

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes zur
besseren Vereinbarkeit von Familie,
Pflege und Beruf (BT-Drs. 18/3124)
anlässlich der öffentlichen Anhörung
im Bundestagsausschuss für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend am
24. November 2014

Prof. Dr. Georg Cremer
Generalsekretär
Vorstand für Sozial- und Fachpolitik

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0

Ihre Ansprechpartner
Dr. Elisabeth Fix
Telefon-Durchwahl 030 284 447- 46
Email elisabeth.fix@caritas.de

Dr. Franz Fink
Telefon-Durchwahl. 0761 200 366
Email franz.fink@caritas.de
www.caritas.de

Datum 17.11.2014

A. Grundsätzliche Bewertung

Der Deutsche Caritasverband bedankt sich für die Möglichkeit, im Rahmen der öffentlichen Anhörung zum Gesetzesentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Stellung nehmen zu können und beantwortet im Teil B den Fragekatalog.

Der Deutsche Caritasverband begrüßt die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern. Dafür bedarf es einer Möglichkeit, auch phasenweise den Beschäftigungsumfang zu reduzieren, um einen Angehörigen zu pflegen oder zu betreuen.

Der Gesetzesentwurf sieht zahlreiche Änderungen im Familienpflegezeitgesetz vor, die der Deutsche Caritasverband bei seiner Stellungnahme zur Einführung dieses Gesetzes im Jahre 2011 bzw. in seiner Stellungnahme zum Pflege-Weiterentwicklungsgesetz gefordert hatte:

- Mit dem Gesetzesentwurf wird ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit eingeführt, sodass die Beschäftigten zumindest in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern nicht mehr auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers angewiesen sind.

- Das komplizierte Modell der Entgeltaufstockung durch den Arbeitgeber bei einer teilweisen Reduzierung der Arbeitszeit wird durch eine einfache, schlanke Darlehenslösung im direkten Vertragsverhältnis zwischen Darlehensnehmer/in und Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ersetzt.
- Pflegezeit und Familienpflegezeit können nun miteinander kombiniert werden.
- Für die Rückzahlung des Darlehens werden Härtefallregelungen eingeführt, z.B. bei langandauernder Erkrankung oder Langzeitarbeitslosigkeit.
- Die 10tägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung wird nun mit einer Lohnersatzleistung in Gestalt des neu eingeführten Pflegeunterstützungsgeldes unterlegt.
- Das Ende der Förderfähigkeit durch Darlehen bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit berücksichtigt jetzt auch Konstellationen, in denen es aufgrund kollektivvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen zu einer Unterschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit kommt, die sich auf das Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase auswirken.

Wir gehen davon aus, dass sich aufgrund dieser Änderungen die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und Pflegezeit deutlich verbessert.

Darüber hinaus begrüßen wir nachdrücklich, dass der Gesetzgeber die Betreuung und Begleitung schwerst kranker Kinder und Jugendlicher, beispielsweise für die Begleitung eines Krankenhausaufenthalts und in vergleichbaren Situationen, im Rahmen der Familienpflegezeit und Pflegezeit ermöglicht.

Außerordentlich zu begrüßen ist auch die Einführung einer Sterbebegleitung, für die sich Angehörige ganz oder teilweise für bis zu drei Monaten von der Arbeit freistellen lassen können. Auch dafür setzt sich der Deutsche Caritasverband seit längerem ein.

Nachbesserungsbedarfe sehen wir zusammenfassend in folgenden Punkten:

- Die Höchstdauer von insgesamt 24 Monaten für die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit und Pflegezeit sollte voll ausgeschöpft werden können, um pflegenden Angehörigen ein Höchstmaß an Flexibilität zu gewährleisten. Daher soll es nicht nur möglich sein, eine Verlängerung der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer zu beantragen, sondern es soll auch die Möglichkeit geben, eine weitere Phase der Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen, z.B. im Anschluss an die Pflegezeit oder nach Unterbrechung aufgrund von vollständiger Rückkehr an den Arbeitsplatz.
- Die Begrenzung der Höhe des Darlehens bei Inanspruchnahme von Pflegezeit auf die maximale Höhe bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit soll aufgehoben werden. Die Höhe des Darlehens soll vom Darlehensnehmer auch bei vollständiger Freistellung von Arbeitsleistung individuell und souverän bestimmbar sein.
- Der Kreis der nahen Angehörigen soll um andere Verwandte ersten Grades, wie Nichten und Neffen, und Cousins und Cousinen sowie Onkel und Tanten erweitert werden.

