enthält dieser Entwurf nunmehr ein generelles Kündigungsverbot für den Arbeitgeber. Während der Referentenentwurf nur von einem Kündigungsverbot *wegen* der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gesprochen hat, ist nun eine Arbeitgeberkündigung *während* der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit grundsätzlich ausgeschlossen. Sie ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn die jeweils zuständige Landesbehörde sie für zulässig erklärt. Da der besondere Kündigungsschutz unabhängig von der Größe der Betriebe greift, führt er gerade in kleinen und mittleren Unternehmen zu weiteren Einschränkungen der Unternehmensentscheidungen. Zweiter Punkt, die Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern: Unklar sind die Rechtsfolgen, wenn die Vereinbarung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern nach Auffassung des zuständigen Bundesamtes nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Nach jetzigem Wortlaut besteht das Risiko, dass der Unternehmer kein Darlehen erhält oder dass gar die Wirksamkeit des Familienpflegezeitvertrages mit dem Beschäftigten insgesamt in Frage gestellt wird. Die Unternehmen sollten vor Unterzeichnung des Vertrages von der zuständigen Behörde eine verbindliche Vorabprüfung bezüglich der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften beanspruchen können. Unser Vorschlag wäre hier, mit Blick auf die bessere betriebliche Praxis einen Mustervertrag zu erstellen.

Als Drittes, die Reihenfolge von Familienpflegezeiten und gesetzlicher Pflegezeit: Im Gegensatz zu dem Referentenentwurf ist nun nicht mehr festgelegt, dass die gesetzliche Pflegezeit erst nach der

Beendigung der Nachpflegephase der Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden darf. Ohne diese Vorgabe kann der Arbeitgeber aber nicht zeitnah das Konto ausgleichen, denn er kann die Ratenzahlung nicht vom Lohn einbehalten, sondern er muss sie von seinem sich in Pflegezeit – und damit in Abwesenheit – befindlichen Mitarbeiter einfordern. Wir möchten daher gern, dass die Regelung wieder aufgenommen wird. Als einen Baustein zur Verbesserung von Beruf und Pflege halten wir den Gesetzentwurf aber für sinnvoll. Danke schön.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, sehr geehrte Damen und Herren. In § 1 des Entwurfes zum Familienpflegezeitgesetz heißt es, „Durch die Einführung einer Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert.“ Dieser Zielsetzung wird die Bundesregierung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf allerdings nicht gerecht. Hinter ihren ordnungspolitischen Möglichkeiten bleibt sie aus einer Vielzahl von Gründen weit zurück. Drei von ihnen sind aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes besonders schwerwiegend.

Erstens: Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Doch dieser Entwurf für eine Familienpflegezeit bürdet die finanziellen Lasten dieser demografischen Herausforderung einseitig den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf. Die Regelung individualisiert das Risiko Pflege zu Lasten von betroffenen Beschäftigten und wird der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, der sich Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat gemeinsam stellen müssen, nicht gerecht. Anstelle des vorliegenden, äußerst komplizierten Familienpflegezeitgesetzes fordert der DGB daher eine Weiterentwicklung des bereits bestehenden Pflegezeitgesetzes. Die festgeschriebene zehntägige Freistellung muss mit einem Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung analog zum Kinderkrankentagegeld ausgestattet werden. Das ebenfalls im Pflegezeitgesetz geregelte Recht auf sechsmonatige Freistellung muss mit einer adäquaten Entgeltersatzleistung analog zum Elterngeld ergänzt werden. Notwendig sind zudem flexible Unterstützungsangebote für Pflegenden durch qualitativ hochwertige, bezahlbare ambulante Pflegedienste sowie Möglichkeiten der Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege. Im Rahmen des hier vorliegenden Gesetzentwurfes ist es nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes unerlässlich, einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit vorzusehen, um die Pflege und den Erfolg des Gesetzes nicht vom Wohlwollen der Arbeitgeber abhängig zu machen. Es ist auch unerlässlich, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechend der Regelungen im Familienpflegezeitgesetz einen Kündigungsschutz bereits ab der Beantragung der Familienpflegezeit zu gewähren. Außerdem ist auf die Pflichtversicherung zu verzichten. Sie verringert in letzter Konsequenz lediglich das Ausfallrisiko des Bundesamtes für Familie zu Lasten der Pflegenden.

Zweitens: Pflege ist nicht planbar. Die vorgelegten Regelungen für die Gewährung von förderfähigen Familienpflegezeiten gehen dagegen von festen Zeitvorgaben aus, sind wenig anpassungsfähig und berücksichtigen nicht, dass Pflegeverläufe ihrer eigenen Dynamik unterliegen. Das starre Zeitkorsett des Familienpflegezeitgesetzes wird dem nicht gerecht. Es trifft weder Regelungen für den Fall, dass auch nach einer zweijährigen Pflegephase der Gesundheitszustand der Pflegeperson eine Rückkehr in ein Vollzeitverhältnis nicht erlaubt, noch macht es Vorgaben für den Fall, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine individuelle Vereinbarung über eine zweijährige Arbeitszeitreduzierung unterzeichnet

haben, die Pflege aber aufgrund von Heimunterbringung oder Todesfall vorzeitig beendet wird. Nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes muss im Familienpflegezeitgesetz verbindlich geregelt werden, dass Beschäftigte bei vorzeitiger Beendigung der Pflege nach angemessener Übergangsfrist wieder auf ihr ursprüngliches Stundenvolumen zurückkehren können.

Drittens: Pflege ist weiblich. Rund zwei Drittel der Pflegenden sind Frauen, häufig in prekärer und Teilzeitbeschäftigung, vielfach in kleinen oder mittleren Unternehmen angestellt. Doch das Familienpflegezeitgesetz soll, so die Begründung des Gesetzentwurfes, seine größte Wirkung unter Vollzeitbeschäftigten entfalten, die ihre Erwerbstätigkeit um die Hälfte und ihr Entgelt um ein Viertel reduzieren. Unbefristete Arbeitsverhältnisse in Vollzeit sind jedoch rückläufig. Nur noch 60 Prozent der Arbeitnehmer befinden sich in solchen Beschäftigungsverhältnissen. So fußt das Konstrukt der Familienpflegezeit auf einem eher männlich geprägten Arbeitsmodell, das sich auf dem Rückzug befindet. An den Bedürfnissen der derzeit meist weiblichen Pflegenden geht der Gesetzentwurf daher komplett vorbei. Sie haben weder hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens noch hinsichtlich ihres Einkommens die Option, zu reduzieren und Familienpflegezeiten zu nutzen. Familienpflegezeiten werden sich viele schlicht nicht leisten können. Und vor dem Hintergrund empfindlicher Gehaltseinbußen und einer kostenintensiven Versicherungspflicht dürfte es vollzeitbeschäftigten Männern nach wie vor an Anreizen fehlen, verstärkt Pflegeverantwortung zu übernehmen.

Als DGB sind wir der festen Überzeugung, erst wenn Freistellungsphasen zur Pflege Angehöriger durch angemessene Entgeltersatzleistungen flankiert werden, wird die Pflegeentscheidung nicht mehr grundsätzlich zu Ungunsten derjenigen getroffen, die am Arbeitsmarkt das niedrigere Einkommen erzielen. Gleichstellungspolitische Effekte werden durch die Einführung einer Familienpflegezeit in der derzeit vorliegenden Form nicht erzielt. Unser Fazit: Das Familienpflegezeitgesetz in der vorliegenden Form geht ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ist auch für Pflegebedürftige nicht wirklich hilfreich.

Herr Prof. Dr. **Eberhard Wille** (Universität Mannheim): Sehr geehrte Frau Vorsitzende, meine sehr geehrten Damen und Herren. Die 1995 eingeführte Pflegeversicherung zielte unter anderem darauf ab, die häusliche Pflege und Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn zu unterstützen. Die Pflegebedürftigen sollen ein möglichst selbständiges und selbstbestimmtes Leben führen können, das der Würde des Menschen entspricht. In diesem Kontext fällt der Sozialpolitik die Aufgabe zu, die entsprechenden Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können. Ein Gesetz, das sich heute mit der Pflege beschäftigt, sollte nicht nur die derzeitige Situation berücksichtigen, sondern auch jene Aspekte und Trends mit in Rechnung stellen, die sich aufgrund der absehbaren demografischen Entwicklung abzeichnen. Ich erlaube mir, hier zwei Indikatoren beispielhaft einzuführen: Einmal den Altenquotient 65, das sind die über 65-Jährigen bezogen auf je hundert Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren. Dieser Koeffizient wird von heute etwa 33,7 über 52,9 im Jahr 2030 auf 67,4 im Jahr 2060 ansteigen. Wenn man sich das Ausgabenprofil der Pflegeversicherung anschaut, dann ist der sogenannte Altenquotient 85, die über 85-Jährigen bezogen auf je hundert Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren, noch viel

wichtiger, weil die Pflegeausgaben erst im Alter von 70 rasant ansteigen. Dieser Quotient klettert von 3,5 über 8,1 auf 17,2, in manchen Bundesländern wie Brandenburg auf über 20. Das heißt, wir werden über 20 85-Jährige bezogen auf hundert 20- bis 64-Jährige haben.

Was die Struktur der Pflege angeht, so können wir von 1998 bis 2008 einen Trend in Richtung der stationären Pflege feststellen. Auch wenn er zwischen 2005 und 2009 etwas stagnierte, wird er sich aufgrund der demografischen Entwicklung weiter fortsetzen. Wir können davon ausgehen, dass der Anteil der stationären Pflege von heute 31,4 Prozent auf über 34 Prozent im Jahr 2030 und auf über 37 im Jahr 2060 steigt. Wenn man berücksichtigt, dass wir hier bei der Lebenserwartung die Sterblichkeit von heute berücksichtigen, dann dürften diese Zahlen noch etwas dramatischer klingen. Dabei übertreffen bei Menschen höheren Alters die Ausgaben für Pflegebedürftige im stationären Sektor jene im ambulanten Bereich praktisch um das Doppelte. Hinzu kommt noch, dass eine ansteigende Erwerbsquote der Frauen und auch die Mobilitätsanforderungen am Arbeitsmarkt diesen sogenannten Heimsog noch intensivieren dürften, und innerhalb des ambulanten Bereiches nimmt der Anteil der sogenannten informellen Pflege ab. Schon aus dieser Perspektive gilt es zu überlegen, wie man eine stärkere Förderung der häuslichen Pflege erreichen kann und vor allen Dingen, wie sich Beruf und Pflege besser vereinbaren lassen. Eine informelle Pflege zu Hause nützt in jedem Fall dem Pflegebedürftigen, der eigentlich im Zentrum der Überlegung stehen sollte. Die meisten Menschen, von Ausnahmen abgesehen, ziehen eine Pflege in den häuslichen Wänden vor, die auch die Selbstbestimmung und Selbstständigkeit am meisten fördert. Diejenigen, die die Pflege übernehmen, treffen diese Entscheidung aus eigenen Stücken, das heißt, es entspricht letztlich auch ihren Präferenzen. So gilt es, ihnen diese Möglichkeit zu eröffnen.

Vor dem Hintergrund einer erheblich zunehmenden Zahl von Pflegebedürftigen – wir haben ähnliche Schätzungen wie das statistische Bundesamt und gehen von 4,3 bis 4,4 Millionen Pflegebedürftigen im Jahr 2050/2060 aus –, einem steigenden Anteil der stationären Pflege, einem schrumpfenden Erwerbspotential, einer erforderlichen Professionalisierung der Pflege, noch ungelösten Finanzierungsproblemen, vor allen Dingen bei einer Erweiterung des Begriffs der Pflegebedürftigkeit um Demenz und psychosoziale Komponenten, erscheint dieser Vorschlag im Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung, dem aber im Rahmen eines Gesetzes zur Pflegeversicherung noch weitere Schritte folgen müssen.

Ich erlaube mir gleichwohl drei Änderungen, die hier auch schon angeklungen sind. Erstens: Die 50- bis 65-jährigen Frauen stellen den Kern des informellen Pflegepotentials dar, schon deshalb bietet sich ein Verzicht auf Risikodifferenzierung bei der Versicherungsprämie an. Zweitens: Der freiwillige Einstieg in dieses Gesetz im Zuge von Vereinbarungen zwischen den Pflegenden und den Unternehmen erscheint mir vertretbar, in gewisser Weise auch sinnvoll, aber man sollte dieses Gesetz evaluieren. Sollte sich herausstellen, dass es den Erwartungen nicht entspricht, dann steht im Grunde ein Rechtsanspruch der Pflegenden zur Diskussion. Schließlich stiften diejenigen, die die Pflegeleistung übernehmen, nicht nur eine erhebliche Wohlfahrt für die Pflegebedürftigen, sondern entlasten auch die soziale Pflegeversicherung, so dass es auch aus fiskalischen Gründen berechtigt erscheint, die Versicherungsprämien aus der sozialen Pflegeversicherung finanzieren zu lassen. Wenn jemand aufgrund dieses Gesetzes

zusätzlich häusliche Pflege bereitet, dann dürfte der finanzielle Nettoeffekt immer noch positiv sein, auch wenn die Pflegeversicherung diese Prämien übernimmt. Vielen Dank.

Die **Vorsitzende**: Vielen Dank für Ihre Statements. Wir kommen jetzt zur ersten Frage- und Antwortrunde von einer Stunde. Ich rufe dazu die Fraktionen nacheinander auf und es steht Ihnen dann jeweils ein bestimmtes Zeitbudget für Fragen und für Antworten zur Verfügung. Sie können die Aufteilung dem Ablaufplan für die Anhörung entnehmen, der Ihnen vorliegt. Ich werde darauf achten, dass wir die Zeiten möglichst einhalten. Außerdem wäre ich Ihnen dankbar, wenn jeder Fragesteller und jede Fragestellerin in einem Beitrag maximal zwei Fragen an maximal zwei Sachverständige richten würde. Das hält erfahrungsgemäß das Gespräch lebendig. Wir beginnen mit den Fragen der CDU/CSU-Fraktion. Herr Rüdell hat sich bereits gemeldet.

