

**Beantwortung des Fragenkataloges  
für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Fa-  
milie, Pflege und Beruf am 24. November 2014**

19.11.2014

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Frauen-, Gleichstellungs- und  
Familienpolitik

**Anja Weusthoff**

[anja.weusthoff@dgb.de](mailto:anja.weusthoff@dgb.de)

Telefon: 030 - 2 40 60 728  
Telefax: 030 - 2 40 60 761

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.frauen.dgb.de](http://www.frauen.dgb.de)

**0. Vorbemerkung**

Der DGB und seine Mitgliedgewerkschaften begrüßen grundsätzlich die mit dem Gesetz-entwurf verbundene Intention, durch eine Weiterentwicklung des Pflegezeit- sowie des Fa-milienpflegezeitgesetzes einen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu leisten.

Es ist wichtig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Beruf und Fami-lienpflichten zu erleichtern. Dies befördert entsprechende Entwicklungen in der Arbeitswelt und garantiert vielen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnisse nicht durch bessere tarifver-tragliche Regelungen flankiert sind, gesetzliche Mindeststandards. Gleichzeitig können ge-setzliche Vorgaben für die Tarifvertragsparteien Anlass sein zur Vereinbarung von Leistun-gen, die über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen. Daher müssen die gesetzlichen Regulierungen Ansätze für eine Einbeziehung bestehender oder zukünftiger tarifvertraglicher Regelungen. sein. Im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Pfl-egezeit und der Familienpflegezeit auf tariflicher Ebene ist es z. B. denkbar, dass der Entgelt-ausfall durch das Einbringen angesparter Zeit- oder Wertguthaben durch den Beschäftigten oder durch zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers kompensiert werden. Es müsste sicher-gestellt werden, dass sich solche tarifvertraglichen Möglichkeiten nicht negativ auf die Be-rechnung des Darlehens nach § 3 auswirken. Denkbar ist außerdem der Fall, dass Zeit- o-der Wertguthaben für eine weitere Absenkung der Mindestarbeitszeit von 15 Stunden genutzt werden.

Insofern sollte der Gesetzentwurf im Hinblick auf die Anschlussfähigkeit tarifvertraglicher Lösungen angepasst werden.



**1. Wird der Rechtsanspruch Ihrer Meinung nach dazu beitragen, dass eine quantitative Veränderung der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit (bei der vollständigen bzw. teilweisen Freistellung) erfolgt und sich ggf. auch mehr Männer an der Pflege beteiligen werden und welchen Stellenwert hat dabei die 10 tägige Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld)?**

Die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit war überfällig. Der komplette Ausstieg aus dem Erwerbsleben zugunsten von zeitweiliger Pflege kann damit vermieden werden, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird nachhaltig gestärkt. Diese Regelung bedarf zur Erhöhung ihrer Wirksamkeit zweier Ergänzungen:

Zum einen muss ein Rückkehrrecht auf den bisherigen Arbeitsplatz in demselben Arbeitsumfang wie vor der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit geregelt sein. Die Stellung der pflegenden Beschäftigten während der Familienpflegezeit muss ausreichend gesichert werden.

Ähnlich wie es häufig nach der Rückkehr aus Elternzeit der Fall ist, besteht auf für pflegende Angehörige die Gefahr, nach einer längeren Familienpflegezeit mit arbeitgeberseitigen Umorganisationsmaßnahmen konfrontiert zu werden, welche zum faktischen Wegfall ihres Arbeitsplatzes bzw. des Tätigkeitsbereiches im bisherigen Umfang führen. Der Gesetzgeber steht daher in der Pflicht, diesen Gefahren durch eine unmissverständliche gesetzliche Regelung entgegenzuwirken. Sonst wird die Entscheidung für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Pflegezeit den Anspruchsberechtigten noch schwerer fallen, als es bereits jetzt schon aufgrund der finanziellen Einbußen und des bürokratischen Aufwands der Fall ist.

