

Berlin, 10. März 2011

● **Stellungnahme der eaf**

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz – FamPflegeZG)

Ab 1. Januar 2012 soll laut Referentenentwurf des BMFSFJ ein Familienpflegezeitgesetz (FamPflegeZG) die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege ermöglichen. Damit werden die Möglichkeiten, die seit 1. Juni 2008 mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz (PfWG) gegeben sind, um einen Baustein erweitert.

1. Das Ziel des Gesetzentwurfs – bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege - ist familienpolitisch grundsätzlich begrüßenswert

Die eaf begrüßt das mit dem Gesetzentwurf verbundene Anliegen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in einem Zeitraum von zwei Jahren die häusliche Pflege von nahen Angehörigen, parallel zu einer reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit, zu ermöglichen. Bislang geben noch zu viele Erwerbstätige, die gleichzeitig Angehörige pflegen, ihre Berufstätigkeit ganz auf. Die tatsächliche Ausgestaltung des Gesetzes ist jedoch so eingeschränkt, dass trotz des begrüßenswerten familien- und sozialpolitischen Zieles wenig neue Impulse erwartet werden können. Es kann bestenfalls der Anfangspunkt einer Entwicklung sein.

Es ist absehbar, dass der Bedarf an häuslicher Pflege in Zukunft erheblich steigen wird. Gleichzeitig wird sich die Anzahl potentieller Pflegepersonen verringern. In dem vorgelegten Gesetzentwurf kann die Arbeitszeit bis hin zu einem Mindestumfang von 15 Stunden reduziert werden, bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch die Arbeitgeberseite. Die Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts erfolgt um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt und demjenigen regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt, das sich infolge der Verringerung der Arbeitszeit ergibt. Dabei wird über ein Wertguthaben abgerechnet, das verbraucht wird, bzw. in einer Nachpflegephase auszugleichen ist.

Frauen, die in der Mehrzahl bislang die Pflegeaufgaben übernehmen, könnten in ihrem beruflichen Umfeld bleiben und sind nicht allein auf das Pflegegeld angewiesen, welches rechtlich allerdings auch gar nicht ihres ist. Die berufliche Tätigkeit ist ein guter und gewünschter Ausgleich zur auch psychisch beanspruchenden Pflege. Die Hauptgruppe der Pflegenden sind Frauen zwischen 45 und 65 Jahren, die nach einem Berufsausstieg schwer wieder in den Arbeitsmarkt hineinkommen.

● Christel Riemann-Hanewinkel
Präsidentin

● Dr. Insa Schöningh
Bundesgeschäftsführerin

Auguststraße 80
10117 Berlin
Telefon: 030 | 28 39 54 00
Telefax: 030 | 28 39 54 50
info@eaf-bund.de | www.eaf-bund.de

Der Vergleich der geplanten Familienpflegezeit mit der im Auslaufen begriffenen Altersteilzeit ist fragwürdig und bestenfalls aus der Perspektive des Arbeitgebers nachvollziehbar. Beschäftigte in Altersteilzeit gewinnen mehr Freizeit, Beschäftigte in Familienpflegezeit haben jedoch nicht mehr, sondern weniger Freizeit. Sie sind doppelt engagiert, beruflich und in der, meist belastenden, Pflege von Angehörigen. Sie erbringen damit wertvolle Dienste an der Allgemeinheit, die sie individuell mit erheblichen Einbußen an aktuellem Einkommen, Rentenansprüchen und evtl. noch Kosten für die notwendige Versicherung bezahlen.

Da die überwiegende Mehrzahl der Pflegenden Frauen sind, gehen diese finanziellen Nachteile erneut zu Lasten weiblicher Erwerbsbiographien. Auch werden die Rentenansprüche von Frauen weiter verringert, die i. d. R. durch ebenfalls erfolgte Einschränkungen in Folge der Betreuung von Kindern und damit einhergegangener Arbeitszeitreduzierung bzw. zeitweise Aufgabe der Erwerbstätigkeit ohnehin schon geschmälert sind. Bereits jetzt tragen Frauen die Hauptlast der tatsächlichen Pflege, ebenso wie der individuellen finanziellen Einbußen in Folge dieses Engagements. Aufgabe eines zeitgemäßen Familienpflegezeitgesetzes wäre es, diese geschlechtsspezifische Benachteiligung abzubauen. Davon ist im vorliegenden Gesetzentwurf leider nichts erkennbar.

2. Mangels fehlendem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit wird das Gesetz Arbeitgeber nicht motivieren und damit Pflegende nicht unterstützen.