- Im Gesetz soll ausdrücklich geregelt werden, dass die 10tägige kurzzeitige Arbeitsverhinderung ganz flexibel in Anspruch genommen werden kann, d.h. auch tageweise oder über mehrere Zeiträume verteilt. Der Anspruch soll kalenderjährlich gelten.
- Die Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit soll auch für zu pflegende Angehörige gelten, die heute aufgrund ihrer eingeschränkten Alltagskompetenz und einem erheblichen allgemeinen Betreuungsbedarf nach § 45a SGB XI nur die Pflegestufe 0 erreichen. Dazu zählen viele demenzkranke Menschen. Gerade sie brauchen häufig viel Zeit und Zuwendung durch ihre Angehörigen. Die Leistungsempfänger der Pflegestufe 0 wurden im Zuge des am 1. Januar 2015 in Kraft tretenden 1. Pflegestärkungsgesetzes zu einer ganzen Reihe von Leistungen nach dem SGB XI erstmals berechtigt. Daher besteht kein Grund, diesen Personenkreis nicht bereits in den vorliegenden Gesetzentwurf miteinzubeziehen.

B. Fragekatalog

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 10tätige Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld)?

Der Deutsche Caritasverband hatte sich stets für einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit ausgesprochen, damit die Beschäftigten nicht auf das Entgegenkommen des Arbeitgebers oder auf einzeltarifliche Vereinbarungen angewiesen sind. Daher begrüßen wir die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit nachdrücklich.

Da die Beschäftigten bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit weiterhin im Umfang von mindestens 15 Stunden erwerbstätig bleiben, bietet die Familienpflegezeit die Möglichkeit, im Beruf zu verbleiben und sich dennoch für eine begrenzte Zeit der Pflege von Angehörigen zu widmen. Hier schafft die Familienpflegezeit gezielt eine neue Option, Beruf und Pflege besser miteinander vereinbaren zu können. Generell gehen wir davon aus, dass die Familienpflegezeit durch die Statuierung des Rechtsanspruchs quantitativ stärker in Anspruch genommen werden wird als gegenwärtig.

Das hinter der Familienpflegezeit stehende Konzept ist das einer Vollzeitstelle, die dann für die Pflege eines Angehörigen auf bis zu 15 Stunden reduziert wird. Für gut verdienende Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen kann die Familienpflegezeit einen Anreiz darstellen, für eine Weile die Arbeitszeit zu reduzieren, um sich der Pflege eines Angehörigen zu widmen. Obwohl mehr Männer als Frauen über ein solches Beschäftigungsverhältnis verfügen, ist zu bezweifeln, dass sich Männer in stärkerem Umfang als bisher an der Sorgearbeit der Pflege von Angehörigen beteiligen. Die ungleiche Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen führt dazu, dass Männer in Paar-Haushalten immer noch stärker zum Familieneinkommen beitragen. Dies zeigt sich auch in der geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme der Elternzeit. Denkbar ist jedoch, dass gut verdienende Frauen, die mit gut verdienenden Männern in einem Paar-Haushalt zusammenleben, die Familienpflegezeit stärker in Anspruch nehmen.

Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Anreiz zur Inanspruchnahme geringer ausgeprägt sein, da sie durch eine Reduktion auf 15 Arbeitsstunden pro Woche nur wenig zusätzliche Zeit für die Pflege von Angehörigen gewinnen, dafür jedoch Gehaltseinbußen hinzunehmen haben, die auch durch das in seiner Höhe begrenzte Darlehen nicht aufgefangen werden können. Für befristet Beschäftigte wird die Familienpflegezeit gleichfalls keinen Anreiz bieten, denn für sie bedeutet die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit ein doppeltes Risiko. Zum einen laufen sie Gefahr, das Darlehen nach Ablauf der Familienpflegephase aufgrund möglicherweise fehlenden Anschlussvertrags nicht zurückzahlen zu können. Zum anderen riskieren sie eine eventuelle Verlängerung ihres befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn sie eine teilweise Auszeit in Anspruch nehmen.