Zum anderen ist die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpflegezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten nicht sachgerecht und muss aufgehoben werden. Sie lässt außer Acht, dass eine große Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ca. fünf Millionen Beschäftigte – dadurch der Möglichkeit beraubt wird, die Betreuung ihrer Angehörigen zu übernehmen. Statt diese in kleinen und kleinsten Unternehmen Beschäftigten ohne jeden Sachgrund einfach von dem Anspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit auszunehmen, sollte gerade für diese ohnehin in vielfacher Hinsicht benachteiligte Beschäftigtengruppe ein Schwerpunkt staatlicher Regulierung gesetzt und eine passgenaue, auf die betrieblichen Verhältnisse zugeschnittene, unbürokratische Regelung im Dialog mit den Sozialpartnern entwickelt und umgesetzt werden.

Die soeben formulierten Kritikpunkte gelten auch für den Anspruch auf die Pflegezeit. Sowohl die betrieblichen Anspruchsvoraussetzungen (Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten) als auch das fehlende Rückkehrrecht sind als Schwachstellen der Regelung zu bewerten.

Auch wenn das Modell von Familienpflegezeiten sich auf den ersten Blick an gut bezahlte Vollzeitkräfte zu wenden scheint und dadurch auch Männer ansprechen könnte, fehlt im



Gesetzesentwurf jeder Anreiz, damit sich das Geschlechterverhältnis hinsichtlich der Bereitschaft zur Aufnahme einer Pfl egetätigkeit ändert. Derzeit sind 75% der Pfl egenden weiblich. Dass der Gesetzesentwurf das Potential hat, auf egalitäre Geschlechterverhältnisse bei der Verteilung von privaten Pfl egeaufgaben hinzuwirken, ist stark zu bezweifeln. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive sind deshalb zusätzliche Anreize für eine geschlechtergerechte Inanspruchnahme der Pfl egezeiten und der Familienpfl egezeit zu schaffen. Diese könnten insbesondere durch einen angemessenen Ausgleich der finanziellen Einbußen in Form einer Entgeltersatzleistung entstehen.

## **2. Wird dieses Gesetz den Problemen der Vereinbarkeit von Pfl ege, Familie und Beruf für Angehörige gerecht bzw. gerechter als bisher? Falls ja, warum? Falls nein, warum nicht?**

Insgesamt geht der vorliegende Entwurf in die richtige Richtung; den Anforderungen an eine moderne, zukunftsorientierte und geschlechtergerechte Pfl egepolitik genügen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen jedoch nicht. Der Entwurf ist ein weiterer Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pfl ege; aber er bleibt hinter den DGB-Forderungen zurück. Indem er keine Entgeltersatzleistung für Familienpfl egezeit und Pfl egezeit vorsieht, bleiben die finanziellen Belastungen und Risiken bei den Beschäftigten. Dabei handelt es sich vorrangig um Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder aufgeben – zu Lasten ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit und ihrer eigenen Alterssicherung.

Die Pfl ege von Angehörigen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deren Lasten nicht dem einzelnen Pfl egenden aufgebürdet werden dürfen - gerade auch deshalb, weil diese durch die Übernahme der Pfl egetätigkeiten selbst schon einen wichtigen Beitrag zu dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe leisten. Daher dürfen sie nicht zusätzlich durch finanzielle Einbußen und durch die Folgen der Unwägbarkeiten der Pfl egesituation belastet werden. Diese Lasten müssen solidarisch und gesamtgesellschaftlich getragen werden.

Der Entwurf weist keinerlei Wege zur Vereinbarung von Beruf und Pfl ege für die Beschäftigten in kleinen und kleinsten Unternehmen. Die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpfl ege- und Pfl egezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten ist nicht sachgerecht und muss aufgehoben werden.

Die Begrenzung der Gesamtdauer von Pfl ege und Familienpfl egezeit auf insgesamt 24 Monate bedeutet eine Verschlechterung im Vergleich zu der augenblicklichen Rechtslage und ist inakzeptabel. Zudem verschlechtert sich der besondere Kündigungsschutz, da dieser im Gegensatz zur bisherigen Regelung (§ 9 Abs. 3 FamPfl egeZG) nun für die Zeit der Darlehensrückzahlung nicht mehr besteht.