Abg. **Erwin Rüdell** (CDU/CSU): Vielen Dank zunächst an die Sachverständigen für die interessanten Ausführungen. Angesichts einer alternden Gesellschaft, des Wunsches von Pflegebedürftigen, zu Hause gepflegt zu werden, des Bedürfnisses der Familien, diese Pflege selbst zu übernehmen, sowie der Probleme der Wirtschaft, die auf einen Fachkräftemangel zusteuert, war es Zeit, dieses Familienpflegezeitgesetz auf den Weg zu bringen. Meine erste Frage richtet sich an die Vertreterinnen von ZDH und DIHK sowie an Herrn Professor Rürup. Wird der vorliegende Gesetzentwurf den Erwartungen gerecht, einerseits die Erwerbstätigkeit von Pflegepersonen zu erhalten und zu fördern und andererseits die Gewinnung von Fachkräften für die Wirtschaft zu erleichtern?

Frau **Birgit Schweer** (ZDH): Dem Handwerk fällt es schon derzeit schwer, vor Ort geeignete Fachkräfte zu finden und einzustellen. Ob dieses Gesetz zur Gewinnung von Fachkräften beiträgt, wage ich zu bezweifeln. Zum einen ist es ja so, dass bereits jetzt in der betrieblichen Praxis Vereinbarungen angeboten werden, um den konkreten Bedarfen der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Sie müssen bedenken, dass die Zusammenarbeit in Kleinbetrieben eine ganz andere ist als in Groß- oder Industriebetrieben. Wir arbeiten im Handwerk mit einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl von ungefähr sechs Mitarbeitern pro Betrieb. Da ist die Zusammenarbeit natürlich sehr eng und deshalb sind die Betriebe bestrebt, den Bedarfen und Bedürfnissen der Beschäftigten vor Ort auch entsprechend Rechnung zu tragen. Dafür brauchen wir jedoch – aus unserer Sicht – kein Gesetz.

Wenn dieser Gesetzentwurf tatsächlich real wird, werden wir eine Reihe von Problemen bekommen. Eines betrifft den Ersatz der ausfallenden Beschäftigten. Deren Zeitvolumen muss ersetzt werden, wobei dieses nach unseren Befürchtungen relativ gering sein wird. Das heißt, wir haben eine Beschäftigung, die gerade einmal befristet für zwei Jahre mit einem relativ geringen Zeitvolumen angeboten werden kann. Es wird schwierig werden, hierfür einen geeigneten Ersatz auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Könnten Sie zweite Frage noch einmal wiederholen?

Abg. **Erwin Rüdell** (CDU/CSU): Die eine Frage zielte auf die Fachkräftegewinnung und -bindung an den Betrieb und die andere Frage war, ob das Gesetz den Erwartungen der Erwerbstätigen gerecht wird, Familie, Pflege und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Frau **Birgit Schweer** (ZDH): Ob es den letztgenannten Erwartungen gerecht wird, können wir aus Arbeitgebersicht natürlich nur beschränkt beurteilen. Wie ich bereits gesagt habe, sind die Betriebe schon jetzt darauf bedacht, den entsprechenden Bedarfen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, da dies natürlich das Betriebsklima in kleinen Einheiten fördert. Wir sehen aus Arbeitgebersicht eher die Problematik, dass mit dem Familienpflegezeitgesetz etwas angeboten wird, was wir mit den gegenwärtigen Regelungen auch schon erreichen können. Das, was mit dem Familienzeitpflegegesetz nun auf uns zukommt, wirkt eher belastend, als dass es förderlich ist. Wenn ich als Unternehmer mit dem Arbeitnehmer eine Familienpflegezeit vereinbare, hole ich mir zum einen den besonderen Kündigungsschutz und zum anderen Mitteilungspflichten mit ins Haus, die mich bußgeldpflichtig machen. Die Akzeptanz dieses Gesetzes wird durch diese – dem Arbeitgeber drohenden – Belastungen nicht sehr hoch sein.

Frau **Cornelia Upmeier** (DIHK): Vielleicht nur ergänzend zu den Ausführungen, die schon gemacht worden sind. Der Aspekt „Erhaltung der Erwerbstätigkeit“ ist schon ein wichtiger Punkt, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Schon jetzt offerieren Arbeitgeber – unabhängig davon, ob das Gesetz zur Familienpflegezeit kommt oder nicht – ihren Angestellten in diesem Bereich entsprechende Gelegenheiten. Aber das geplante Gesetz ist eine gute Möglichkeit für Arbeitgeber, Risiken, die sie sonst alleine tragen müssten, durch die Versicherung abzufedern. Deshalb glaube ich, wird es eine Akzeptanz des Gesetzes bei den Arbeitgebern geben, auch um vorhandene Mitarbeiter weiter an das Unternehmen zu binden. Aufgrund des Fachkräftemangels und normaler betrieblicher Interessen möchte man seine Arbeitnehmer nicht verlieren, sondern deren Wissen im Betrieb erhalten. Aus dem Grund ist die Möglichkeit, die Arbeitszeit zwar zu reduzieren, aber keinen Komplettausfall zu haben, sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber sicherlich sehr hilfreich.

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Auf der individuellen Ebene wird – vor dem Hintergrund der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen – nach meiner Auffassung die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erhöht. Ob durch dieses Gesetz neue Fachkräfte gewonnen werden können, da habe ich meine Zweifel. Ich beobachte jetzt die Ökonomie seit 40, 45 Jahren. Eine Zeit, in der Arbeitgeber nicht über Fachkräftemangel geklagt haben, hat es noch nicht gegeben. Das ist so eine Art „running gag“. Die demografische Entwicklung wird aber in der Tat zu einem Fachkräftemangel führen. Ich glaube jedoch nicht, dass man zusätzliche Fachkräfte durch das geplante Gesetz gewinnen kann. Man sollte eher versuchen, die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen. Denn wir haben den interessanten Befund, dass zwar die Erwerbsquoten der Frauen rasant steigen, die Vollzeitätigkeit aber stagniert. Ich würde auch empfehlen, bei den Abbrecherquoten anzusetzen.

Das Gesetz eröffnet aber die Option, Fachkräfte an sich zu binden. Ich gehe sogar noch einen Schritt weiter. Als ich mein Examen im Wintersemester 1968/69 gemacht habe, lautete ein Thema „Die Probleme der Überbeschäftigung“. Das war damals die goldene Zeit der betrieblichen Altersvorsorge. Ich wage die Prognose, dass dieses Gesetz als Attraktionsfaktor genutzt werden kann, zum Beispiel in der Form, dass Arbeitgeber aus Personalbindungsgründen Gruppenversicherungen anbieten, um den Arbeitnehmern zu signalisieren: Wir haben ein Interesse an euch. Die absehbare Verknappung von

Fachkräften wird nach meiner Ansicht dazu führen, dass dieses Gesetz auch als ein Instrument der Personalgewinnung und Personalbindung dient. Bindung heißt ja nicht, dass es dadurch mehr Fachkräfte geben wird, aber vielleicht wird es in den einzelnen Unternehmen und auf der einzelwirtschaftlichen Ebene förderlich sein.

Abg. **Erwin Rüdgel** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich habe noch eine Nachfrage zu diesem Themenbereich an Herrn Dr. Albrecht und an Herrn Dr. Wille. Für welche Pflegebeschäftigungs- und Einkommenssituationen bzw. -konstellationen wird der Reiz der Familienpflegezeit besonders hoch oder besonders niedrig sein?

Herr Dr. **Martin Albrecht** (IGES Institut): Das Argument ist nicht von der Hand zu weisen, dass für Teilzeitbeschäftigte mit geringem Einkommen wahrscheinlich auch die Aufstockung auf 75 Prozent in einigen Fällen nicht ausreichend sein wird. Auch hier gilt wieder der Grundsatz, dass man sich immer mehr wünschen kann. Man kann auch über ganz andere Formen, zum Beispiel über eine Steuerfinanzierung, reden. Nur ist das nicht der Ort dieses Gesetzentwurfes. Da muss man realistisch sein. Der Gesetzentwurf fokussiert sich zwar auf den Vollzeitbereich und teilweise auch auf etwas höhere oder mittlere Einkommen und bedient damit nur *ein* Teilsegment, aber ein durchaus wichtiges. Dies sollte man gerade im Zusammenhang mit dem Ziel, qualifizierte Fachkräfte zu halten, nicht zu gering schätzen.

Herr Prof. Dr. **Eberhard Wille** (Universität Mannheim): Ich sehe dies ähnlich. Ich glaube auch, dass die Konkurrenz unter den Unternehmen dazu führen wird, dass es sich einige gar nicht leisten können, dieses Gesetz nicht in Angriff zu nehmen. Gleichwohl würde ich noch einmal auf meinen Vorschlag zurückkommen, die Ergebnisse dieses Gesetzes zu evaluieren und aus dieser Evaluation Rückschlüsse auf eventuell notwendige Änderungen zu ziehen.

Abg. **Erwin Rüdgel** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich habe eine Frage an Herrn Dr. Albrecht und Frau Jäger. Im Bereich der Pflege lautet der Grundsatz „ambulant vor stationär“. Kann die Familienpflegezeit die ambulante Pflege stärken?

Herr Dr. **Martin Albrecht** (IGES Institut): Ich kann nur auf das verweisen, was hier bereits an Pro-Argumenten vorgetragen wurde. Ich glaube, dass das ein Ansatz ist, der die Rahmenbedingungen verbessert, auch wenn er sie nicht perfekt macht. Das wäre auch zu viel verlangt. Sicherlich gibt es eine Reihe von anderen Baustellen, mit denen man das informelle Pflegepotenzial ebenfalls stärken könnte. Ich denke insbesondere an erweiterte Angebote für niedrigschwellige Unterstützungsleistungen im Bereich der ambulanten Pflege. Trotzdem glaube ich, dass dieser Ansatz die Rahmenbedingungen insgesamt merklich verbessert.

Vielleicht noch eine Bemerkung dazu, dass gesagt wird, es werde hier letztlich nur eine völlig unverbindliche Förderung angeboten. Mich wundert, dass hier auch von den Arbeitgeberverbänden so viele Kritikpunkte an dem Gesetzentwurf kommen. Natürlich könnte man argumentieren, das kann den Arbeitgebern doch eigentlich völlig egal sein, da es sich nur um ein unverbindliches Angebot handelt. Es zeigt

aber wahrscheinlich auch, dass ein gewisser gesellschaftlicher Druck entsteht, wenn so ein Förderangebot erst einmal etabliert ist und andere darauf zurückgreifen. Der Arbeitnehmer hat dann auch eine gewisse Verhandlungsmöglichkeit und kann auf diese Fördermaßnahme verweisen. Ich glaube deshalb schon, dass der Gesetzentwurf zusammen mit den bereits genannten Argumenten – drohender Fachkräftemangel, auch Eigeninteresse des Betriebes, gut qualifizierte Fachkräfte zu halten – seine Wirkung entfalten wird.

Frau **Margot Jäger** (Caritas): Die Frage, ob die Familienpflegezeit die ambulante Pflege stärken kann, würde ich mit „Ja“ beantworten. Ich denke, jeder, der Pflege leistet und nebenher noch Familie, Kindererziehung und Beruf vereinbaren muss, wird auch künftig auf weitere Unterstützungsangebote neben der Familienpflegezeit angewiesen sein. Dass auch das weitere Netz der Pflegeunterstützung verbessert werden muss, ist für mich daher unzweifelhaft. Das Familienpflegezeitgesetz ist in einem kleinen Ausschnitt mit Sicherheit eine Hilfe für Einzelne, dieses Vereinbarkeitsthema mit ihrem Betrieb neu regeln zu können, aber es ist nur ein Baustein unter vielen anderen, die zusätzlich notwendig sind.

Ich möchte auf einen zweiten Punkt hinweisen. Um der Pflegerealität gerecht zu werden, müssen wir uns auch Gedanken darüber machen, wen das Pflegezeitgesetz erreicht. Bisher ist, wie ich bereits angesprochen hatte, der Nutzerkreis auf Personen beschränkt, bei denen schon eine Pflegebedürftigkeit festgestellt und eine Pflegeeinstufung vorgenommen worden ist. Das erreicht nur einen Teil derjenigen, die einen umfassenden Unterstützungs- und Betreuungsbedarf haben und damit auch nur einen Teil der Angehörigen. Gerade den demenziell erkrankten Personen, die häufig nicht die Pflegestufe 1 erreichen, aber trotzdem einen umfangreichen Unterstützungsbedarf haben, wird man mit dem Pflegezeitgesetz in der jetzigen Form nicht gerecht werden. Um die Attraktivität zu erhöhen und um der Pflegerealität gerecht zu werden, halten wir es für zwingend erforderlich, diesen Kreis der nahen Angehörigen von Pflegebedürftigen in der Definition des Gesetzentwurfes zu erweitern.

Abg. **Erwin Rüdell** (CDU/CSU): Wir haben uns sehr intensiv darum bemüht, einen Vorschlag zu unterbreiten, der den Bürokratieaufwand möglichst gering hält. Sind Sie mit uns der Meinung, dass dies gelungen ist oder sehen Sie, wie zum Beispiel Frau Jäger in ihrem Statement, noch Veränderungsbedarf, etwa beim Darlehensmodell? Meine Frage geht an Herrn Dr. Wille und Frau Upmeier.

Herr Prof. Dr. **Eberhard Wille** (Universität Mannheim): Ich bin kein betrieblicher Experte, aber ich hätte da keine wesentlichen Verbesserungsvorschläge. Ich glaube, das kann Frau Upmeier besser beantworten als ich.

Frau **Cornelia Upmeier** (DIHK): Wir halten den Bürokratieaufwand – im Vergleich zum Referentenentwurf – schon für relativ gering. Es gibt unsererseits trotzdem noch Verbesserungsvorschläge, zum Beispiel hinsichtlich der Meldepflichten der Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Dies sind Bürokratiekosten im Sinne von Arbeitsaufwand, die der Arbeitgeber zu tragen hat, und von denen man ihn ausnehmen könnte.

Abg. **Erwin Rüdchel** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich habe eine Frage an Herrn Professor Rürup. In den Statements ist das Thema „Zertifizierung der Familienpflegezeitversicherung“ angesprochen worden. Halten Sie diesen Ansatz für notwendig und wenn ja, warum?

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Letztlich handelt es sich bei dieser Versicherung um eine Pflichtversicherung für alle, die diese Leistung in Anspruch nehmen wollen. Vor diesem Hintergrund halte ich eine Zertifizierung für den richtigen Weg.