Uneingeschränkt positiv bewertet der Deutsche Caritasverband die Einführung einer Lohnersatzleistung für die 10tätige kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Form eines Pflegeunterstützungsgeldes. Für diese Lohnersatzleistung hatte sich der Deutsche Caritasverband seit langem eingesetzt. Diese Leistung, die analog dem Kinderkrankengeld ausgestaltet ist, ermöglicht es pflegenden Angehörigen, in akut auftretenden Pflegesituationen, wie z.B. nach Krankenhausaufenthalt, eine Auszeit zu nehmen, um ein Pflegearrangement zu treffen. Der Gesetzestext lässt jedoch Interpretationsspielraum, in welchen Zeiträumen der Anspruch auf 10tätige Freistellung besteht. Müssen die 10 Tage am Stück genommen werden oder können sie flexibel über einen gewissen Zeitraum beim Auftreten einer akuten Pflegesituation genommen werden? So kann es z.B. erforderlich sein, bei einer akut nach Krankenhausaufenthalt auftretenden Pflegesituation zunächst Kurzzeitpflege zu arrangieren, aber zu einem späteren Zeitpunkt einen Pflegedienst zu organisieren. Diese und andere typische Situationen zeigen, dass die 10 Tage der kurzzeitigen Freistellung möglichst flexibel einsetzbar sein sollen. Der Anspruch auf die 10 Tage der Freistellung soll zudem kalenderjährlich erfolgen und analog zum Kinderkrankengeld auch pro „Pflegefall“ in der Familie einsetzbar sein. Der Deutsche Caritasverband fordert des Weiteren, dass das Pflegeunterstützungsgeld aus den Mitteln der Pflegekassen auch für Beschäftigte in Betrieben, die heute schon eine Lohnersatzleistung nach tarifvertraglichen oder tariflich vereinbarten Bestimmungen vorsehen, gezahlt wird. Es kann nicht sein, dass Unternehmen, die seit Jahren bereits vorbildlich für diesen Fall Lohnersatz geleistet haben, gegenüber anderen Unternehmen, die sich noch nicht um die Frage der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gekümmert haben, benachteiligt werden.

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

Das Gesetz verbessert die Situation von pflegenden Angehörigen, da nun ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit statuiert wird. Damit sind die Beschäftigten nicht mehr auf das Entgegenkommen ihres Arbeitgebers angewiesen, wenn sie eine Auszeit für die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nehmen wollen. Des Weiteren wurde das komplizierte Modell der Entgeltaufstockung durch den Arbeitgeber durch eine einfache, schlanke Darlehenslösung im direkten Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ersetzt. Damit erübrigt sich der Abschluss einer Versicherung gegen das Ausfallrisiko der Rückzahlung des Darlehens. Viele damit verbundene Probleme, wie zum Beispiel die Höhe der Versicherungsprämie bei Geringverdienern, entfallen dadurch. Diese Gesetzesänderungen machen die Regelungen zur Familienpflegezeit arbeitnehmerfreundlicher und erleichtern die Inanspruchnahme dieser Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Es ist eine gemeinsame Aufgabe von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft, dafür Sorge zu tragen, das familiäre Unterstützungspotenzial zu fördern, ohne den Angehörigen zuzumuten, ihren Beruf oder ihren Arbeitsplatz aufzugeben. Daher ist der Ansatz, die Arbeitszeit für die Pflege

von Angehörigen nicht vollständig, sondern nur teilweise zu reduzieren, richtig gewählt. Zentraler Ansatzpunkt für die Lösung des Problems der besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist jedoch die Entlastung pflegender Angehöriger. Dazu leistet die Pflegeversicherung einen wichtigen Beitrag. Wesentliche Elemente der Entlastung stellen die Tagespflege und niedrigschwellige Betreuungs- und Entlastungsleistungen dar, die Angehörigen noch in weitaus höherem Umfang als heute flexibel zur Verfügung stehen müssen. Das Pflegestärkungsgesetz hat diese beiden Instrumente ausgebaut. Dieser Weg muss jedoch noch weiter beschritten werden. Der Deutsche Caritasverband setzt sich für einen jährlich zur Verfügung stehenden, flexibel einzusetzenden Entlastungsbetrag ein, der sich aus den Budgets der Verhinderungspflege, Kurzzeitpflege und der niedrigschwelligen Betreuungs- und Entlastungsleistungen zusammensetzen soll.

Aber auch die Arbeitgeber können die Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stärken, z.B. durch die Vermittlung oder gar das Angebot einer eigenen Tagespflege oder durch flexiblere Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Lebensarbeitszeitkonten oder Heimarbeit.

Um den Beitrag der Familienpflegezeit zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf messen zu können, schlagen wir eine Evaluation vor, die die Antragszahlen nach Alter, Geschlecht und Einkommen einem Monitoring unterzieht, über das dem Bundestag zu berichten ist. Dies soll Gegenstand der Befassungen und des Berichts des Beirats nach § 14 Absätze 2 und 3 sein.