### **3. Ist dieses Gesetz insgesamt in der Lage, für eine deutliche Entlastung (erwerbstätiger) pflegender Angehöriger zu sorgen? Falls ja, warum? Falls nein, warum nicht, und welche weiteren Maßnahmen wären dazu erforderlich?**

Für viele Beschäftigte sieht der DGB in dem geplanten Gesetzesvorhaben eine Weiterentwicklung der Rechtsgrundlagen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Es regelt einige notwendige Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten; vor allem den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, die Zahlung eines Pflegeunterstützungsgeldes analog Kinderkrankengeld für die zehntägige kurzfristige Auszeit für Angehörige (gemäß § 2 Pflegezeitgesetz) und die Ersetzung der Lohnaufstockung über Wertguthaben beim Arbeitgeber während der Familienpflegezeit durch den Anspruch der Beschäftigten auf arbeitgeberunabhängige Förderung durch ein zinsloses Darlehen. Damit erhalten Beschäftigte einen deutlichen Zugewinn an zeitlichen Spielräumen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – sofern sie die finanziellen Einschränkungen, die sich durch die Arbeitszeit- und die damit verbundene Entgeltreduzierung bzw. die Belastung durch Rückzahlung eines Darlehens tragen können.

Langfristig ist es erforderlich, für pflegende Angehörige, die (Familien-)Pflegezeit in Anspruch nehmen, eine (zeitlich begrenzte) **Entgeltersatzleistung analog zum Elterngeld** zu schaffen. Ihre rentenversicherungsrechtliche Stellung ist ebenfalls in Anlehnung an die Regelung des BEEG zu verbessern. Wer eine längere Zeit für die Pflege von Angehörigen seine Erwerbstätigkeit einschränkt, darf in Bezug auf die **Höhe der Rentenanwartschaften** keine Nachteile erleiden. Die Grundlage der Berechnung der Anwartschaften darf nicht der Grad der Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person sein. Die Zeiten der Pflege müssen sich – analog zur Elternzeit – rentenbegründend und rentensteigernd auswirken. Als Berechnungsgrundlage müsste daher – ähnlich wie beim Elterngeld - der Durchschnittsverdienst aller Versicherten herangezogen werden. Denn die Pflege von Angehörigen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, deren Lasten nicht dem Einzelnen aufgebürdet werden dürfen, die vielmehr solidarisch und gesamtgesellschaftlich getragen werden müssen.

Die Übernahme der Regelung des Sonderkündigungsschutzes nach § 5 PfZG in das Familienpflegezeitgesetz (Verweis in § 2 Abs. 3 FamPflegeZG) genügt den Anforderungen an einen **angemessenen Kündigungsschutz für pflegende Angehörige** nicht. Zwar ist es begrüßenswert, dass nun auch im Zeitraum zwischen der Ankündigung der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und dem Beginn der Pflegephase der/die Beschäftigte vor eventuellen Kündigungsabsichten seitens des Arbeitgebers geschützt ist. Allerdings bringt die geplante Regelung im Vergleich zur bisherigen Regelung (§ 9 Abs. 3 FamPflegeZG) eine Verschlechterung des besonderen Kündigungsschutzes dahingehend, da dieser nun für die Zeit der Darlehensrückzahlung nicht mehr besteht. Das ist inakzeptabel. Gerade in dieser Phase sind die Beschäftigten auf das Fortbestehen ihres Beschäftigungsverhältnisses besonders angewiesen, um ihre Darlehensschulden bedienen zu können.



Bei der Freistellung zur Pflege von Angehörigen handelt es sich keineswegs um eine Auszeit, während der das Erholungsziel realisiert werden kann sondern um die Wahrnehmung einer gesellschaftlich notwendigen und strapazierenden Aufgabe. Deswegen steht der DGB dem unter Ziffer 4 der Stellungnahme des Bundesrates formulierten Forderung nach anteiliger Kürzung des Jahresurlaubs für die Dauer der Freistellung innerhalb der Pflegezeit kritisch gegenüber. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche ihre Angehörigen gepflegt haben, haben den gleichen, wenn nicht größeren Erholungsbedarf wie ihre erwerbstätigen Kolleginnen und Kollegen. Die finanzielle Belastung der Arbeitgeber durch den bezahlten Jahresurlaub ist - angesichts der zeitlichen Begrenzung der Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz auf nur sechs Monate - überschaubar und kann diesen in Sinne eines gesellschaftlichen Mindestbeitrags zugemutet werden.