Abg. **Erwin Rüdchel** (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Hoffmann. Wir haben versucht, einen möglichst unkomplizierten Versicherungsschutz zu ermöglichen. Es wurde vorhin die Risikoprüfung und die Differenzierung nach Alter und Gesundheit angesprochen. Wie schätzen Sie dies ein? Brauchen wir hier eine Differenzierung oder können wir mit einer einfachen Regelung in den Versicherungsschutz hineingehen?

Herr **Alexander Hoffmann** (Genworth Versicherungen): Ich würde dafür plädieren, eine Einheitsprämie zu schaffen, bei der auf eine Differenzierung nach Alter und Risiko – sprich auch die Prüfung von Vorerkrankungen – verzichtet wird. Ansonsten würde, wie vorhin bereits angeführt, der Sinn und Zweck des Gesetzentwurfes konterkariert. Es würden Menschen einen Ablehnungsbescheid von den Versicherungsgesellschaften erhalten, die für die Familienpflegezeit dringend benötigt werden.

Abg. **Erwin Rüdchel** (CDU/CSU): Ich hätte gern zu diesem Problemkreis noch eine Positionierung von Herrn Professor Rürup.

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Ich sehe das auch so. Es handelt sich um eine Versicherung, die vier Jahre läuft. Deshalb sollte man da keine hohen Hürden aufbauen, die eine Inanspruchnahme verhindern. Sicherlich könnte man grundsätzlich eine Vielzahl von Gründen für eine Risiko-diversifizierung finden. Aber wenn man sieht, wie hoch das Volumen ist, und wenn man will, dass die Versicherung akzeptiert wird, handelt es sich um einen vernünftigen Kompromiss.

Vorsitzende: Damit ist die erste Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion beendet. Wir kommen nun zu den Fragen der SPD-Fraktion. Es hat sich Frau Crone gemeldet.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Danke, Frau Vorsitzende. Ich bedanke mich auch bei den Damen und Herren Sachverständigen für ihre interessanten Ausführungen. Meine erste Frage geht an Frau Possinger und an Frau Weusthoff. Wie bewerten Sie die geplante Pflichtversicherung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das Ausfallrisiko wegen Berufsunfähigkeit und Tod abschließen müssen? Ist es schlüssig, dass die Arbeitnehmer und nicht die Arbeitgeber diese Versicherung abschließen müssen, zumal ja das Ausfallrisiko des Arbeitgebers versichert werden soll?

Frau **Johanna Possinger** (Deutscher Verein): Der Deutsche Verein sieht die geplante Familienpflegezeitversicherung sehr kritisch, weil für uns daran deutlich wird, dass die Kosten der Pflege

privatisiert werden. Durch den Abschluss einer Versicherung für eine Lohnvorauszahlung, die die Beschäftigten hinterher komplett wieder hereinarbeiten müssen, entstehen den Familien selbst noch zusätzliche Kosten. Wir plädieren deshalb dafür, dass die Versicherungsprämien von der Arbeitgeberseite getragen werden, auch um zu vermeiden, dass Geringverdiener wegen dieser zusätzlichen Prämien von vornherein darauf verzichten, die Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Für uns bestehen auch hinsichtlich der Höhe der Versicherungsprämie noch viele offene Fragen. Es ist schon einmal schön zu hören, dass es für Teile der Versicherungswirtschaft grundsätzlich denkbar ist, mit der Prämie im unteren zweistelligen Eurobereich zu bleiben und eine Einheitsprämie zu schaffen, die nicht nach Geschlecht, Alter und Gesundheitszustand differenziert. Allerdings fanden wir die Stellungnahme des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft aufschlussreich, der sich dazu sehr kritisch geäußert und deutlich infrage gestellt hat, ob die anvisierten Prämien so niedrig gehalten werden können. Der Deutsche Verein empfiehlt hier noch einmal mit Nachdruck, von einer Gesundheitsprüfung abzusehen, um zu verhindern, dass Menschen mit Vorerkrankungen – und die haben Menschen im pflegerelevanten Alter leider nicht selten – hohe Risikoabschläge zahlen müssen oder abgelehnt werden.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Der Deutsche Gewerkschaftsbund schließt sich vielen der Kritikpunkte an, die Frau Possinger gerade genannt hat. Wir halten eine Pflichtversicherung, die den Arbeitnehmer, der schon auf Gehalt verzichten muss, zusätzlich belastet, für eine nicht hinnehmbare Zumutung. Wir fragen an der Stelle auch, wessen Ausfallrisiko eigentlich versichert wird. Es handelt sich um das Ausfallrisiko des Arbeitgebers, aber letztlich geht es darum, die möglichen Ausfälle des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abzusichern. Ich habe vorhin schon in meinem Statement darauf hingewiesen, dass die Absicherung der Pflegeleistung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, zu der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und auch der Staat einen Beitrag leisten müssen. Frau Buls hatte vorhin bereits ausgeführt, wie gering die Versterbensrate bei den betroffenen Pflegenden sein dürfte. Insofern scheint es uns gerechtfertigt, dieses geringe Ausfallrisiko beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu belassen und auf eine Pflichtversicherung zu verzichten, die die Arbeitnehmer unbillig zusätzlich belastet.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Frau Weusthoff, inwieweit geht der Gesetzentwurf auf Diskontinuitäten im Beschäftigungsumfeld ein? Ich denke da zum Beispiel an eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit, an eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Familienpflegezeit oder während der Rückzahlungsphase, an eine Insolvenz des Unternehmens usw. Wo sehen Sie die speziellen Probleme aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Ich hatte eben schon darauf hingewiesen, dass der Gesetzentwurf keine Regelung für eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit vorsieht. Was passiert beispielsweise mit der freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, wenn es in der Pflegephase zu einer Heimunterbringung kommt oder der Pflegebedürftige verstirbt? Der Gesetzentwurf sieht dafür aus unserer Sicht keine Regelung vor. Vielmehr muss der Arbeitnehmer in der Vereinbarung mit dem

Arbeitgeber für einen solchen Fall selbst Vorsorge treffen. Das halten wir für ein großes Problem. Sie haben auch die Diskontinuitäten insgesamt angesprochen. Während der Arbeitnehmer in der Pflegephase, in der er auf einen Teil seines Gehaltes verzichtet, die Möglichkeit hat, zum Ausgleich für den Verdienstaufschlag durch Pflegegeld oder informellen Ausgleich zusätzliche „Einnahmen“ zu erzielen, hat er diese Möglichkeit in der Nachpflegephase, in der das Einkommen immer noch bei nur 75 Prozent liegt, nicht. Auch dadurch entsteht eine Diskontinuität.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Frau Possinger, wie bewerten Sie die Eingrenzung der Definition „nahe Angehörige“? Sie haben dazu vorhin schon etwas gesagt. Aber vielleicht können Sie dies unter dem Aspekt, dass viele Angehörige heute gar nicht mehr am Ort des Pflegebedürftigen wohnen und es neue Familienmodelle gibt, näher ausführen.

Frau **Johanna Possinger** (Deutscher Verein): Wir fänden es sehr bedauerlich, wenn – wie bisher im Gesetzentwurf vorgesehen – nur nahe Angehörige die Familienpflegezeit leisten dürften. Sinnvoller wäre es, wenn auch nahestehende Personen außerhalb der Familie die Möglichkeit dazu bekommen würden. Schon heute werden zehn Prozent der Pflegebedürftigen von Nachbarn, Freunden und Bekannten gepflegt. Diese Zahl zeigt zum einen, dass auch Nichtverwandte durchaus bereit sind, in diesem Bereich Verantwortung zu übernehmen und zum anderen, dass Angehörige selber oft nicht in der Lage sind, Pflege zu leisten. Ein Grund dafür ist die bereits angesprochene gestiegene Multilokalität von Familien. Das bedeutet, dass die Wohndistanzen zwischen den Generationen – vor allem bei steigendem Bildungsgrad – immer größer werden und dass sich dieser Trend weiter verstärken wird, weil der Arbeitsmarkt den flexiblen und mobilen Arbeitnehmer erfordert. Deshalb ist es unserer Meinung nach umso wichtiger, dass auch Menschen außerhalb der Familie dazu ermutigt werden, Pflege zu leisten. Sehr gerne erinnern wir die Bundesregierung an ihren eigenen Anspruch, den sie sich in § 8 Abs. 2 SGB XI selber gestellt hat, nämlich – ich zitiere – „eine neue Kultur des Helfens und der mitmenschlichen Zuwendung“ zu fördern. Wir fänden es schön, wenn diesem Anspruch in diesem Gesetz auch Genüge getan und der Kreis der Nutzungsberechtigten entsprechend erweitert werden würde.

Abg. **Christel Humme** (SPD): Meine Frage geht an Frau Buls. Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Es wurde auch in dieser Runde bereits festgestellt, dass die Pflege überwiegend von Frauen geleistet wird. Es kommen mir jedoch Zweifel, ob mit diesem Gesetz tatsächlich Gleichstellung in diesem Bereich gefördert werden kann. Könnten Sie eine Einschätzung geben, inwieweit Frauen - positiv oder negativ - in Bezug auf Gleichstellung bei Pflege und Beruf betroffen sind?

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): In diesem Zusammenhang sind zwei Aspekte wichtig. In dem Moment, wo eine Lösung über eine Teilzeitmöglichkeit angestrebt wird, passt das immer in das „modernisierte Ernährermodell“. Und alles, was in diese Richtung zielt, wird dieses Modell weiter befördern. Es ist klar, dass solche Regelungen zu einer geschlechtsspezifischen Verteilung führen, die man damit perpetuiert. Auf der anderen Seite steht die Freiwilligkeit im Betrieb. Wir wissen aus unseren Erfahrungen, dass Männer, die Vereinbarkeitsforderungen stellen, von den Arbeitgebern oft mit großen Nachteilen belegt

werden. Insofern spielen beide Aspekte zusammen. Ich denke daher nicht, dass der vorliegende Gesetzentwurf die Förderung der Gleichstellung nennenswert verändern wird.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Ich habe noch eine Frage an Frau Weusthoff. Wie bewerten Sie § 13 Familienpflegezeitgesetz, wonach Arbeitgebern und Beschäftigten Geldbußen auferlegt werden können, wenn sie ihren Mitteilungspflichten nicht oder nur unzureichend gerecht werden?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Wir halten die Bußgeldvorschriften gegen den Arbeitnehmer für systemwidrig, weil nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber der Zuwendungsempfänger der Förderung ist, die er dann an den Arbeitnehmer weiterreicht. Daher ist hinsichtlich des Darlehens zunächst der Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt rechenschaftspflichtig. Aus unserer Sicht widerspricht diese Vorschrift daher dem Legalitätsprinzip. Der Arbeitgeber verwaltet die Dienstleistung im Auftrag des Bundesamtes. Er ist zur Erfüllung seiner treuhänderischen Pflicht, oder wie immer man dies umschreiben will, angehalten und deshalb kann er, aber nicht der Arbeitnehmer, der in gar keinem direktem Verhältnis zum Bundesamt steht, bei Nichterfüllung mit einem Bußgeld belegt werden.

Die **Vorsitzende**: Wir kommen jetzt zu den Fragen der FDP-Fraktion. Es hat sich Frau Bracht-Bendt gemeldet.

Abg. **Nicole Bracht-Bendt** (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Auch ich möchte mich zunächst bei den Sachverständigen für ihre bisherigen Ausführungen bedanken. Mein erste Frage geht an Frau Upmeier. Wie bewerten Sie den Gesetzentwurf zur Familienpflegezeit unter gleichstellungspolitischen Aspekten und inwiefern unterstützt er Frauen bzw. Männer, die die Pflege eines Angehörigen mit der Berufstätigkeit vereinbaren wollen, ohne in die „Pflegefalle“ zu geraten?

Frau **Cornelia Upmeier** (DIHK): Ich sehe den Gesetzentwurf unter gleichstellungspolitischen Aspekten aus zwei Gründen positiv. Er ist einerseits positiv für die Frauen, die, wie wir alle wissen, heutzutage noch immer hauptsächlich die Pflegeaufgaben übernehmen. Denn dieses Modell bietet ihnen die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, weiterhin im Beruf zu bleiben und nicht in die sogenannte Pflegefalle zu tappen. Auf diese Weise bleiben sie ihrem Arbeitgeber erhalten und verlieren nicht den Kontakt zur Arbeitswelt. Aus diesen Gründen glaube ich, dass die Familienpflegezeit gerade für Frauen eine gute Möglichkeit ist, weiter berufstätig zu sein und trotzdem Pflegeaufgaben nachzukommen. Dadurch werden Erwerbstätigkeitsverläufe kontinuierlicher, mit entsprechend positiven Auswirkungen auf die Rentenansprüche.

Andererseits ist der Gesetzentwurf auch in Bezug auf die Männer positiv, die sich bisher bei der Pflege häufig noch zurückhalten, die aber, wie wir vorhin gehört haben, durchaus bereit wären, sich in diesem Bereich mehr einzubringen. Der Gesetzentwurf trägt dem Rechnung. Gerade der Gedanke, für eine Pflege komplett aus dem Erwerbsleben auszusteigen, hat bisher eine große Hürde für Männer dargestellt, die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf nunmehr beseitigt wird. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass das Gehalt weiterhin vom Arbeitgeber bezahlt wird und nicht irgendein Zuschuss oder

eine Sozialleistung ist, die man empfängt. Man ist weiter mit dem Arbeitgeber und dem Berufsleben verbunden, was es vielleicht auch Männern erleichtert, den Anspruch wahrzunehmen.

Abg. **Nicole Bracht-Bendt** (FDP): Meine zweite Frage betrifft den Pflegebedürftigkeitsbegriff und geht an Frau Upmeier und Frau Schweer. Ist im vorliegenden Gesetz hinreichend definiert, wer unter welchen Bedingungen unter den Regelungsstatbestand dieses Gesetzes fällt und ist der Begriff der Pflegebedürftigkeit hinreichend und eindeutig beschrieben?

Frau **Cornelia Upmeier** (DIHK): Der vorliegende Gesetzentwurf bezieht sich ja auf das Pflegezeitgesetz und dementsprechend wird auf denselben Begriff Bezug genommen, der dort und auch bei anderen Gesetzen in Bezug auf Pflege verwandt wird. Dies sollte nach unserer Auffassung dringend beibehalten werden, damit man nicht differierende Begriffe für unterschiedliche Gesetze hat.