Des Weiteren sollte im Rahmen eines Modellprojektes in Kooperation mit den Betrieben untersucht werden, welches die hemmenden und die fördernden Faktoren für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit sind.

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 erforderlich?

Das Gesetz leistet einen Beitrag zur Entlastung pflegender Angehöriger, indem es für die begrenzte Zeit von 24 Monate die Reduzierung der Arbeitszeit und die Freistellung für die Pflege von Angehörigen ermöglicht. Das kann die Doppelbelastung von Beruf und Arbeit reduzieren. Das Darlehen kann den dadurch entstehenden Lohnausfall in Teilen kompensieren. Eine deutliche Entlastung pflegender Angehöriger ergibt sich jedoch erst in Kombination mit weiteren Entlastungsmöglichkeiten, wie die Tagespflege oder niedrigschwellige Betreuungsdienste. Wir verweisen hierzu auf die Ausführungen zu Frage 2.

Die im Gesetz vorgesehen Maximaldauer der Familienpflegezeit von bis zu 2 Jahren scheint durchaus angemessen. Der Barmer GEK-Pflegereport von 2010 weist aus, dass die Pflegedauer zwar durchschnittlich 8 Jahre beträgt, jedoch immerhin 50 Prozent der Männer und 61

Prozent der Frauen nach zwei Jahren nicht mehr zuhause gepflegt werden. Bei länger andauernder Pflegebedürftigkeit können dann aber auch weitere Angehörigen die Pflege übernehmen und dafür eine Freistellung beantragen. Vor diesem Hintergrund ist es sehr positiv zu bewerten, dass der Kreis der antragsberechtigten Familienangehörigen mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ausgeweitet wurde.

Pflegeverläufe sind höchst unterschiedlich und die jeweiligen Unterstützungsbedarfe sind entsprechend heterogen. Daher muss die Familienpflegezeit im vorgesehenen zeitlichen Rahmen ein Höchstmaß an Flexibilität gewähren. Denkbar ist aus unserer Sicht eine Erweiterung von Familienpflegezeit und Pflegezeit auf insgesamt 30 Monate. Wenn es beim Höchstumfang der vorgesehenen 24 Monate bleibt, muss es möglich sein, diese Zeitspanne vollumfänglich auszus schöpfen. Dabei muss es beispielsweise möglich sein, eine zweite Phase der Familienpflegezeit direkt im Anschluss bzw. mit Unterbrechung durch Inanspruchnahme von Pflegezeit zu nehmen oder eine weitere Phase der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer von 24 Monaten auch nach einer Unterbrechung durch Rückkehr an den Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen.

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?

Die Möglichkeit eines zinslosen Darlehens zur Aufstockung der Elemente des Gehalts, die durch die Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen von Familienpflegezeit verloren gehen, kann den Lohnausfall in der aktiven Phase der Familienpflegezeit teilweise kompensieren. Der Deutsche Caritasverband hatte sich bei Einführung der Familienpflegezeit dafür eingesetzt, dass das Darlehen im direkten Vertragsverhältnis zwischen Beschäftigtem und Bundesamt für Familien und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt wird und begrüßt daher die Umstellung des Entgeltaufstockungsmodells durch den Arbeitgeber auf die Variante der direkten Darlehensgewährung nachdrücklich. Für Menschen mit niedrigem Einkommen, Geringverdiener oder Aufstocker ist das Darlehen jedoch nicht attraktiv, denn diese Personengruppen wären bei Rückzahlung des Darlehens nach Beendigung der Familienpflegezeit auf ein Einkommen verwiesen, von dem sie ihren Unterhalt nicht bestreiten können. Durch die bestehenden Einkommensdifferenzen in der Entlohnung von Männern und Frauen benachteiligt das Darlehensmodell Frauen zudem stärker als Männer.

Die Härtefallregelungen erachten wir als sachgerecht. Das Darlehen wird gestundet, wenn der Darlehensnehmer Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III oder SGB V oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II oder SGB XII bezieht oder langzeiterkrankt ist. Personen, die länger als 2 Jahre im ALG II oder für Sozialhilfebezug sind, wird die Darlehensschuld ganz erlassen.

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?

Die vorgeschlagene Erweiterung des Personenkreises ist zu begrüßen. Dadurch dass die Familienpflegezeit von einem größeren Personenkreis in Anspruch genommen werden kann ist damit zu rechnen, dass es leichter fällt, die Pflege eines nahestehenden Menschen in zeitlicher Abfolge auf mehrere Personen zu verteilen und das Pflegearrangement flexibler zu planen. Infolgedessen ist mit einem Anstieg der Inanspruchnahme zu rechnen. In den Personenkreis sollten darüber hinaus mindestens noch Verwandte des ersten Grades wie Neffen und Nichten, Cousins und Cousinen, Onkel und Tanten einbezogen werden.