Neben den Beschäftigten in den Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten lässt die Weiterentwicklung von Pflegezeit und Familienpflegezeit allerdings eine weitere, große Gruppe erwerbstätiger pflegender Angehöriger außen vor: Die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten (im „Grundbetrieb“).

Dies gilt zum einen für das Pflegeunterstützungsgeld. Während die Beihilfeträger durchaus zur Finanzierung des Pflegegeldes für die eine/n Beamtin/en pflegende/n Arbeitnehmer/in herangezogen werden sollen, ist die umgekehrte Konstellation nicht vorgesehen: Pflegende Beamtinnen und Beamten von Bund, Länder und Kommunen sollen schlicht keinen Anspruch auf „Pflegeunterstützungsgeld“ haben. Für diese Ausnahme gibt es keinen sachlichen Grund. Auch der Verweis der Bundesregierung auf die Regelungshoheit der Länder im Beamtenrecht geht fehl. Denn es geht hier um die Anspruchsvoraussetzung für eine Entgeltersatzleistung, die von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen der zu pflegenden Person getragen werden soll. Die Länder werden nicht in ihrer Dienstherrneigenschaft tangiert, wenn diese Leistung grundsätzlich auch ihren Beamtinnen und Beamten zu Teil wird. Zum anderen ist der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit zumindest auch auf Bundesbeamtinnen und –beamte zu erstrecken. Dass der Bund allen übrigen Arbeitgebern unmittelbare Vorgaben machen, sich in seiner eigenen Dienstgeberrolle aber noch eine „Prüfung der Übertragung“ ausbedingt, erscheint höchst fragwürdig. Das Bundesbeamtenrecht stellt die Familienpflegezeit derzeit ins Ermessen des Dienstherrn („kann“) und unter den Vorbehalt, dass „dringende dienstliche Gründe“ nicht entgegenstehen (§92a BBG). Hier bräuchte ein unbedingter Anspruch eine Entlastung pflegender Beamtinnen und Beamter.



#### **4. Wie wirken sich das Darlehensmodell und die Härtefallregelungen für pflegende Angehörige aus vor dem Hintergrund einer existierenden sozialen Ungleichheit und der geschlechtsspezifischen Segmentierung der Erwerbsstruktur?**

Das zinslose Darlehen für die Familienpflegezeit ist ein Schritt in die richtige Richtung. Der DGB begrüßt die geplante Regelung insofern, als dass sie die bisherige Konstruktion des Wertguthabenskontos nach § 3 Abs. 1 Ziff. 1 b FamPflegeZG aufhebt und Arbeitnehmer/innen aus der Rolle als Darlehensschuldner des Arbeitgebers mit der daraus resultierenden, über die gegenseitigen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis hinausgehenden Abhängigkeit befreit. Zudem entfällt die zusätzliche Belastung für Arbeitnehmer/innen durch die Pflicht einer Familienpflegezeitversicherung.

Die vorgesehene Lösung für die Finanzierung der Familienpflegezeit sowie die Beibehaltung einer unbezahlten Freistellung während der Pflegezeit gem. § 3 PflZG kombiniert mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme des Darlehens während der vollständigen Freistellung genügen jedoch den Anforderungen an Maßnahmen zur Sicherung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nicht und müssen weiterentwickelt werden. Ein Anspruch auf Freistellung zur Pflege von Angehörigen, ob in der Pflege- oder Familienpflegezeit begründet, erfüllt nur dann seine Funktion, wenn sich der/die Anspruchsberechtigte diese Auszeit bzw. die Verringerung seiner/ihrer Erwerbstätigkeit tatsächlich leisten kann.