Frau **Birgit Schweer** (ZDH): Dem können wir uns eigentlich nur anschließen. Es ist ja auch so, dass die Pflegebedürftigkeit nach dem Familienpflegezeitgesetz durch den Medizinischen Dienst der Krankenkasse erst einmal bestätigt werden muss. Das sollte auch ausreichen, um die Pflegebedürftigkeit entsprechend nachzuweisen. Wie Frau Upmeier zu Recht gesagt hat, wird dieselbe Begrifflichkeit wie im Pflegezeitgesetz zugrunde gelegt. Es würde das Familienpflegezeitgesetz auch überlasten, wenn die Begrifflichkeit darin erneut definiert oder gar eine neue Begrifflichkeit eingeführt würde.

Abg. **Nicole Bracht-Bendt** (FDP): Frau Schweer, Sie hatten in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass die Umsetzung des Gesetzes erhebliche Bürokratiekosten für die Betriebe aufwerfen würde. Können Sie den Umfang dieser Kosten beschreiben und gegebenenfalls darstellen, wie sich diese durch andere Regelungen vermeiden lassen können?

Frau **Birgit Schweer** (ZDH): Ich denke, die Kosten lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht genau beziffern. Es handelt sich daher zunächst einmal nur um eine Prognose der Belastungen, die auf die Betriebe zukommen. So geht mit dem Familienpflegezeitgesetz ein neuer Tatbestand des besonderen Kündigungsschutzes einher, der zu dem bereits bestehenden besonderen Kündigungsschutz beim Mutterschutz und im Bereich Elternzeit hinzutritt. Dieser belastet maßgeblich auch die kleinen Betriebe, die ohne diese neue Zugabe nicht vom Kündigungsschutzgesetz betroffen wären, und es beeinträchtigt sie in ihrer Flexibilität.

Eine weitere Belastung betrifft die Suche nach neuen Mitarbeitern. Das hatte ich auch schon angesprochen. Die freiwerdenden Stellen müssen nachbesetzt werden – allerdings nur befristet auf zwei Jahre und mit einem geringen Zeitvolumen. Die Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse kann man zunächst einmal grundsätzlich positiv sehen, allerdings werden solche befristeten Beschäftigungsverhältnisse vielfach auch kritisiert. Bürokratische Belastungen gibt es auch im Zusammenhang mit der Beantragung des Darlehens beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, bei der Rückzahlung des Darlehens sowie bei der Eintreibung von Forderungen gegenüber den Beschäftigten, wenn zum Beispiel das Wertguthaben nicht ausgeglichen wird. Wenn der Arbeitnehmer vorzeitig kündigt,

hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, dies mit Forderungen, wie zum Beispiel einer Abfindung, aufzurechnen. Darin sehen wir eine besondere Belastung für kleine Betriebe, die in der Regel nicht zu Abfindungszahlungen verpflichtet sind. Es ist daher zu befürchten, dass diese Betriebe wegen der fehlenden Verrechnungsmöglichkeiten auf den Kosten, die ein negatives Wertguthaben verursachen, sitzenbleiben werden. Eine zusätzliche Belastung sehen wir auch hinsichtlich der vorgesehenen Versicherungslösung. Zwar ist das Risiko des Todesfalls und der Berufsunfähigkeit abgedeckt, aber die Frage der Insolvenz ist dort ebenso wenig geregelt wie die Frage von Langzeiterkrankungen.

Abg. **Miriam Groß** (FDP): Ich habe eine Frage an Herrn Professor Rürup. Sehen Sie mögliche Vorteile bei einer Zertifizierung der Pflichtversicherung?

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Ja. Die Vorteile sehe ich darin, dass Transparenz und Sicherheit für den Einzelnen geschaffen werden. Wenn ich eine absolut freie Vertragsgestaltung habe, sind die Anforderungen an den Versicherungsnehmer relativ hoch. Auch wenn es sich im vorliegenden Fall um eine vergleichsweise kleine Versicherung handelt, sollte nach meinem Dafürhalten alles, was staatlich veranlasst wird, zertifiziert werden. Das ist das gleiche Argument wie bei der Riester-Rente. Es ist allein schon aus Gründen der Kosten- und Leistungstransparenz vernünftig, dass das gemacht wird. Zudem handelt es sich quasi um eine Pflichtversicherung für alle diejenigen, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wollen.

Die **Vorsitzende**: Dann kommen wir jetzt zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Es hat sich Frau Senger-Schäfer gemeldet.

Abg. **Kathrin Senger-Schäfer** (DIE LINKE.): Herzlichen Dank, auch im Namen meiner Fraktion für die Möglichkeit, hier Fragen an die Expertinnen und Experten stellen zu können. Meine erste Frage geht an Frau Buls von ver.di. Sie haben einleitend schon konstatiert, dass das Familienpflegezeitgesetz entbehrlich sei. Wenn ich es richtig verstanden habe, ist für Sie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein entscheidendes Kriterium. Daran anknüpfend möchte ich meine Frage stellen. Seit einigen Jahren zeichnet sich ein sozialer Wandel ab. Die Frauenerwerbstätigkeit steigt, das Familienbild ändert sich, zugleich werden die Anforderungen der Arbeitswelt größer und die Mobilitätserwartungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nehmen zu. Daneben zeichnet sich ein Trend zur professionellen Pflege durch ambulante Dienste oder stationäre Einrichtungen ab. Ist die Pflegeversicherung, die auf Teilkasko und Pflege durch Angehörige setzt, diesen Herausforderungen gewachsen und wie könnte sie zukunftsfest gemacht werden?

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): Ich habe es so verstanden, dass das erst einmal voneinander unabhängig ist. Im Familienpflegezeitgesetz wird ja nur das geregelt, was mit der Arbeitszeit von Pflegenden bzw. mit dem möglichen Ausfall des Arbeitgebers zu tun hat. Ein Bezug zur Pflegeversicherung ist nicht zu erkennen. Das bedeutet also, es können weiterhin Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch genommen werden. Das ist allerdings nur ein Teil und an der Stelle müssen weitere wesentliche Verbesserungen hergestellt werden, damit eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch tatsächlich möglich wird. Denn

ohne eine professionelle Unterstützung können die Familien eine Pflege in den meisten Fällen gar nicht leisten.

Wenn man eine Pflege in der Familie übernimmt, kostet dies neben dem notwendigen Zeitaufwand in der Regel zusätzlich auch noch Geld. Verzichtet man dann noch auf einen Teil des Gehaltes, werden diese Belastungen natürlich noch einmal doppelt hoch. Denn viele pflegebedürftige Personen können diese Ausgaben selber nicht decken, weshalb diese auch noch von der Familie übernommen werden müssen. Darin sehe ich eine zusätzliche soziale Staffelung. Wer gut verdient, kann es sich eher leisten, eine zusätzliche Leistung von einem ambulanten Pflegedienst in Anspruch zu nehmen und sich selber dadurch zu entlasten. Wer aber nur ein geringes Gehalt hat und keinen Pflegedienst zusätzlich bezahlen kann, muss einen größeren Anteil der Pflege Tätigkeit selbst übernehmen. Das heißt, die Möglichkeit bzw. das Risiko der Vereinbarkeit von Familie und Beruf variiert je nach Höhe des Einkommens. Denn die Leistungen der Pflegekasse sind Sachleistungen, die sich nicht nach dem Einkommen der Pflegebedürftigen richten. Insofern glaube ich, dass der soziale Wandel im Gesetzentwurf nicht wirklich ausreichend berücksichtigt wird. Er ist ein Angebot für ein bestimmtes Segment von Beschäftigten, was andere Sachverständige auch schon hervorgehoben haben.

Abg. **Kathrin Senger-Schäfer** (DIE LINKE.): Ich möchte noch eine Frage an Frau Buls richten. Wie beurteilen Sie das Pflegezeitversicherungsmodell für die privaten Versicherungen? Ist das Ihrer Meinung nach lukrativ? Professor Rürup hat ja auf einer Pressekonferenz am 20. Mai 2010 darauf hingewiesen, dass die Ausfallversicherungen wegen der geringen Provision für den Vertrieb wenig attraktiv sind. Jetzt ist es ja so, dass in einer Geldgesellschaft das finanzielle Argument immer plausibel ist. Deshalb möchte ich gerne bei Ihnen nachfragen, ob Sie die Gefahr sehen, dass diese Versicherung als Türöffner dient, um eventuell weitere Geschäfte anzuschließen und welche Probleme dies bringt.

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): Zunächst einmal muss man sehen, dass es sich ja um eine Pflichtversicherung handelt. In der Gegenäußerung der Bundesregierung zur Stellungnahme des Bundesrates ist davon die Rede, dass die Bundesregierung in den ersten Jahren von einer Inanspruchnahme der Pflegezeit im unteren und mittleren vierstelligen Bereich, das heißt irgendwo zwischen 1.000 und 7.500 Personen, ausgeht. Bei 7.500 Pflegefällen sind dies 7.500 Versicherungen, die abzuschließen sind. Je weiter diese ausbaubar sind, umso größer ist natürlich auch das Geschäftsmodell der Versicherungen. In meiner Stellungnahme habe ich bereits darauf hingewiesen, dass das Ausfallrisiko ziemlich gering ist, da die Sterblichkeit bei Menschen im Erwerbsalter relativ niedrig liegt. Auch auf die Berufsunfähigkeitsversicherung bin ich in meiner Stellungnahme näher eingegangen. Auch hier gibt es viele offene Fragen. Ich glaube nicht, dass das so, wie es im Gesetzentwurf dargestellt wird, auch tatsächlich in Anspruch genommen werden kann. Das müsste auf jeden Fall noch einmal weiter präzisiert werden. Wenn pro Pflegefall mindestens zwei Versicherungen abgeschlossen werden können, ist das für ein Unternehmen nicht schlecht. Ich finde das jedenfalls ziemlich viel. Nun habe ich auch noch herausgefunden, dass Versicherungen eine Berufsunfähigkeitsversicherung in der Regel immer in Verbindung mit einer Erwerbsunfähigkeitsversicherung anbieten. Damit sind wir schon bei drei Versicherungen. Und eine Todesfallrisikoversicherung wird in der Regel zusammen mit einer Lebensversicherung angeboten,

womit wir schon bei vier Versicherungen angelangt sind. Ob das noch in einem angemessenen Verhältnis zueinander steht, kann man zu Recht fragen. Aber es besteht eine Abschlusspflicht. Verantwortlich für das Vorhandensein der Versicherung ist der Arbeitgeber und der wird dann schon dafür sorgen, dass die Versicherung vom Arbeitnehmer unterschrieben wird, wenn dieser die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen möchte. Ich finde diesen Zusammenhang nicht wirklich moralisch vertretbar. Ich habe wirklich den Eindruck, dass hier eine Verkaufsförderung für Versicherungen im Vordergrund steht, die zu so etwas wie einer Hotelmehrwertsteuer des Ministeriums werden könnte.

Die **Vorsitzende**: Wir kommen nun zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Scharfenberg, bitte.

Abg. **Elisabeth Scharfenberg** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Auch ich möchte mich herzlich bei den Sachverständigen für ihre Ausführungen bedanken. Meine erste Frage, bei der es um die Vereinbarungen zwischen den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und den Arbeitgebern geht, möchte ich an Frau Weusthoff richten. Worauf müssen Ihrer Meinung nach die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei dem Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber im Detail achten und ist es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überhaupt zuzumuten, über dieses Detailwissen zu verfügen?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Nein, es ist ihnen nicht zuzumuten. Das muss man, glaube ich, als Erstes sagen. Ich sehe hier ein neues Betätigungsfeld für Betriebsräte und Gewerkschaften, Mustervereinbarungen zu erarbeiten und verbreiten. Denn es gibt vielerlei Dinge, ich hatte dies vorhin schon ausgeführt, die aus unserer Sicht in diesem Gesetz zuungunsten des Arbeitnehmers geregelt werden. Dem müsste man in einer Vereinbarung vorbeugen. Dies können die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber nicht alleine schultern. Ein Beispiel hatte ich vorhin schon genannt. Nämlich, wie kläre ich, dass bei Ende der Förderfähigkeit in der Pflegephase, also bei Heimunterbringung oder Tod des zu Pflegenden, auch mein Arbeitszeitvolumen möglichst rasch wieder aufgestockt wird und ich nicht über zwei Jahre auf ein Viertel meines Gehaltes verzichten muss, obwohl der Pflegefall gar nicht mehr vorhanden ist. Das ist eines der eindrucklichsten Beispiele, die geregelt werden müssten. Ich könnte mir viele weitere vorstellen. Aber um Ihre Frage klar zu beantworten, es ist keiner Arbeitnehmerin und keinem Arbeitnehmer zuzumuten, dies alleine zu überblicken.

Abg. **Elisabeth Scharfenberg** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine zweite Frage geht an Frau Jäger und bezieht sich besonders auf die 1,2 Millionen demenziell erkrankten Menschen in Deutschland, die nach dem gegenwärtigen Begutachtungssystem der Pflegeversicherung nicht in die Pflegestufe 1 eingruppiert sind. Wird das Familienpflegezeitgesetz der Pflegesituation und den Hilfebedarfen dieser Zielgruppe gerecht und wo sehen Sie da einen möglichen Nachbesserungsbedarf?

Frau **Margot Jäger** (Caritas): Ich hatte eben schon ausgeführt, dass der jetzige Entwurf des Familienpflegezeitgesetzes diese Zielgruppe und deren Angehörige nicht mit erfasst. Ein Großteil der demenziell Erkrankten hat einen erheblichen Betreuungs- und Pflegeaufwand, der jedoch unterhalb der Pflege-

stufe 1 des SGB XI liegt. Das ist ein Nachteil bei der Nutzungsmöglichkeit des Familienpflegezeitgesetzes, das dieses Kriterium als Voraussetzung setzt. Dies wird der Pflegesituation in vielen Familien und auch dem Pflegemanagement innerhalb der Familie überhaupt nicht gerecht. Hier könnte durchaus im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes nachgebessert werden, zum Beispiel in der Form, dass der Kreis nicht nur auf Personen mit festgestellter Pflegebedürftigkeit begrenzt, sondern auf Personen ausgeweitet wird, die einen erheblichen und außergewöhnlichen Betreuungsaufwand nach § 45a SGB XI haben. Auf die bestehende Analogie zum Pflegezeitgesetz ist bereits zu Recht hingewiesen worden. Aber genauso gut kann man argumentieren, dass im Pflegezeitgesetz derselbe Nachbesserungsbedarf besteht.