Es gibt keinen sachlichen Grund, warum neben verwandtschaftsbezogenen Angehörigen nicht auch Zugehörige wie Freunde oder Nachbarn in den Kreis der Anspruchsberechtigten einbezogen werden können. Heute sind es oft Freunde oder Nachbarn, die pflegebedürftige Menschen unterstützen und eng begleiten, wenn deren Angehörige aufgrund beruflicher Mobilität für die Betreuung nicht zur Verfügung stehen können. Der Gesetzgeber sollte diese Möglichkeit prüfen.

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

Es ist sehr zu begrüßen, dass die Familienpflegezeit auch für die Betreuung eines minderjährigen Kindes oder Jugendlichen in Anspruch genommen werden kann, auch für eine Phase, in der das Kind oder der Jugendliche nicht zuhause gepflegt wird. Für Eltern ist es wichtig, verlässlich auf eine Freistellung von der Arbeitszeit zurückgreifen zu können, wenn sie ihre Kinder für die Dauer eines stationären Krankenhausaufenthalts oder einer stationären Rehabilitation begleiten wollen. Die Regelung wird daher nachdrücklich begrüßt.

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Beschäftigten sich bei der Betreuung und Pflege eines pflegebedürftigen Kindes oder Jugendlichen entscheiden müssen, ob sie die Freistellung für die außerhäusliche Betreuung nach § 2 Absatz 5 FPZG oder aber für die häusliche Pflege ihres Kindes auswählen. Eine Kombination von beiden Formen der Betreuung und Begleitung ist nicht möglich. Das entspricht nicht der Lebenssituation dieser Familien. So kann es erforderlich sein, ein Kind für ein paar Wochen zu einem Krankenhausaufenthalt zu begleiten und nach der Rückkehr in die Häuslichkeit das schwerkranke Kind zuhause zu pflegen. Diese Möglichkeit sollte das Gesetz unbedingt eröffnen. Daher sind in § 2a Absatz 5 FPfZ Satz 3 und in § 3 Absatz 5 PfZG Satz 3 zu streichen. Daher ist gesetzlich klarzustellen, dass nur ein Antrag auf Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit eines minderjährigen Kindes zu stellen ist. Ob das Kind in dieser beantragten Zeit zuhause gepflegt oder während eines stationären Aufenthalts betreut

wird, ist unerheblich. Bei einem Wechsel des Settings soll nicht ein erneuter Antrag gestellt werden müssen.

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 Arbeitnehmer/innen betrifft dieser Ausschluss?

Der Deutsche Caritasverband erachtet es für Kleinbetriebe durchaus als schwierig, den Ausfall eines Mitarbeiters oder gar mehrerer Mitarbeiter in Folge der Freistellung während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit zu kompensieren. Betriebe mit einer kleinen Stammbesetzung können, anders als mittelständische Unternehmen, anfallende Arbeit nicht ohne weiteres auf andere Mitarbeiter umschichten, wenn sie innerhalb der Ankündigungsfristen für die Freistellung keinen Ersatzmitarbeiter finden. Wir gehen davon aus, dass Kleinbetriebe mit weniger als 15 Beschäftigten ihren Angestellten vielfach auf freiwilliger Basis Regelungen zur Freistellung für die Pflege ihrer Angehörigen anbieten werden, schon um im Wettbewerb um Fachkräfte ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Auch bei der Elternzeit, auf die Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 15 Mitarbeitern ebenfalls keinen Rechtsanspruch haben, hat sich gezeigt, dass Betriebe auf freiwilliger Grundlage Elternzeitregelungen vereinbart haben.

In den Statistiken finden sich keine Angaben, wie viele Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 15 Mitarbeiter/innen arbeiten. Kleinstunternehmen sind in Deutschland als Unternehmen mit bis zu 9 tätigen Personen klassifiziert. Sie beschäftigen 17 Prozent aller Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Als Kleinunternehmen sind in der Statistik Betriebe klassifiziert, die zwischen 10 und 49 Mitarbeitern beschäftigen. Sie beschäftigen 18 Prozent der 26 Mio. Beschäftigten in Deutschland. Wie viele dieser Unternehmen weniger als 15 Personen beschäftigen, ist den Statistiken nicht zu entnehmen. Man kann aus den vorliegenden Daten jedoch ableiten, dass mindestens 20 Prozent der Beschäftigten durch die Begrenzung der Betriebsgröße keinen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit geltend machen können.