Eine unbezahlte Freistellung kann nur von denjenigen Beschäftigten in Erwägung gezogen werden, welche auf eine anderweitige Absicherung des Lebensunterhalts – durch Partner/Partnerin, aus Ersparnissen etc. – zurückgreifen können. Gleiches gilt für ein zinsfreies Darlehen zur Finanzierung der Familienpflegezeit, da dieses im Anschluss an die Pflegephase zurückgezahlt werden muss. Beschäftigte müssen es sich leisten können, über mehrere Monate von ihrem Einkommen einen nicht unerheblichen Betrag an Rückzahlung zu leisten. Die neu eingeführte Möglichkeit der Teilfinanzierung der vollständigen Freistellung während der Pflegezeit mit einem Darlehen ist lückenhaft, weil es sich dabei nicht um eine Aufstockung des bestehenden Einkommens handelt.

Für die große Mehrheit der Beschäftigten stellt daher sowohl die Pflege- als auch die Familienpflegezeit trotz des zinslosen Darlehens keine ernstzunehmende Alternative dar und eignet sich deshalb nicht als Lösung des gesellschaftlichen Problems der Versorgung und Betreuung der zunehmenden Zahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland. Der Verdienstausfall muss durch eine steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung ausgeglichen werden, die ggf. über die Pflegekassen ausbezahlt wäre. Dazu bietet sich das Modell des Elterngeldes als Beispiel an. Eine Entgeltersatzleistung würde zudem einen deutlichen gleichstellungspolitischen Anreiz setzen, den der vorliegende Gesetzentwurf leider vermissen lässt. Die Bereitschaft beider Geschlechter, private Pflegeaufgaben in gleichem Umfang zu übernehmen, könnte durch eine Entgeltersatzleistung langfristig deutlich erhöht werden.



Für den DGB gilt: Die Kosten der gesamtgesellschaftlich zu bewältigenden Aufgabe der Betreuung älterer Menschen dürfen nicht auf die Betroffenen abgewälzt werden. In diesem Sinne sind die für die Familienpflegezeit vorgesehenen Maßnahmen zur Milderung der Belastungen bei der Rückzahlung des Darlehens (Härtefallregelung des § 7 FamPflegeZG) nicht als systematische Lösung des Problems zu bewerten, aber trotzdem in ihrer Funktion als Härtefallregelung zu begrüßen.

**5. Ist die Erweiterung des Angehörigenbegriffs auf Stiefeltern, Schwäger/innen und gleichgeschlechtliche Beziehungen weit genug gefasst, und ist mit einem Anstieg bei der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zu rechnen?**

Der DGB begrüßt die Begriffserweiterung des „nahen Angehörigen“ (indem nun auch Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager einbezogen werden), weil er mehr Menschen die Übernahme von Pflegeverantwortung ermöglicht. Dadurch wird diese auf mehrere Schultern verteilt und entlastet die Pflegenden. Es ist also davon auszugehen, dass mit Erweiterung des Angehörigenbegriffs auch mit einem Anstieg der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zu rechnen ist; so sich die Beschäftigten die damit verbundenen finanziellen Einbußen leisten können.

**6. Entspricht die Regelung für die Betreuung von pflegebedürftigen minderjährigen Kindern, wenn sie stationär untergebracht sind, den Erfordernissen der betroffenen Eltern und wie bewerten Sie diese Regelung?**

Der DGB befürwortet die Ausweitung der Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder im eigenen Zuhause oder in einer stationären Einrichtung und zur Begleitung in der letzten Lebensphase.

**7. Wie bewerten Sie die Regelung, dass der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit nicht für Unternehmen mit 15 oder weniger Beschäftigten gelten soll und wie viele Beschäftigte betrifft dieser Ausschluss?**

Die Beschränkung des Anspruchs auf Familienpflegezeit auf Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten ist nicht sachgerecht und muss aufgehoben werden. Sie lässt außer Acht, dass eine große Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung ca. fünf Millionen Beschäftigte – dadurch der Möglichkeit beraubt wird, die Betreuung ihrer Angehörigen zu übernehmen. Statt diese in kleinen und kleinsten Unternehmen Beschäftigten ohne jeden Sachgrund einfach von dem Anspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit auszunehmen, sollte gerade für diese ohnehin in vielfacher Hinsicht benachteiligte Beschäftigtengruppe ein Schwerpunkt staatlicher Regulierung gesetzt werden und ein passgenaue, auf die betrieblichen Verhältnisse zugeschnittene, unbürokratische Regelung im Dialog mit den Sozialpartnern entwickelt und umgesetzt werden.