Die Familienpflegezeit soll vertraglich zwischen Arbeitgeberseite und Beschäftigten individuell ausgehandelt werden. Es ist kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit vorgesehen. Ein Rechtsanspruch ist aber für den Erfolg eines derartigen neuen zeitpolitischen Vorhabens notwendig, wie an der großen Akzeptanz der Elternzeit zu sehen ist.

Die Vorauszahlungen und das Risiko des Arbeitgebers sind durch die zinslose Refinanzierung der Entgeltaufstockung durch das derzeitige Bundesamt für Zivildienst – künftig Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben - abgesichert. Somit hat die Arbeitgeberseite künftig die Möglichkeit, diese Lohnvorauszahlungen durch ein zinsloses Bundesdarlehen zu refinanzieren.

Beschäftigte dagegen haben zusätzlich zu Einbußen im aktuellen Einkommen und in ihren Rentenansprüchen die Pflicht, eine Versicherung abzuschließen, die im Falle eines Todes oder einer Berufsunfähigkeit zum Tragen kommt. Der Gesetzentwurf lässt offen, wer diese Versicherung zahlt. Das Risiko des Teilzeitausstiegs finanzieren die Beschäftigten weitgehend individuell.

Die Pflegenden erbringen mit ihrer Arbeit eine gesellschaftliche Aufgabe zum Wohle der Allgemeinheit. Eine Lohnersatzleistung wie beim Elterngeld wäre hier, wenigstens als mittelfristiges Ziel, sehr angebracht. Mindestens wäre es aber ein Signal, wenn wenigstens die erforderliche Versicherung aus Steuermitteln finanziert würde.

Die eaf plädiert dafür, das Familienpflegezeitgesetz unbedingt mit einem Rechtsanspruch auszustatten, damit der Einstieg in die große Zukunftsaufgabe der Pflege vieler alter und hochaltriger Menschen nicht über Jahre hinweg verpufft.

Bereits jetzt haben Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Beschäftigten bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle auf der Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes tarifliche und betriebliche Vereinbarungen anzubieten. Verschiedene Großbetriebe, aber auch mittelständische und kleine Unternehmen haben in den letzten Jahren teilweise umfassende Modelle lebenslagenorientierter Arbeitszeitregelungen und flankierender Unterstützung entwickelt. Trotzdem ist „Pflege“ in vielen Arbeitsverhältnissen eher noch ein Tabuthema. Pflegewillige haben es nach dem Gesetzentwurf doppelt schwer. Sie müssen sich um die zu pflegenden Angehörigen kümmern und zudem möglicherweise als Pioniere in ihren Betrieben Regelungen erkämpfen.

Die eaf fordert seit mehreren Jahren eine größere gesellschaftliche Anerkennung und Unterstützung pflegender Angehöriger. Dazu gehört die erhebliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Der Gesetzentwurf hat sich dieses Ziel gesetzt, löst es aber nicht ein. Anreize für eine familiennahe Pflege müssen von der Seite des Gesetzgebers deutlicher ausfallen, so dass wirklich von einer Förderung gesprochen werden kann.

Die eaf erwartet in Zukunft die Ausgestaltung verschiedener Möglichkeiten, die unterschiedliche Pflegesettings gesetzlich flankieren und die vor Ort durch niedrigschwellige wohnortnahe flächendeckende Unterstützungs- und Begleitangebote ergänzt werden (s. „Häusliche Pflege von Familienangehörigen. Eckpunkte für eine gemeindenahe Pflege, eaf 2009, Download: http://www.eaf-bund.de/uploads/media/eaf_Broschuere_website.pdf).

3. Gewandelte Familienformen und Formen von Wahlverwandtschaften anerkennen

In § 2 Abs. 2 des FamPflegeZG ist der Kreis der Anspruchsberechtigten entsprechend dem des Pflegezeitgesetzes § 7 Abs. 4 geregelt. Demnach sind Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Lebenspartners oder Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft, Schwiegerkinder und Enkelkinder aufgeführt.

Die eaf gibt zu bedenken, dass in heutiger Zeit auch vielfach Nachbarn und Freunde Pflegeaufgaben und somit verbindliche Care-Beziehungen eingehen, die auch in den Kreis derer, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen können, aufzunehmen sind.

4. Fazit

- Der Gesetzentwurf ändert nichts an der Individualisierung des Pflegerisikos. Die Kosten der Arbeitszeitreduzierung müssen von den Beschäftigten individuell getragen werden.
- Die arbeitsrechtliche Absicherung der Beschäftigten, das Rückkehrrecht zum alten Stundenumfang, ist durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz weithin bereits gegeben.
- Das sozialpolitische Signal, dass von dem Gesetz ausgehen könnte: „Pflege ist eine Aufgabe, die alle angeht“ wird durch den fehlenden Rechtsanspruch vergeben.
- Der Gesetzentwurf löst das sehr begrüßenswerte Ziel der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege nicht ein.