Vor diesem Hintergrund muss zumindest sichergestellt sein, dass Mitarbeiter in Kleinbetrieben Anspruch auf die Fördermöglichkeiten haben, die das Familienpflegezeitgesetz und das Pflegezeitgesetz vorsehen. Wir begrüßen daher, dass das Darlehen gemäß § 3 Absatz 1 Satz 2 FPfZG auch in Kleinbetrieben mit weniger als 15 Arbeitnehmer/innen und Arbeitnehmern förderfähig ist, wenn das Unternehmen die Freistellung auf freiwilliger Grundlage anbietet.

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.

Da Pflegeverläufe zum Teil bis zu acht Jahren betragen, kann eine auf maximal zwei Jahre ausgerichtete Familienpflegezeit inklusive der Phase der Pflegezeit natürlich als zu gering erscheinen. Es ist jedoch nicht wünschenswert, dass Personen im erwerbsfähigen Alter für eine längere Zeit ganz oder überwiegend aus dem Beruf aussteigen, um ihre Angehörigen zu pflegen. Daher erachten wir es durchaus als sachgerecht, die Phase der Freistellung zu begrenzen. Wünschenswert wäre allerdings die Rückkehr zum bisherigen Rechtszustand, nach welchem die – bisher auf freiwilliger Basis zu gewährende – Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten mit einer vorangehenden oder nachfolgenden Pflegezeit von bis zu 6 Monaten kombiniert werden kann. Das gewährt mehr Flexibilität. Auf diese Weise wäre es z.B. möglich, nach der Freistellung aufgrund von Pflegezeit wieder in den Beruf zurückzukehren und bei Änderung der Pflegesituation die Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen. Insgesamt sollte die Kombinierbarkeit von Familienpflegezeit und Pflegezeit im Umfang von dann 30 Monaten so gestaltet werden, dass diese Monate auch voll ausgeschöpft werden können. Die starren Regelungen des § 2a Absatz 3 FPfZG sind daher zu flexibilisieren. So soll es auch möglich sein, an eine im Anschluss an die Familienpflegezeit in Anspruch genommene Pflegezeit eine nochmalige Phase der Familienpflegezeit anzuschließen. In diesem sequentiellen Modell soll auch eine Phase der Unterbrechung durch Rückkehr auf den Umfang der vormaligen Arbeitszeit möglich sein.

Darüber hinaus ist klarzustellen, dass die Inanspruchnahme von Verhinderungs- oder Kurzzeitpflege nicht als Beendigungsgrund für die Familienpflegezeit gilt.

9. Wie beurteilen sie die Entlastungen der Unternehmen von betrieblichen Folgekosten dadurch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pflege von Angehörigen zukünftig besser vereinbaren können, z.B. im Hinblick auf die Reduzierung von stressintensiver Doppelbelastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeiter/innen ist es ein Vorteil, wenn sie zur Reduzierung von als stresshaft empfundenen Doppelbelastungen von Pflege und Beruf ihre Arbeitszeit reduzieren können und einen Rechtsanspruch auf Rückkehr zu ihrer vormaligen Arbeitszeit haben. Doppelbelastungen, wie die von Pflege und Beruf können zu Erkrankungen führen, die für den Betrieb Folgekosten nach sich ziehen, sei es durch Ausfall der Arbeitskraft und eine entsprechende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Dem Deutschen Caritasverband liegen jedoch keine gesicherten Erkenntnisse vor, in welchem Umfang Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesundheitsbedingt in Folge der Doppelbelastung von Familie und Pflege ausgefallen sind.

Pflege ist am Arbeitsplatz vielfach noch ein Tabuthema. Mit Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit ist zu erwarten, dass es pflegenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern leichter fällt, dieses Tabu zu brechen und über ihre Situation offener zu reden. Diese Offenheit kann sehr entlastend sein und einen stressfreieren und gelasseneren Umgang mit der Situation ermöglichen. Eine Auszeit in Anspruch zu nehmen, fällt pflegenden Angehörigen zudem erfahrungsgemäß leichter, wenn sie offiziell legitimiert ist.

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. müssen?