**8. Halten Sie die Begrenzung des Anspruchs auf Familienpflegezeit und Pflegezeit auf insgesamt 24 Monate sowie die Vorgabe einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden pro Woche für sachgerecht und entspricht dies den Erfordernissen der pflegerischen Praxis? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.**

Durch die Begrenzung der Maximaldauer von Familienpflege- und Pflegezeit auf insgesamt 24 Monate

(§ 2 Abs. 2 S. 2 FamPflegeZG), was eine Verkürzung um 6 Monate im Vergleich zur bestehenden Regelung bedeutet, werden Rechte der pflegenden Angehörigen abgebaut und deren Handlungsspielraum beschränkt. Gerade wenn die familiäre Pflege befürwortet und erleichtert werden soll, darf den Menschen, die sich hierzu bereitfinden, keine weitere Hürde in den Weg gelegt werden.

Die Regelung, wonach das Recht, Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen auch dann verbraucht ist, wenn der Arbeitnehmer Pflegezeit oder Familienpflegezeit für einen kürzeren als den gesetzlich genannten Höchstzeitraum in Anspruch genommen hat, bewerten wir kritisch. Hier wurde in Bezug auf § 3 PflegeZG keine Änderung vorgenommen. Vielmehr wurde diese Regelung auf die Familienpflegezeit übertragen (§ 2 a des Entwurfs FamPflegeZG). Danach kann im o.g. Fall die Pflegezeit oder Familienpflegezeit nur verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Dabei wird nicht berücksichtigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, wie bereits ausgeführt, eine besondere Herausforderung ist. Die Dauer der Pflege ist kaum planbar. Für den Arbeitnehmer muss eine flexiblere Inanspruchnahme der Pflegezeit und Familienpflegezeit, entsprechend den Regelungen im BEEG zur Elternzeit, z.B. durch Verteilung auf verschiedene Zeitabschnitte, ermöglicht werden – auch um sich die Aufgabe mit weiteren Angehörigen (zeitversetzt) teilen zu können.

Die Kopplung des Anspruchs auf Familienpflegezeit an die Voraussetzung der wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden dient den Interessen der berufstätigen Vollzeitbeschäftigten und verhindert deren vollständigen Ausstieg aus dem Berufsleben, was im Sinne der Stärkung kontinuierlicher Erwerbsbiographie auch von Frauen zu begrüßen ist. Allerdings benachteiligt diese Regelung Teilzeitbeschäftigte mit geringer Stundenzahl, da diese faktisch von der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und damit auch des Darlehens ausgeschlossen sind. Das weckt europarechtliche Bedenken. Hier bedarf es einer Lösung, welche die Interessen der Teilzeitbeschäftigten besser berücksichtigt.



**9. Wie beurteilen Sie die Entlastungen der Unternehmen von betrieblichen Folgekosten dadurch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pflege von Angehörigen und Erwerbsarbeit zukünftig besser vereinbaren können - zum Beispiel im Hinblick auf die Reduzierung von stressintensiven Doppelbelastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?**

Unternehmen müssen sich zukünftig auf eine wachsende Zahl pflegender Beschäftigter einstellen. Aus einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege resultieren beträchtliche betrieblichen Folgekosten für Unternehmen. Diese sind in erster Linie auf Fehlzeiten, (temporäre) Fluktuation und Reduzierung der Stundenanzahl sowie erhöhten Supervisionsaufwand von Führungskräften zurückzuführen.

Laut der aktuellen Studie „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ des Institut der deutschen Wirtschaft (IW-Analysen Nr. 97/2014) zeichnet sich eine lebensphasenorientierte Personalpolitik dadurch aus, dass sich Arbeitgeber gezielt bemühen, auf sich im Laufe eines Arbeitslebens ändernde Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten einzugehen. Diese Messlatte erreichen aber laut Studie nur 7 Prozent der kleinen Unternehmen und auch nur 22 Prozent der großen. Laut IW-Studie sind Unternehmen mit lebensphasenorientierter Personalpolitik nicht nur ertragsstärker und innovativer als der Durchschnitt sondern sie haben auch geringere Krankenstände und die Fehlzeiten je Beschäftigtem sind durchschnittlich um zwei Tage kürzer.