Abg. **Elisabeth Scharfenberg** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Meine nächste Frage geht an Frau Weusthoff. Mich würde interessieren, ob Sie uns kurz darlegen könnten, für welche Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Familienpflegezeitgesetz überhaupt attraktiv und sinnvoll sein könnte. Ich meine dies insbesondere bezogen auf das Alter, das Einkommen, auf den Familienstand, auf die Art des Arbeitsverhältnisses sowie den Mobilitätsgrad der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): In der Begründung des Familienpflegezeitgesetzes findet sich der Hinweis, dass das Gesetz seine größte Wirkung unter vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entfalten soll. Das sind nur noch 60 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland, wobei selbst diese Zahl rückläufig ist. Somit grenzt das Gesetz den Wirkungsgrad schon von sich aus ein. Ich hatte bereits gesagt, dass das Konstrukt der Familienpflegezeit insofern auf ein rückläufiges Arbeitszeitmodell setzt. Der Gesetzentwurf zielt zudem weiterhin vor allem auf Frauen, was Frau Buls vorhin schon ausgeführt hat. Es bietet keine Anreize für Männer, weil die Gehaltseinbußen empfindlich sind und die Prämie für die Pflichtversicherung noch zusätzlich gezahlt werden muss. Ich sehe daher nicht, wie mit dem Gesetzentwurf gleichstellungspolitische Effekte erzielt und gerade Männer als neue Gruppe angesprochen werden könnten. Insofern fallen nach meiner Auffassung in die Zielgruppe dieses Gesetzes vor allem durch Ehen gut abgesicherte Frauen, die sich eine Teilzeitbeschäftigung leisten können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein geringes Einkommen haben, werden sich dagegen die Familienpflegezeit nicht leisten können, da sie nicht über vier Jahre auf 25 Prozent ihres Einkommens verzichten können. Sie können vielleicht in der Pflegephase die Einnahmen noch durch Pflegegeld oder den eben angesprochenen informellen Ausgleich aufstocken. In der Nachpflegephase ist dies aber nicht mehr möglich. Von daher sind das wirklich Einbußen, die sich die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor allem im unteren Lohnsegment, nicht leisten können. Die Inanspruchnahme des Gesetzes wird auch dadurch eingeschränkt, dass es multilokalen Familienkonstellationen nicht gerecht wird. Frau Possinger hat das bereits angesprochen. Eltern, Kinder, Enkel wohnen heutzutage immer seltener am gleichen Ort. Mit einer Teilzeitbeschäftigung ist ein Pflegeaufwand, der an einem anderen Ort zu leisten ist, kaum zu vereinbaren.

Die **Vorsitzende**: Wir kommen damit zur zweiten Fragerunde, in der wiederum die CDU/CSU-Fraktion beginnt. Herr Rüdell, Sie haben das Wort.

Abg. **Erwin Rüdgel** (CDU/CSU): Wir haben viele Antworten auf unsere Fragen sowie Wertungen des Gesetzes erhalten. Ich habe den Eindruck, dass mit dem Familienpflegezeitgesetz ein guter Einstieg gelungen ist, um Familie, Pflege und Beruf unter einen Hut bringen zu können. Aber sicherlich - das haben wir auch in einzelnen Statements gehört - sind Ergänzungen und vielleicht neue Gesetzesinitiativen notwendig, um die Situation für pflegende Angehörige zu verbessern. Deshalb möchte ich die zweite Runde gerne dazu nutzen, um von Ihnen zu hören, welche konkreten Ergänzungen im Gesetzgebungsverfahren oder in neuen Gesetzgebungsverfahren Sie sich vorstellen können, um die Lebens- und Betreuungssituationen für pflegende Angehörige zu verbessern. Ich möchte die Frage an alle Sachverständigen stellen.

Die **Vorsitzende**: Gut, ich denke, wir fangen dann einfach alphabetisch an. Herr Dr. Albrecht.

Herr Dr. **Martin Albrecht** (IGES Institut): Zwei Punkte. Bei dem einen geht es – das ist hier auch bereits angeklungen - um den Kreis der pflegenden Angehörigen und wie dieser gezogen ist. Diese Thematik ist sicherlich nicht unabhängig von der Neudefinition und Erweiterung des Pflegebedürftigkeitsbegriffes, der im Rahmen einer erweiterten Pflegereform zu debattieren sein wird. Ich denke, dass es sicherlich eine gute Anregung ist, auch diesen Personenkreis im Blick zu behalten; ich denke aber auch, dass es an anderer Stelle zu regeln ist. Das wäre eine typische komplementäre Regelung, die künftig einige Fragen beantworten könnte. Den zweiten Punkt habe ich eben auch schon angesprochen, nämlich dass man noch mehr Kreativität für Unterstützungsangebote niedrighschwelliger Art für pflegende Angehörige aufbringen muss. Das betrifft zum einen den Mangel an Pflegefachkräften, der diskutiert wird, und zum andern natürlich die finanzielle Leistungsfähigkeit des Systems. Man wird hier nicht umhin kommen, einen Mix zu diskutieren. Es braucht nicht für jede Unterstützung der informellen Pflege eine voll qualifizierte Pflegekraft. Wir haben noch Probleme mit dem Graubereich, mit teilweise illegaler Beschäftigung. Ich denke, das wird ein sehr wichtiges Aktivitätsfeld der Zukunft sein, um die informelle Pflege durch Angehörige zu stärken.

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): Ich glaube, dass wir dieses Gesetz nicht brauchen. Wenn es denn kommen sollte, müsste auf jeden Fall die Versicherungskonstellation grundsätzlich verändert werden, weil es für Beschäftigte zu viele Nachteile und zu hohe Belastungen enthält. Es müsste auf jeden Fall geregelt werden, woraufhin eine Pflegezeit verabredet werden kann. Es gibt weder für die Teilzeit noch für die Rückkehr irgendeine Regelung. Es obliegt alles der gemeinsamen freiwilligen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Frage ist zum Beispiel, ob an dieser Stelle weiterhin das Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt oder ob es ersetzt wird. In meinem Papier habe ich auch sehr viele Fragen zu dieser 180-Tage-Regelung formuliert. Gegenüber bisherigen Berufsunfähigkeitsversicherungen ist es zum Teil sehr ungewöhnlich und hinterlässt auch offene Fragen; zum Beispiel ist völlig unklar, wie sich die Lohnfortzahlung auswirkt. Der Arbeitgeber muss ja nur sechs Wochen zahlen, dennoch wird die gesamte Frist von maximal vier Jahren abgedeckt. Da sind sehr viele Ungereimtheiten enthalten. Danke.

Herr **Alexander Hoffmann** (Genworth Versicherungen): Das Thema Versicherung wird hier sehr intensiv diskutiert. Ich glaube, wir müssen uns hier von der traditionellen Versicherungsform lösen. Wir reden hier nicht von der Absicherung einer Berufsunfähigkeit bis zum Endalter von 65 oder 67 Jahren. Wir reden –

wie Professor Rürup schon sagte – von einer Absicherung von in aller Regel und maximal vier Jahren. Ich glaube nicht, dass hier ein exzessiver Verkauf und Vertrieb von Versicherungsprodukten stattfinden wird, weil genau dieses Produkt dazu nicht geeignet ist, zumindest nach der derzeitigen Lesart beinhaltet es keine Vertriebsprovision. Es ist für ein Versicherungsunternehmen dann kalkulierbar, wenn man in Gruppenversicherungsvertragskonstellationen geht. Einzelverträge werden sicherlich vom bürokratischen Aufwand her bei der anfänglich geringen Zahl von Versicherten sehr, sehr teuer. Daher ist der Gruppenversicherungsvertrag das Modell. Wir haben bereits über das Thema altersneutraler, geschlechtsneutraler Tarife gesprochen, insofern setzen wir da natürlich schon auf kommende gesetzliche Regelungen auf. Andererseits machen wir dadurch dieses Produkt auch einfacher. Wir werden also nicht, wie Frau Buls hier erwähnte, mit vier bis fünf Versicherungsprodukten in den Vertrieb gehen müssen. Es wird ein Produkt werden, das den Todesfall und die andauernde oder längerdauernde Arbeitsunfähigkeit absichert. Es wird sicher kein Produkt, das den Vertrieb dazu motivieren wird, jetzt – platt gesagt – durch die Lande zu ziehen, um dieses Produkt zu verkaufen. Es ist ein Produkt, das gewisse Bedürfnisse und Erfordernisse abdeckt, und mehr nicht. In diesem Zusammenhang bekräftige ich noch einmal, dass die Zertifizierung der Versicherungsunternehmen dazu beitragen wird, dass wir hier eine Vereinheitlichung der AVBs, der Allgemeinen Versicherungsbedingungen, bekommen und das führt zu Transparenz und letzten Endes auch zum Verbraucherschutz.

Frau **Margot Jäger** (Caritas): Was wäre im Modell der Familienpflegezeit noch an weiteren Regelungen erforderlich? Zum einen – diesen Punkt habe ich eben betont – geht es um den Kreis der Pflegebedürftigen. Natürlich sind die Hinweise auf die Reform der Pflegeversicherung richtig. Natürlich ist der Hinweis auf die Analogie zur Pflegezeit richtig. Aber im Rahmen der Familienpflegezeit könnte ein Anfang gemacht werden. Ein zweiter Punkt: Ein alters- und gesundheitsneutrales Versicherungsprodukt – das müsste im Gesetz festgeschrieben werden. Die verbale Bekundung der Versicherungswirtschaft ist nett, aber im Gesetz müsste hier nachgebessert werden, dass tatsächlich Gesundheitsprüfungen per se ausgeschlossen werden und dass die Beiträge tatsächlich unabhängig vom Geschlecht und vom Alter zu berechnen sind. Als dritten Punkt sehen wir Nachbesserungsbedarf bei den Geringverdienern. Für diese wird mit Sicherheit die jetzige Versicherungsprämie – auch wenn sie unter 20 Euro liegt - immer eine finanzielle Hürde darstellen und möglicherweise auch abschreckend wirken.

Frau **Johanna Possinger** (Deutscher Verein): Ich kann Ihnen Recht geben, Herr Rüdell. Die Familienpflegezeit ist ein guter erster Einstieg, denn für uns ist zunächst einmal alles besser als der Status quo. Zusätzlich zum Kreis der Nutzungsberechtigten, den man unserer Meinung nach über den Verwandtschaftsgrad hinaus erweitern sollte, ist uns insgesamt die zeitliche Ausgestaltung der Familienpflegezeit jedoch zu starr. Insbesondere weil Pflege in vielen Fällen länger als zwei Jahre dauert und sie daher nicht planbar ist und immer wieder eine flexible Anpassung des Vereinbarkeitsarrangements erfordert, halten für wir es für wichtig, dass es eine Stundungsmöglichkeit für die Rückzahlung im Anschluss an die Familienpflegezeit gibt, damit nicht sofort mit der Rückzahlung der Lohnvorauszahlung begonnen wird, sondern gewartet werden kann, bis die Pflege tatsächlich beendet ist. Wir betrachten die vom Bundesrat vorgeschlagene Härtefallregelung als einen sehr sinnvollen Vorschlag. Desweiteren halten wir es für wichtig, dass im Gesetz nicht nur ein Rückkehrrecht zur

ursprünglichen Arbeitszeit, sondern auch zum gleichen Arbeitsplatz oder zumindest zu einem gleichwertigen Arbeitsplatz vorgesehen wird.

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Der Status quo wird durch dieses Gesetz zweifellos verbessert. Das heißt aber nicht, dass man eine perfekte Lösung erhält. Man könnte sich natürlich verschiedene Vorstellungen und Überlegungen darüber machen, was verbessert werden könnte und ich habe schon gesagt: Ich könnte mir vorstellen, dass die Prämien für diese Versicherung aus der Pflegeversicherung bezahlt werden. Das ist bei einer Reform der Pflegeversicherung durchaus denkbar. Es wäre beispielsweise auch denkbar, dass dafür im Rahmen von Tarifvereinbarungen Gruppenversicherungen abgelöst werden. Da ist sehr viel Phantasie möglich, was man weiter machen könnte, aber es ergibt sich daraus kein Argument gegen dieses Gesetz, sondern gegebenenfalls ein Argument dafür, dieses Gesetz weiter auszubauen. Viele der Argumente, die gegen dieses Gesetz vorgebracht werden, zielen ja letztlich auf den Teilkaskocharakter der sozialen Pflegeversicherung. Das ist ja eigentlich der Kern. Wir müssten dann wirklich die Grundsatzfrage stellen: Behalte ich diesen Teilkaskocharakter bei, wofür es gute Argumente gibt, oder gehe ich zu einem Bundesleistungsgesetz, bei dem die Finanzierung aus Steuern erfolgt? Damit wären sehr viele dieser Probleme beseitigt, aber so lange ich beim Teilkaskocharakter der sozialen Pflegeversicherung bleibe, werden im Rahmen dieses Regimes einige Probleme nicht zu lösen sein. Auch die Teilzeitquote ist richtig dargestellt worden, aber sie ist nicht in allen Fällen erzwungen. Es ist sehr interessant, dass die Bildungsbeteiligung der Frauen mittlerweile höher ist als die der Männer. Dennoch haben wir eine steigende Teilzeitbeschäftigungsquote bei Frauen, und zwar unabhängig vom Einkommen und auch unabhängig vom Alter und unabhängig davon, ob Kinder da sind. Das heißt, sie ist auch Ergebnis eines individuellen Optimierungskalküls. Wenn man das so sieht, dann muss man möglicherweise auch einmal über das Ehegattensplitting nachdenken. Das können wir aber nicht über eine Reform der Pflegeversicherung machen. Insofern wird dieses Gesetz eigentlich überfordert. Ich wäre schon froh, wenn dieses Gesetz in dieser Form verabschiedet werden würde. Es ist immer eine Verbesserung des Status quo. Natürlich gibt es Raum für weitere Verbesserungen, aber dass es Raum für weitere Verbesserung gibt, spricht ja nicht gegen dieses Gesetz.