Das Gesetz leistet einen sinnvollen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem es eine Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der Familienpflegezeit bzw. sogar eine vollständige Auszeit im Rahmen der Pflegezeit bei garantierter Rückkehr auf den Arbeitsplatz nach einer selbst gewählten Zeit ermöglicht. Das kann einen Beitrag leisten, gerade auch Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Im Rahmen der vom Deutschen Caritasverband vorgeschlagenen Studie zur Evaluation der fördernden und hemmenden Faktoren für die Inanspruchnahme der Freistellung sollte auch die Frage der Fachkräftegewinnung und –erhaltung erörtert werden.

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 es sich nicht leisten können, ihre Arbeitszeit auf den Umfang von 15 Wochenstunden zu reduzieren, auch nicht unter Inanspruchnahme des Darlehens. Dieses ist abhängig vom Nettoverdienst und muss zudem in der Nachpflegephase zurückgezahlt werden. Dies wurde weiter oben bereits ausgeführt. Die Frage richtet sich jedoch auf den Anreiz, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Da die Pflegezeit für eine wesentlich kürzere Phase in Anspruch genommen werden kann und dazu dient, Pflegearrangements zu organisieren, ist durchaus vorstellbar, dass auch Geringverdiener diese Freistellung in Anspruch nehmen. Sie werden den verfügbaren Zeitrahmen dann voraussichtlich auf einen möglichst kurzen Zeitraum begrenzen.

C. Zu den Änderungen im Einzelnen:

Artikel 1: Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit

§ 2: Familienpflegezeit

Gesetzentwurf

Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten erhalten nun einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Sie können sich für bis zu 24 Monate für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung freistellen lassen und dafür die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Familienpflegezeit kann auch für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden, z.B. für die Begleitung während eines längeren Krankenhausaufenthalts. In diesem Fall muss der Beschäftigte allerdings zwischen der Inanspruchnahme dieser Freistellung und der Freistellung infolge von Familienpflegezeit nach Absatz 1 wählen. Während der Familienpflegezeit besteht Kündigungsschutz. Zur Vertretung des freigestellten Beschäftigten können auch befristete Verträge geschlossen werden. Die §§ 5-8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hat sich seit langem dafür eingesetzt, dass die Familienpflegezeit als Rechtsanspruch ausgestaltet wird und begrüßt daher nachdrücklich diese Neuregelung. Sie kann einen Beitrag zur Stärkung des familiären Pflegepotenzials leisten, indem Beruf und die Pflege von Angehörigen besser miteinander vereinbart werden können. Ausdrücklich positiv zu bewerten ist, dass Familienpflegezeit auch für die phasenweise Begleitung schwerst kranker Kinder genutzt werden kann, z.B. während eines längeren Aufenthalts in einem Krankenhaus, einer Rehaklinik oder im Hospiz. Der Deutsche Caritasverband hatte sich zudem im Rahmen der Beratungen zum FamilienpflegeZG dafür eingesetzt, dass für die Vertretung der Teilzeit freigestellten Beschäftigten auch befristete Verträge analog den Regelungen zum PflegeZG und zum BEEB geschlossen werden können. Diesem Petitum ist der Gesetzentwurf nachgekommen, was begrüßt wird.

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Beschäftigten sich bei der Betreuung und Pflege eines pflegebedürftigen Kindes oder Jugendlichen entscheiden müssen, ob sie die Freistellung für die außerhäusliche Betreuung nach § 2 Absatz 5 FPZG oder aber für die häusliche Pflege ihres Kindes auswählen. Eine Kombination von beiden Formen der Betreuung und Begleitung ist nicht möglich. Das entspricht nicht der Lebenssituation dieser Familien. So kann es erforderlich sein, ein Kind für ein paar Wochen zu einem Krankenhausaufenthalt zu begleiten und nach der Rückkehr in die Häuslichkeit das schwerkranke Kind zuhause zu pflegen. Diese Möglichkeit sollte das Gesetz unbedingt eröffnen. Daher sind in § 2a Absatz 5 FPZG Satz 3 und in § 3 Absatz 5 PZG Satz 3 zu streichen.

Lösungsvorschlag

In § 2 Absatz 5 ist Satz 3 zu streichen.