**10. Wie beurteilen Sie vor dem Hintergrund der demographischen Herausforderung die Möglichkeit, durch das Gesetz dazu beizutragen, Fachkräfte für die Unternehmen zu sichern, die ohne dieses Gesetz für die Pflege naher Angehöriger ihre Erwerbsarbeit aufgeben wollen bzw. müssten?**

Es ist grundsätzlich vorteilhaft für die Arbeitnehmer, dass sie im Pflegefall aus ihrem Beruf nicht vollständig aussteigen müssen und an den Entwicklungen im Unternehmen weiterhin beteiligt bleiben. Dadurch profitieren auch die Arbeitgeber von qualifizierten und eingearbeiteten Beschäftigten. Einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs kann dieses Gesetz jedoch nur begrenzt leisten. Denn eine unbezahlte Freistellung kann nur von denjenigen Beschäftigten in Erwägung gezogen werden, welche auf eine anderweitige Absicherung des Lebensunterhalts – durch Partner/Partnerin, aus Ersparnissen etc. – zurückgreifen können. Gleiches gilt für das zinslose Darlehen zur Finanzierung der Familienpflegezeit, da dieses im Anschluss an die Pflegephase zurückgezahlt werden muss. Beschäftigte müssen es sich leisten können, über mehrere Monate aus ihrem Einkommen einen nicht unerheblichen Betrag für die Rückzahlung des Darlehens aufzubringen. Die neu eingeführte Möglichkeit der Teilfinanzierung der vollständigen Freistellung während der Pflegezeit mit einem Darlehen kann daher nur begrenzte Wirkung entfalten, weil es sich nicht um eine Aufstockung des bestehenden Einkommens handelt. Sie bietet keine finanzielle Grundlage für eine Absicherung während der Pflegezeit.



**11. Wird das im Gesetzentwurf explizit formulierte Ziel, auch Geringverdiener für die Pflegezeit zu gewinnen, erreicht? Wenn ja, warum und wodurch? Wenn nein, warum nicht, und an welche Personenkreise richtet sich das Gesetz stattdessen?**

Geringverdiener werden trotz der Weiterentwicklung der beiden Gesetze weder von der Pflegezeit noch von der Familienpflegezeit Gebrauch machen können. Der Kreis derjenigen, die Familienpflegezeit potenziell nutzen könnten, ist insbesondere durch das ungelöste Problem der Finanzierung deutlich eingeschränkt. . Der Konstruktion der Familienpflegezeit liegt das Modell eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses in Vollzeit zugrunde. Derartige Arbeitsverhältnisse sind jedoch – gerade unter den Geringverdienern - rückläufig. Heute verfügen nur noch 60% aller Beschäftigten über ein solches Arbeitsverhältnis, der überwiegende Teil sind Männer. So baut das Konstrukt der Familienpflegezeit weiterhin auf einem (männlich geprägten) Arbeitsmodell auf, dessen mögliche Inanspruchnahme durch die zunehmende Prekarisierung der Arbeitswelt immer weiter eingeschränkt wird. Für befristete Beschäftigte und/oder LeiharbeiterInnen ist die Inanspruchnahme von Familienpflegezeiten kaum möglich, für freie MitarbeiterInnen, ProjektmitarbeiterInnen oder MinijobberInnen unmöglich. An der Lebensrealität von in der Mehrheit teilzeitbeschäftigten Frauen läuft dieses Gesetz ebenso vorbei. Hinzu kommen vermehrt Familienkonstellationen, für die unter dem Begriff der Multilokalität von Familienangehörigen ein derartiges Modell völlig ungeeignet sein dürfte.

(Zum Zusammenhang von Einkommen und Nutzung der Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit siehe auch Antwort auf Frage 10.)