Die **Vorsitzende**: Dankeschön, auch in Anbetracht der interessanten familienpolitischen Anregungen, die Sie gerade gegeben haben. Frau Schweer bitte.

Frau **Birgit Schweer** (ZDH): Zu Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich des Gesetzes möchte ich zunächst sagen, dass ein Gesetz selbstverständlich kaum alle Lebenswirklichkeiten abgreifen kann. Es kann sicherlich ein Versuch sein, gewisse Dinge zu erleichtern – sei es auf Arbeitgeber- oder auf Arbeitnehmerseite –, aber es kann auf keinen Fall allen Bedarfen gerecht werden. Das bewirkt ein Gesetz einfach nicht und deswegen möchte ich weiter für freiwillige Vereinbarungen auf Betriebsebene plädieren, die eher eine passgenaue Lösung regeln können. Sollte es tatsächlich zu einem Gesetz kommen, würde ich mir nur wünschen, dass der besondere Kündigungsschutz mit seinen Flexibilitätseinbußen – ich sage mal nicht, neutralisiert – aber ein bisschen reduziert wird, denn wir müssen sehen, dass es eine freiwillige Vereinbarung ist, in der sich beide Seiten verpflichten. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich

genauso wie der Arbeitgeber. Da muss man sich wirklich fragen, ob wir diesen immensen Schutz brauchen.

Eine andere Frage ist die Reduzierung der Kostenlast des Arbeitgebers bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers, wenn er sein Wertguthaben noch nicht ausgeglichen hat. Da haben wir die Problematik, dass der Arbeitgeber nur in bestimmten Fällen mit Forderungen des Arbeitnehmers verrechnen kann, zum Beispiel mit einer Abfindung, und dass ein Ausgleich des negativen Wertguthabens beispielsweise in Fällen der betriebs- oder der personenbedingten Kündigung nahezu ins Leere geht. Hier würde ich noch Nachbesserungsbedarf sehen. Auch das Verfahren zur Beantragung des Darlehens von Seiten des Arbeitgebers muss transparenter gefasst werden. Wir haben auch schon gehört, dass es für den Arbeitnehmer kaum zumutbar sein soll, eine derartige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu schließen. Auch für den Arbeitgeber wird es Probleme verursachen, hier eine konkrete Vereinbarung zu treffen, die tatsächlich die Voraussetzung für die Darlehensgewährung schafft und die akzeptiert wird. Auch hier haben wir natürlich einen immensen Aufklärungsbedarf, den wir leisten müssen und selbstverständlich auch entsprechend leisten wollen. Hier sehen wir aber genauso die Gefahr auf Seiten des Arbeitgebers, dass er Probleme bekommt, die Vereinbarung ordnungsgemäß und fachgerecht zu schließen. Hinsichtlich der Familienpflegezeitversicherung würde ich mir wünschen, dass die Risiken, die ich bereits angesprochen habe - das Insolvenzrisiko des Arbeitnehmers genauso wie der Störfall der Langzeiterkrankung - im Gesetz berücksichtigt werden.

Frau **Cornelia Upmeier** (DIHK): In der „Wünsch-Dir-Was-Runde“ hat Frau Schweer eigentlich schon alles genannt, was auch auf meiner Liste steht. Ich möchte nur zwei Punkte hervorheben. Der eine betrifft die bestehende Unsicherheit bezüglich der Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Frau Weusthoff hatte einerseits schon gesagt, dass es für die Arbeitnehmer große Unsicherheiten gebe, und eben wurde gesagt, dass dies für die Arbeitgeber genauso gelte. Ich möchte den Vorschlag aus meinem Statement in Bezug auf einen Mustervertrag noch einmal hervorheben, denn ich glaube, dass das wirklich sehr handfest den Betrieben an die Hand gegeben werden kann, um sie zu begleiten und das Verfahren in der Praxis zu vereinfachen. Der zweite Punkt gilt unabhängig von diesem Familienpflegezeitgesetz. Es müssten ganz allgemein die Informationsangebote und die Infrastruktur vor Ort noch mehr ausgebaut werden. Es gibt in vielen Bereichen schon die Pflegestützpunkte, die je nach Land unterschiedlich gut funktionieren und ausgebaut sind. Solche guten Initiativen sind wirklich voranzutreiben, weil diese Angebote von den Betrieben sehr gerne aufgegriffen werden. Damit kann ihren Mitarbeitern auch dargestellt werden, an wen sie sich wenden können, wenn sie den eigenen Informationsbedarf nicht decken können.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Herr Rüdell, wenn Sie den Deutschen Gewerkschaftsbund fragen, was in diesem Gesetzentwurf geändert werden müsste, dann sind das drei Punkte, die uns am meisten am Herzen liegen. Erstens: Verankern Sie einen Rechtsanspruch, damit es nicht der individuellen Entscheidung des Arbeitgebers und dem individuellen Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers überlassen bleibt, ob er Familienpflegezeit in Anspruch nehmen kann. Zweitens: Sorgen Sie dafür, dass ein Kündigungsschutz in dem Moment greift, in dem der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber um Gewährung

von Familienpflegezeit bittet und nicht erst, wenn die Vereinbarung geschlossen ist, weil bei den Arbeitgebern häufiger das Signal ankommt, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr belastbar oder nicht vollzeiteinsatzfähig ist, wenn er einen Pflegefall in der Familie hat – also Kündigungsschutz ab dem Moment, in dem die Beantragung von Familienpflegezeit erfolgt. Drittens: Verzichten Sie auf die Pflichtversicherung. Das ist ein ganz entscheidender Punkt. Wir glauben, dass es der Gemeinschaft aller Steuerzahler aufzubürden ist, das Ausfallrisiko, das das Bundesamt für Familie am Schluss trägt, zu schultern. Dafür brauchen wir keine Pflichtversicherung, die Arbeitnehmer finanziell und Arbeitgeber möglicherweise noch administrativ belastet. Darauf können wir schlicht verzichten. Wenn wir aber sagen sollen, was wir an Stelle dieses Familienpflegezeitgesetzes eigentlich gerne hätten, dann müssten wir sagen: Wir brauchen eine Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes. Wir möchten eine zehntägige Freistellung im Pflegezeitgesetz, die mit einer Fortzahlung der Vergütung in Höhe des Kinderkrankentagegeldes verbunden ist. Wir möchten, dass im Pflegezeitgesetz festgelegt wird, dass die dort bereits ermöglichte sechsmonatige Freistellung mit einer adäquaten Entgeltersatzleistung analog zum Elterngeld kombiniert wird. Wir möchten, dass flexible Unterstützungsangebote für Pflegendе ausgebaut werden, damit qualitativ hochwertige, bezahlbare und ambulante Pflegedienste in Anspruch genommen werden können und es entlastende Angebote für Pflegendе durch Tages-, Nacht-, Kurzzeitpflege und ähnliches gibt.

Herr Prof. Dr. **Eberhard Wille** (Universität Mannheim): Ich glaube, drei Vorschläge haben sich inzwischen heraus kristallisiert, die ich nicht mehr zu begründen brauche, nämlich erstens Aufgabe der Risikodifferenzierung und zweitens, dass die Kosten der Prämie nicht von den Pflegenden, sondern von anderer Stelle getragen werden. Wie Herr Rürup würde ich hier die Pflegeversicherung ins Auge nehmen, weil die auch fiskalisch von dieser Maßnahme profitiert. Drittens könnte man einen Rechtsanspruch erwägen, wenn dieses Gesetz nicht den gewünschten Erfolg zeigt. Ich stimme auch mit der Kritik überein, dass wir im Grunde den Pflegebedürftigkeitsbegriff derzeit zu somatisch ausgelegt haben und demenzielle und andere psychosomatische Krankheiten zu wenig berücksichtigen, aber hierzu ist ein Gesetz in Vorbereitung. Meiner Meinung nach gehört diese Thematik in dieses Gesetz und nicht in das Familienpflegezeitgesetz. So wie es aussieht, sollte dieses Gesetz noch in dieser Legislaturperiode kommen. Ich hoffe es jedenfalls. Damit wäre im Grunde genommen auch diesem Einwand Rechnung getragen. Ich möchte aber hinsichtlich der Einwände auf das abstellen, was einige schon betont haben: Es wird hier häufig nicht der Status quo, sondern irgendein Idealbild herangezogen. Ich will das in einem Beispiel kurz exemplifizieren. Es ist richtig, dass derzeit der Kern der Pflegenden aus Frauen im Alter zwischen 50 und 65 Jahren besteht. Das ist so, und das wird auf absehbare Zeit auch so bleiben – mit und ohne dieses Gesetz. Es hängt nicht nur an einem Ernährermodell, sondern liegt auch schlicht und ergreifend darin begründet, dass, wenn ein Mann pflegeanfällig wird, die Frau oft noch über eine bessere Gesundheit verfügt als im umgekehrten Fall. Selbst wenn, was ich nicht ausschließen würde, dieses Gesetz stärker von relativ gut Verdienenden - auch gut verdienenden Damen - in Anspruch genommen werden wird, dann ist im Verhältnis zum Status quo immer noch vielen Pflegebedürftigen und auch der Pflegeversicherung geholfen. Ideal ist es nicht. Ich würde mir auch wünschen, dass es auf einer größeren Breite in Anspruch genommen werden wird, aber besser als die jetzige Situation ist es doch in jedem Fall. Ich erwarte vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, dass der Erwerbsanteil

der Damen zwischen 50 und 65 Jahren deutlich anwächst und dass sehr wahrscheinlich im Zuge des schrumpfenden Erwerbspotenzials auch die Löhne und die Beschäftigungshöhe steigen, auch wenn das im Moment nicht so aussehen mag. Das heißt also, insgesamt sehe ich im Vergleich zum Status quo einen eindeutigen Schritt in die positive Richtung. Es ist allerdings kein Quantensprung.

Die **Vorsitzende**: Dankeschön. Dann kommen wir zur SPD-Fraktion. Es hat sich wieder Frau Crone gemeldet.

Abg. **Petra Crone** (SPD): Dankeschön, Frau Vorsitzende. Wir haben gehört, dass es schon viele private Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gibt, die sowieso schon laufen. Wir haben gehört, dass von Vielen der fehlende Rechtsanspruch eingefordert wird. Dann haben wir auch gehört, dass dieser Gesetzentwurf recht kompliziert ist und die Versicherungspflicht alleine bei dem Arbeitnehmer liegt; die Professoren Rürup und Wille haben ja auch schon gesagt, dass das nicht das Richtige ist. Wir hören, dass das zwar besser als der Status quo ist, aber eben auch nichts Wunderbares. Insofern frage ich jetzt Frau Buls, Frau Possinger und Frau Jäger; Frau Weusthoff hat es eben schon angedeutet: Inwieweit wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoller, statt der Einführung dieses neuen Gesetzes das bestehende Pflegezeitgesetz weiter zu entwickeln und eine solche Reform in ein Maßnahmenbündel einzubetten, um die pflegenden Angehörigen zu unterstützen? Damit meine ich zum einen die Bildung von Pflegenden, denn diese ist auch sehr wichtig. Es wird hier immer von Pflegenden gesprochen, aber oft sind es ja Betreuungen, denn Pflege ist etwas Professionelles. Zum andern meine ich den Ausbau wohnortnaher Angebote und Pflegestützpunkte, ambulante Infrastruktur und seniorenrechtliches Wohnen.

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): Mir gefällt eine Weiterentwicklung des bestehenden Pflegezeitgesetzes insofern sehr viel besser, als dann eine direkte Verbindung zu dem erkannten Pflegebedarf in der Familie sowie mit einer Beratung, mit der Leistung der Pflegestützpunkte oder der ambulanten Dienste usw. möglich ist. Diese Verknüpfung kann nach dem hier vorliegenden Gesetzentwurf eher nicht hergestellt werden bzw. müsste zusätzlich an anderer Stelle angeboten werden, so dass mir aus diesem Zusammenhang heraus ganz grundsätzlich die Verbindung mit der Pflegeversicherung besser erscheint. Ich kann mir auch nicht vorstellen, dass wir aus dem hier Vorliegenden irgendein Ergebnis hinsichtlich einer Qualifizierung oder Besserstellung von Pflegenden in der Familie erzielen können. Auch das müsste bei der Pflegeversicherung angesiedelt werden. Ich glaube auch, dass wir noch einmal darüber nachdenken müssen, dass Pflege ja ein gesamtgesellschaftlicher Bedarf ist, den ich persönlich gerne in einer Sozialversicherung abgesichert sehen würde, vor allen Dingen auch deshalb, weil es unser Anliegen ist, dass für Pflegezeiten eine Lohnersatzleistung in Anspruch genommen werden kann. Ich finde nicht, dass entstehende Ausfallzeiten tatsächlich nachzuarbeiten sind. Die Leistung der Pflegenden wird bisher insgesamt viel zu wenig honoriert und anerkannt, und hier könnte der Staat durchaus etwas leisten und für eine konkrete Verbesserung sorgen.

Frau **Johanna Possinger** (Deutscher Verein): Ich muss bei meiner Antwort ein bisschen differenzieren; es war eine komplexe Frage. Zur Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes: Wenn man beide Gesetze miteinander vergleicht, dann sieht das Pflegezeitgesetz natürlich eine vollständige berufliche Auszeit vor.

Bislang ist sie noch unbezahlt. Einmal zehn Tage und dann bis maximal sechs Monate. Hier könnte man natürlich überlegen, ob man Geld für eine Weiterentwicklung in Richtung einer Lohnersatzleistung hat, wie das beim Elterngeld der Fall ist. Andererseits liegt der Charme des Familienpflegezeitgesetzes gerade darin, dass die Erwerbskontinuität gefördert wird. Wir wissen aus sehr vielen Studien, dass es für die Pflegenden selbst sehr wichtig ist, noch im Beruf zu bleiben während sie Pflege leisten, weil der Beruf häufig eine sehr wichtige Ausgleichsfunktion zum oftmals außerordentlich belastenden Pflegealltag darstellt. Insofern denken wir, dass man auf das Familienpflegezeitgesetz grundsätzlich nicht verzichten kann, weil es eben diese Kontinuität fördert, aber wir hätten natürlich gerne einen Rechtsanspruch. Mit dem Thema Bildung von Pflegenden sprechen Sie einen wichtigen Punkt an, denn natürlich braucht man bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten, um qualitativ hochwertige Pflege zu leisten, etwa wie man einen Pflegebedürftigen bewegt oder lagert oder ernährt. Das sind Fähigkeiten, die hat man nicht einfach so. Deswegen bieten die Pflegekassen kostenlose Pflegeschulungen an, die sehr, sehr sinnvoll sind, um zum einen die Qualität der Pflege zu erhöhen und zum andern aber auch den Pflegeleistenden zu zeigen, wie sie ihren Alltag besser bewältigen können. Grundsätzlich geben wir Ihnen völlig Recht, dass es flankierend dazu viel mehr Infrastruktur geben muss. Wir brauchen mehr wohnortnahe und niedrighschwellige Angebote der Beratung, an die sich die Familien wenden können. Wir brauchen auch mehr innovative Wohn- und Betreuungsformen. Es muss auch - genauso wie es sie für Kinder gibt oder bald geben wird - mehr Angebote der Tagespflege, der Nacht- und der Kurzzeitpflege geben. Wir brauchen Angebote von haushaltsnahen Dienstleistungen und wir brauchen auch einen Aufbau von Pflegenetzwerken, in denen es einen Pflegemix aus der familiären, der professionellen und der ehrenamtlichen Pflege gibt, um dadurch auch die Qualität zu befördern und gleichzeitig den Pflegenden einfach mal eine Auszeit zur eigenen Regeneration zu gönnen, was hier oftmals vernachlässigt wird.

Frau **Margot Jäger** (Caritas): Es fällt mir etwas schwer, auf Ihre komplexe Frage jetzt in der Kürze zu antworten. Grundsätzlich haben Sie natürlich Recht: Das Pflegezeitgesetz kann immer nur dann eine Wirkung entfalten, wenn auch eine Infrastruktur zur Pflegeunterstützung zur Verfügung steht. Je schlechter diese ist, umso schwieriger wird es sein, dieses gute Ansinnen der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das das Familienpflegezeitgesetz in sich birgt, auch zu realisieren. Je besser die Pflegeinfrastruktur auch im häuslichen und im regionalen Umfeld ist, umso einfacher wird das Familienpflegezeitgesetz ein Baustein sein können, die häusliche Pflege zu organisieren. Dass wir hier noch eine lange Wegstrecke und auch noch einige Hausaufgaben für die anstehende Pflegereform vor uns haben, ist - glaube ich - allen Beteiligten, ob sie nun hier auf der Sachverständigenbank oder in Ihren Fraktionsreihen sitzen, mehr als deutlich. Hier gibt es mit Sicherheit noch sehr, sehr viel zu tun. Eine Prämisse scheint mir sehr wichtig zu sein: Es müssten für den Pflegealltag Rahmenbedingungen, auch gesetzliche Rahmenbedingungen, bestehen, die Pflegenden auch gestufte Entscheidungen ermöglichen. Das wurde heute schon angesprochen. Ein Pflegealltag ist nicht planbar. Auch ein Pflegeverlauf ist nicht unbedingt planbar. Hier braucht es gesetzliche Rahmenbedingungen, die eine kurzfristige Entscheidung, eine kurzfristige Auszeit ermöglichen. Das sind die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes. Mit Sicherheit können die Lösungen, die das Teilzeit- und Befristungsgesetz heute schon auf betrieblicher Ebene bietet, noch stärker auch für Pflegesituationen genutzt werden. Das Familienpflegezeitgesetz selbst, so wie es jetzt konstruiert ist, steht und fällt mit der freiwilligen Vereinbarung in den Betrieben. Hier gehen

wir davon aus - ich wiederhole das noch einmal - dass ein Rechtsanspruch einen Schub verursachen könnte, der uns gesellschaftspolitisch nur gut tun würde.

Die **Vorsitzende**: Dann gehen wir weiter zur FDP-Fraktion. Frau Gruß, bitte.

Abg. **Miriam Gruß** (FDP): Vielen Dank. Die erste Frage richtet sich an Professor Rürup: Wäre es sinnvoll, das Gesetz auf weitere Gruppen auszudehnen, beispielsweise auf Freiberufler oder Selbständige nach § 84 HGB?

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Wenn man ausweitet, würde ich zunächst fragen, ob es wirklich nur die nahen Familienangehörigen nutzen dürfen. Diese Frage würde ich als erste stellen, und dann erst würde ich Ihre Frage stellen. Nun müssen wir wissen - so komisch es klingt – dass die Pflegeversicherung faktisch eine Bürgerversicherung ist. Die Leistungen in der privaten Pflegeversicherung sind identisch mit denen in der sozialen Pflegeversicherung. Es gilt ja eine allgemeine Versicherungspflicht und ich denke, wenn dieses Gesetz umgesetzt werden würde, müsste das natürlich eigentlich auch für die anderen Berufe gelten. Das ist meines Erachtens völlig klar. Die Pflegeversicherung ist eine Bürgerversicherung, die interessanterweise seit 1995 nach zwei verschiedenen Finanzierungsarten arbeitet. Aber von der Leistungsseite her - und darauf richtete sich ja Ihre Frage - sind beide Versicherungstypen identisch.

Abg. **Miriam Gruß** (FDP): Vielen Dank. Dann eine zweite Frage, die ebenfalls an Sie geht: In § 3 Absatz 1 Nr. 2 ist im Familienpflegezeitgesetz geregelt, dass der Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen der oder des Beschäftigten vorlegen muss. Ich sehe darin keine datenschutzrechtlichen Probleme. Meine Frage ist aber trotzdem, ob Sie darin möglicherweise datenschutzrechtliche Probleme sehen.

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Ich bin kein Jurist. Wenn Sie die nicht sehen, sehe ich sie auch nicht.

Abg. **Miriam Gruß** (FDP): Die dritte Frage geht ebenfalls an Sie: Wir haben sehr viel Kritik an dem vorliegenden Familienpflegezeitgesetz gehört, insbesondere was den fehlenden Rechtsanspruch angeht, auch von Ihrer Seite. Würden Sie unter Abwägung aller gehörten Argumente insgesamt dennoch sagen, dass es mehr Pros als Contras für dieses jetzt vorliegende Gesetz gibt?

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): In der Summe stellt dieses Gesetz eine Verbesserung des Status quo dar. Das ist eindeutig. Es wird nichts verbaut. Es wird nur verbessert. Nur hätte man an einigen Stellen weiter verbessern können, aber mit ihm ist keinerlei Rückschritt verbunden und es gibt eigentlich keine „Verlierer“ in diesem Gesetz. Deswegen würde ich trotz aller Schwächen und Mängel im Detail dieses Gesetz so durchsetzen, allerdings gleichzeitig mit der Aufgabe, im Rahmen der anstehenden Pflegeversicherungsreform vielleicht auch über Ergänzungen nachzudenken. Aber das spricht nicht gegen dieses Gesetz. Es ist eine ganz vernünftige Startbasis, die man weiter verbessern kann.

Abg. **Miriam Gruß** (FDP): Dann habe ich noch eine weitere Frage an Sie: Ist nach dem vorliegenden Gesetz ein vorzeitiges, unverschuldetes Beenden der Familienpflegezeit möglich oder nicht möglich?

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Nein. Das ist nicht möglich. Auch darüber müsste man wieder diskutieren, aber zur Zeit ist es nicht möglich. Hier haben wir noch Beratungsbedarf. Das ist zweifellos so.

Abg. **Miriam Gruß** (FDP): Noch eine Frage, gerne auch wieder an Sie: Gibt es für Sie Argumente, die dagegen sprechen würden, den Kündigungsschutz bis zu dem Zeitpunkt der Ankündigung, eine Pflegezeit in Anspruch nehmen zu wollen, auszudehnen?

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Na ja, mit der Nachfrage kann natürlich ein gewisses Signal verbunden sein - wenn man sich von jemandem trennen will, kann das durchaus der Fall sein. Wenn man schon diese Kündigungsschutzregel hat, dann könnte man das in der Tat mitnehmen, wenn man schon so weit gehen will. Hier werden bestimmte negative Signalwirkungen antizipiert. Ich sehe sie nicht als sonderlich wahrscheinlich an, aber sie können durchaus vorhanden sein. Um auf der sicheren Seite zu sein, sollte man das, wie vom DGB vorgeschlagen, in Erwägung ziehen.

Die **Vorsitzende**: Die nächste Fraktion, die Fragen stellen kann, ist DIE LINKE.

Abg. **Heidrun Dittrich** (DIE LINKE.): Vielen Dank. Ich stelle erst einmal fest, dass die Interessen der Pflegebedürftigen selbst hier in der gesamten Diskussion die geringste Rolle spielen. Diese Menschen haben Anspruch auf eine Vertrauensperson. Jetzt wäre meine Frage, welche Möglichkeiten bietet der Gesetzentwurf, die Familienpflegezeit vorzeitig zu beenden? Ich habe gerade gehört, dass es dazu keine Regelung gibt. Falls es doch eine geben sollte, welche Nachteile würden Sie sehen? Frau Weusthoff vom DGB, wie kann es geregelt werden, dass eine Pflege über die zwei Jahre hinaus mit einem Rechtsanspruch auf Fortsetzung eines Teilzeitarbeitsplatzes fortgesetzt werden kann? Denn der Pflegebedürftige selbst möchte vielleicht noch länger von der pflegenden Frau betreut werden, so dass sie nach zwei Jahren ihre Arbeit nicht aufnehmen kann.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Ich habe Ihre Frage nicht ganz verstanden, das muss ich jetzt gestehen. Wenn Sie sie noch einmal formulieren könnten.

Abg. **Heidrun Dittrich** (DIE LINKE.): Ganz kurz: Welche Möglichkeit bietet sich nach dem Gesetzentwurf, die Pflegezeit vorzeitig zu beenden? Welche Nachteile würden für den Arbeitnehmer, also für die pflegende Frau, entstehen? Der zweite Teil der Frage war: Könnte ein Rechtsanspruch auf Teilzeit auch das Interesse der pflegebedürftigen Person befriedigen, länger von derselben Person gepflegt zu werden?

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Zum einen haben wir eben gehört, dass es die Möglichkeit, vorher auszu- steigen, nicht gibt. Wenn diese Möglichkeit nicht noch während der parlamentarischen Beratung geschaffen wird, ist der Nachteil, dass Menschen in der Familienpflegezeit verharren müssen, obwohl die Pflege nicht weiter läuft, weil der Pflegefall nicht mehr da ist, weil die zu pflegende Person gestorben ist oder im Heim untergebracht wurde. Jemand hat möglicherweise mit seinem Arbeitgeber eine vertrag- liche Vereinbarung auf zwei Jahre Pflegezeit plus zwei Jahre Nachpflegephase geschlossen und sitzt nach einem halben Jahr da, hat keinen zu pflegenden Angehörigen mehr und ist trotzdem auf das häftige Zeitvolumen und 75 Prozent des Arbeitseinkommens zurückgeworfen. Das wären die Nachteile für den Pflegenden, wenn nicht noch zusätzlich eine Möglichkeit eingebaut wird, bei vorzeitigem Ende der Pflege in einer angemessenen Frist, in der sich natürlich auch der Arbeitgeber darauf einstellen können muss, aussteigen zu können. Das wäre das eine. Das andere ist, dass derzeit keine Möglichkeit besteht, die Pflegephase zu verlängern. Im Moment ist sie starr auf zwei Jahre angelegt. Das ist ja auch eine grundsätzliche Kritik am Gesetz, dass die Pflegezeit in die eine wie in die andere Richtung starr bei zwei Jahren verharrt. Frau Buls und Frau Jäger hatten dazu ausgeführt, dass Pflegezeiten eben nicht planbar sind und dass sie in der Regel länger als zwei Jahre dauern. Insofern ist dann immer noch die Gefahr gegeben, dass jemand nach zwei Jahren, wenn diese Pflegephase endet, ganz aus dem Beruf aussteigt, weil er an der Stelle ja nicht mehr verlängern kann, und dann aber mit dem Darlehen dasitzt, das er in der Nachpflegephase zurückzahlen muss und dessen Rückzahlungsmöglichkeiten im Moment auch sehr starr geregelt sind.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Nach dem, was ich hier gehört habe, bin ich grundsätzlich der Meinung, dass es dringenden Handlungsbedarf für das Ministerium gibt, seinen Vorschlag noch einmal nachzubessern. Grundsätzlich hätte ich eine Frage an Frau Weusthoff. Sie haben etwas zum Kündigungsschutz gesagt, das ich sehr richtig finde. Im Gegensatz zu Herrn Rürup finde ich das, was Sie formuliert haben, sehr praxisnah. Meine Frage ist, ob es in dem Gesetzentwurf irgendeine Verbes- serung in Richtung Arbeitszeitkonten und der jetzigen gesetzlichen Bedingungen für die Absicherung von Arbeitszeitkonten gibt.

Frau **Anja Weusthoff** (DGB): Das haben wir so nicht identifiziert.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Herr Rürup, ich würde die Frage auch gerne an Sie stellen.

Herr Prof. Dr. **Bert Rürup** (TU Darmstadt): Die Zeitwertkonten sind eigentlich geschützt. Da besteht, denke ich, kein Problem.

Wenn ich darf, würde ich gerne auch auf die andere Frage antworten. Schauen Sie, Planungssicherheit hat immer zwei Seiten: Wenn der Arbeitgeber sich darauf einstellt, jemanden freizustellen, muss er dafür doch einen anderen einstellen. Wollen Sie diesen entlassen, weil jemand vorzeitig zurückkommt? Man muss auch immer die Kollateraleffekte sehen. Das heißt also, natürlich gibt es hier Härten, weil nicht ohne weiteres ein Rechtsanspruch auf vorzeitige Beendigung besteht. Wenn es diesen aber gäbe, was wären die Handlingskosten für den Arbeitgeber und für die Kollegin oder den Kollegen, der die ausge-

fallene Arbeitszeit wahrnimmt? Dieser hat einen Zwei-Jahresvertrag und müsste dann vorzeitig entlassen werden. Das heißt, man muss auch immer diese Seite betrachten. Ich weiß aus eigener Erfahrung, dass man auf betrieblicher Ebene, gerade bei kleinen Betrieben, hier doch häufig zu einem Agreement kommen kann. Aber man muss sehen, dass es sich hier immer um einen Kompromiss handelt, und natürlich hat ein Kompromiss immer Vor- und Nachteile für den Einen und für den Anderen. Wenn wir jetzt die vorzeitige Kündigung hereinnähmen, dann machten wir das Beschäftigungsverhältnis der Arbeitnehmer, die dafür in den Betrieb kommen, unsicherer - ist deren Arbeitsplatzsicherheit a priori weniger wertvoll? Das weiß ich eigentlich nicht, und diese Frage müsste man natürlich dann auch diskutieren. Deswegen, so einfach ist die Frage nicht zu entscheiden.

Abg. **Jutta Krellmann** (DIE LINKE.): Ich würde gerne Frau Buls die Gelegenheit geben, noch zu der Frage des Kündigungsschutzes Stellung zu nehmen. Darüber hinaus habe ich die Frage: Wie ist das mit der Risikoverteilung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Pflegeversicherung und der nicht kostenneutralen Ausgestaltung der Regelung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): Zum Kündigungsschutz habe ich nichts mehr hinzuzufügen. Das hat Anja Weusthoff bereits alles gesagt. Ich glaube, dass das Risiko ziemlich unterschiedlich verteilt ist, weil die Beschäftigten eine Versicherung abschließen müssen, um das Risiko des Arbeitgebers abzudecken. Währenddessen bekommt der Arbeitgeber hier in Ausführung des Gesetzes sozusagen ein Potenzial in die Hand, bestimmte Regelungen und bestimmte Bedingungen von den Beschäftigten zu verlangen, und zwar gerade zu einer Zeit, in der diese Person unter Druck steht. Unter dieser Bedingung dann richtige Entscheidungen zu treffen, halte ich für ziemlich schwierig. Dieses Risiko ist ziemlich deutlich so verteilt, dass es nur bei den Beschäftigten liegt. Das hat der Arbeitgeber nicht.

Hinzu kommt der Aspekt der Bindung von Personal an das Unternehmen. Wenn neue Leute eingestellt werden, ist es immer möglich, dass bestimmte Konstellationen für die Einstellung gleich mit verabredet werden. Das heißt an dieser Stelle, es würde dann sozusagen eine Vereinbarung über eine mögliche Familienpflegezeit zum Teil eines Arbeitsvertrages. Das ist eine völlig neue Konstellation. Das haben wir bisher noch nicht gehabt. Das haben wir auch bei anderen kapitalgedeckten Absicherungen noch nicht gehabt, dass der Arbeitsvertrag sofort um den Bestandteil der Absicherung eines privaten Risikos erweitert wird, von dem ich noch gar nicht weiß, ob es mich denn trifft oder nicht. Ich glaube, da muss man wirklich noch einmal abwägen, wer tatsächlich was zu tragen hat. Die Beschäftigten haben das Ausfallrisiko eher weniger, denn wenn sie nach den zwei Jahren nicht mehr weiter arbeiten können, ist das erst einmal der Verlust des Unternehmens. Dafür wollen sich die hiermit absichern. Das ist aus deren Sicht gut geregelt, aber die Kosten tragen die Beschäftigten. Völlig unklar ist zum Beispiel auch, ob bestimmte Regelungen aus dem Flexi II-Gesetz hier mit angewendet werden könnten oder ob wir hier auch für den Ausgleich, die Nacharbeit, noch einmal bestimmte Konstellationen hätten. Es ist zum Beispiel völlig unklar, ob das ein Wertguthaben oder ein Arbeitszeitkonto ist. Machen sich da Lohnveränderungen bemerkbar? Wird beispielsweise eine Lohnerhöhung positiv verrechnet oder muss ich mehr Zeit nacharbeiten, wenn ich nach der Pflegezeit vielleicht auf einen Arbeitsplatz in Vollzeit gehen muss, der nicht

mehr so hoch bezahlt wird wie der frühere? Muss ich dann länger arbeiten, um das wieder auszugleichen? Das ist hier alles noch offen. Da gibt es verschiedene Punkte, die noch gelöst werden müssen.

Die **Vorsitzende**: Dankeschön. Jetzt ist wieder die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN an der Reihe. Frau Scharfenberg hat sich wieder gemeldet.

Abg. **Elisabeth Scharfenberg** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Meine nächste Frage geht an Herrn Hoffmann von Genworth Financial. Die Sozial-Holding Mönchengladbach, die etwa 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegebereich beschäftigt, hat seit Oktober 2010 freiwillig eine Familienpflegezeit eingeführt. Seitdem machen sie dies im Grunde genommen schon auf freiwilliger Basis, ohne Gesetzesgrundlage. Sie haben mit der Sozial-Holding seit kurzem einen Vertrag über die Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen und dazu auch eine Stellungnahme abgegeben, in der Sie schreiben, das wäre der Lackmustest für die Familienpflegezeit. Meine Frage ist jetzt: Können Sie uns sagen, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seitdem diese Familienpflegezeitversicherung abgeschlossen haben?

Herr **Alexander Hoffmann** (Genworth Versicherungen): Wie Sie schon so schön gesagt haben, handelt es sich hier um ein Pilotprojekt. Das heißt, die Vereinbarung mit der Sozial-Holding Mönchengladbach ist ein Pilot, in dem wir die Funktionsweise des Produktes Familienpflegezeitversicherung testen können. Sie haben richtig gesagt, dass etwa 900 Arbeitnehmer dort im Betrieb tätig sind. Es war für uns nicht erheblich, ob dieses Unternehmen jetzt 100.000, 10.000 oder 10 Angestellte hat. Uns geht es im Wesentlichen darum, zu testen, wie das Produkt funktioniert. Wie sind die Abwicklungen? Wie sind die Prozesse? Wie sind die AVBs dafür zu gestalten? Daher ist das für uns als Pilotprojekt wichtig. Daher ist die Standortbestimmung mehr im Bereich der Wirksamkeit des Produktes zu sehen, und das ist natürlich letzten Endes nicht die Standortbestimmung für das Gesetz. Ich denke, das war dort dann vielleicht widersprüchlich ausgerichtet. Sie haben auch nach der Zahl der Versicherungsfälle gefragt. Es gibt derzeit noch keinen. Wir haben die Zusammenarbeit aufgenommen. Insofern können wir jetzt noch nicht berichten, dass die erste versicherte Person bereits das Familienpflegezeitversicherungsprodukt in Anspruch nehmen musste. Dafür ist die Zusammenarbeit auch noch recht jung.

Abg. **Elisabeth Scharfenberg** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Danke. Ich möchte noch einmal kurz auf die Sozial-Holding eingehen. Nach unserem Wissensstand hat bis jetzt überhaupt noch keiner der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen diese Pflegezeit in Anspruch genommen. Können Sie sich vorstellen, Herr Hoffmann, warum das so ist? Diese Möglichkeit gibt es jetzt doch schon ein Jahr.

Herr **Alexander Hoffmann** (Genworth Versicherungen): Das ist eine interessante Frage, zu der ich aber leider keine Stellung nehmen kann, da wir, wie gesagt, die Zusammenarbeit erst seit ein paar Wochen haben und wir uns mit dem Produkt Familienpflegezeitversicherung beschäftigen. Ich kann leider keine Auskunft darüber geben, wie das bei der Sozial-Holding Mönchengladbach angesiedelt ist. Tut mir leid.

Abg. **Elisabeth Scharfenberg** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Danke. Meine nächste Frage geht an Frau Jäger. Auch da möchte ich mich noch einmal auf die Sozial-Holding Mönchengladbach beziehen, die, wie gesagt, dieses Familienpflegezeitprojekt im Oktober 2010 auf freiwilliger Basis eingeführt und Verträge mit dem privaten Versicherer aufgenommen hat, dessen Versicherungsbeiträge sich im Monat auf etwa 18 Euro belaufen. Wenn man das auf die Maximaldauer der Pflegezeit hochrechnet, kommt man in vier Jahren auf immerhin 850 Euro, und uns ist ja hinreichend bekannt, dass vor allem Geringverdienerinnen und -verdiener die höchste Pflegebereitschaft zeigen. Da kann ein solcher Betrag schon eine nicht unerhebliche Belastung darstellen. Wie schätzen Sie denn gerade vor diesem Hintergrund die Wahrscheinlichkeit ein, dass auch Geringverdiener die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen werden und auch können? Welchen Nachbesserungsbedarf sehen Sie zur Regelung von Härtefällen, die ja auch im Bundesrat vorgeschlagen wurde?

Frau **Margot Jäger** (Caritas): Nach dem Modell des Gesetzentwurfes sind die Kosten der Versicherung von den Arbeitnehmern zu tragen. Das heißt, jeder Beschäftigte wird diese Versicherungsprämie vor dem Hintergrund seines Gehaltszettels beurteilen. Da ist es natürlich möglich, dass dieser Versicherungsbeitrag auf Beschäftigte in Geringverdienergruppen zunächst abschreckend wirkt. Von einem sowieso schon geringen Einkommen überhaupt Beiträge zahlen zu müssen, wird mit Sicherheit eine abschreckende Wirkung haben - unabhängig von der konkreten Höhe. Was die konkrete Höhe betrifft, da denke ich, sind auf jeden Fall Nachbesserungen erforderlich. Ich denke hier vor allem an die Gruppe derjenigen Beschäftigten, die durch die Nutzung der Familienpflegezeit aufstockende Leistungen nach dem SGB II in Anspruch nimmt. Wer übernimmt hier die Prämien? Ist auch in diesen Fällen die Prämie vom Beschäftigten zu zahlen? Unser Vorschlag ist eine eindeutige Regelung, dass hier die Prämie auch über das SGB II finanziert werden kann. Oder was ist mit den Personen, die durch die Prämienzahlung hilfsbedürftig im Sinne des SGB II würden? Auch hier sollte im Rahmen der Familienpflegezeit von vornherein eine klare Regelung getroffen werden, um spätere Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Diese Regelung ist natürlich nicht im Familienpflegezeitgesetz zu treffen, sondern wäre dann parallel im SGB II zu regeln.

Die weitere Frage betrifft natürlich die späteren Rückzahlungen. Es wurde im Rahmen der Anhörung schon mehrfach darauf hingewiesen, dass es sinnvoll ist, hier noch Härtefallregelungen einzuziehen. Es kann natürlich der Fall eintreten, dass eine Beschäftigte, ein Beschäftigter im Nachgang zur Familienpflegezeit – möglicherweise auch aus Gründen der Fortführung der Pflege – seine Arbeitszeit reduzieren muss. Es ist in diesem Dreiecksmodell relativ kompliziert zu regeln, dass hier Härtefallregelungen greifen können, damit ein Arbeitnehmer nicht in finanzielle Härten gerät. Von daher an der Stelle noch einmal unser Plädoyer für ein Direktdarlehensmodell zwischen Bund und dem Beschäftigten. Wir gehen davon aus, dass in einer solchen direkten Konstruktion auch diese Härtefallfragen einfacher zu lösen wären.

Abg. **Elisabeth Scharfenberg** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Eine Frage möchte ich gerne noch an Frau Buls von ver.di stellen. Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass die Familienpflegezeit auch ein Druckpotenzial für den Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer entwickeln könnte. Dazu würde ich gerne

noch ein paar Sätze von Ihnen hören. Ich bin mir sicher, dass Sie dazu auch anderer Auffassung sind als Herr Rürup vorhin.

Frau **Hannelore Buls** (ver.di): Ich glaube, dass dieses Druckpotenzial zum einen darin besteht, dass der Arbeitgeber für den Abschluss dieser Versicherung verantwortlich ist. Es ist möglich, bei Einstellung oder bei Bewerbung bestimmte Bedingungen zu stellen. Es ist auch möglich, das an dem Punkt zu beeinflussen, wenn die Pflegeversicherung übernommen werden soll. Die Wahlfreiheit der Beschäftigten, eine Pflege zu übernehmen, ist dadurch eingeschränkt. Wir kennen einige große Unternehmen, die auch selbst Versicherungen anbieten. Da wird sicherlich die Tendenz zum eigenen Produkt gehen. Das schränkt sicherlich ebenfalls die Entscheidungsfreiheit der Beschäftigten ein. Es liegt auch in der Hand des Arbeitgebers, ob eine flächendeckende Verbreitung unter den gewünschten Beschäftigten möglich ist. Er ist dabei eine Partei dabei und beeinflusst damit als Arbeitgeber direkt Entscheidungen, die die Familienkonstellation betreffen. Unseren Vorstellungen widerspricht es, aber inwieweit die hier vertretenen politischen Parteien das auch so sehen, das werden Sie sicherlich selbst entscheiden.

Die **Vorsitzende**: Meine Damen und Herren, es wurden jetzt viele Fragen beantwortet. Ich bin mir aber sicher, dass die eine oder andere Frage im Zuge der weiteren Befassung mit diesem Gesetzentwurf noch aufkommen wird und bestimmt werden die Sachverständigen dafür weiterhin erreichbar sein. Es war eine sehr interessante Anhörung, mit der wir uns auf ein Feld begeben haben, das uns sicherlich in Zukunft noch vielfältig beschäftigen wird. Die alternde Gesellschaft, ihre steigende Pflegebedürftigkeit, die Belastung von Familien - hierauf möchte die Bundesregierung und die sie tragende Koalition eine Antwort geben. Dass es dazu auch kritische Fragen dazu gibt, haben wir heute gehört, und diese sind sicherlich ebenfalls zu beachten.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen, bei den Sachverständigen für Ihre Geduld und für Ihren Sachverstand, den Sie uns zur Verfügung stellen. Ich bedanke mich bei den Kolleginnen und Kollegen aus dem Familienausschuss und auch aus dem Gesundheitsausschuss, dass Sie sich mit einer Vielzahl von Fragen eingebracht haben. Ich denke, da wird auch weiterhin eine fruchtbare Zusammenarbeit möglich sein. Mit der heutigen Anhörung sind wir noch nicht am Ende der Debatte. Ich wünsche uns deshalb auch weiterhin eine interessante und lebendige Diskussion zu diesem Gesetzentwurf und schliesse für heute diese Sitzung.

Schluss der Sitzung: 16:50 Uhr

Sibylle Laurischk, MdB
Vorsitzende