§ 2a: Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

Gesetzentwurf

Die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit muss nach § 2a Absatz 1 acht Wochen vor dem gewünschten Beginn gegenüber dem Arbeitgeber unter Angabe von Dauer, Reduzierung des Arbeitszeitumfangs und der gewünschten künftigen Verteilung der Arbeitsleistung angekündigt werden. Pflegezeit und Familienpflegezeit können dabei miteinander kombiniert werden, wobei insgesamt ein Zeitraum von 24 Freistellungsmonaten nicht überschritten werden darf. Gibt ein Arbeitnehmer nicht an oder ist seine Erklärung nicht eindeutig, ob er im Rahmen der Pflegezeit oder im Rahmen der Familienpflegezeit freigestellt werden will, gilt die Erklärung als Freistellung von der Pflegezeit. Wird die Familienpflegezeit im unmittelbaren Anschluss an die bis zu sechs Monate mögliche Pflegezeit in Anspruch genommen, muss der Beschäftigte dies innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Pflegezeit, jedoch spätestens acht Wochen vor Beginn der Familienpflegezeit ankündigen. Wird die Pflegezeit nach der Familienpflegezeit in Anspruch genommen, gilt die Acht-Wochen-Frist für die Ankündigung. Die Ankündigung hat jeweils schriftlich zu erfolgen. Über den Umfang der Verringerung der Arbeitszeit sowie deren Verteilung ist zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem eine schriftliche Vereinbarung zu schließen.

Die Familienpflegezeit kann nur einmal in Anspruch genommen werden. Nach § 2a Absatz 3 kann jedoch eine nicht bis zur Höchstdauer ausgeschöpfte Familienpflegezeit bis zur Gesamtdauer verlängert werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt. Der Arbeitnehmer kann eine solche Verlängerung auch ohne Zustimmung erreichen. Voraussetzung hierfür ist, dass ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Sofern der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege unmöglich oder unzumutbar geworden ist, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist darüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit auch beendet werden, sofern der Arbeitgeber zustimmt.

Bewertung

Es ist positiv zu bewerten, dass Pflegezeit und Familienpflegezeit miteinander kombiniert werden können. Der Deutsche Caritasverband hatte sich schon im Rahmen seiner Stellungnahme zur Einführung des FamilienpflegeZG für die Möglichkeit einer Kombination von Pflegezeit und Familienpflegezeit eingesetzt. Auf diese Weise können Beschäftigte flexibel zwischen einer Reduzierung der Arbeitszeit und einer vollständigen Freistellung zumindest für die Dauer von sechs Monaten wählen und je nach Pflegesituation entscheiden, welches Modell für sie in welcher Phase attraktiv ist. Zudem ermöglicht das Modell der Pflegezeit neben der vollständigen Freistellung von der Arbeit auch eine Reduzierung des wöchentlichen Stundenumfangs auf weniger als 15 Stunden.

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Ankündigungsfristen erachten wir sowohl aus der Perspektive der Arbeitnehmer wie der Arbeitgeber als sachgerecht. Arbeitnehmer können sich bis zu 6 Monate im Rahmen der Pflegezeit von der Arbeit vollständig oder teilweise mit einer sehr kurzen Ankündigungsfrist von 10 Tagen freistellen lassen. Zusammen mit der 10tägigen kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG bei akut auftretenden Pflegesituationen ist

somit gewährleistet, dass die Arbeitnehmer sich vom ersten Tag des Eintritts von Pflegebedürftigkeit für die Pflege ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen können. Im Anschluss kann dann Familienpflegezeit beantragt werden. Umgekehrt kann auch die Familienpflegezeit der Pflegezeit vorgeschaltet werden. Für die Arbeitgeber eröffnet die im Gesetzentwurf vorgesehene achtwöchige Ankündigungsfrist für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit hinreichend Spielraum, um eine Vertretung des Arbeitnehmers zu suchen. Da der Nachweis des Eintritts von Pflegebedürftigkeit sowohl bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit als auch der Pflegezeit durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung zu erfolgen hat (vgl. § 2a Abs. 4 FamilienpflegeZG und § 3 § Abs. 2 PflegeZG), muss die reguläre Begutachtungsfrist des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung verkürzt werden. § 18 Absatz 2 Satz 5 SGB XI sieht für diese beiden Fallkonstellationen vor, dass der MDK spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags das Begutachtungsverfahren durchführen muss, sofern sich der zu Pflegendende in häuslicher Umgebung befindet und nicht palliativ versorgt wird. Wenn der zu Pflegendende sich hingegen im Krankenhaus oder einer Rehabilitationseinrichtung befindet, ist eine Verkürzung der Begutachtungsfrist auf eine Woche vorgesehen (§ 18 Absatz 2 Satz 4 SGB XI). Bei beiden Fristen muss noch in Betracht gezogen werden, dass der Betroffene über das Ergebnis der Begutachtung zu informieren ist, wofür ggf. auch noch ein Postweg anfällt. In Anbetracht der Tatsache, dass eine Ankündigung der Pflegezeit innerhalb von 10 Tagen vor Antritt der Pflegezeit erfolgen kann und hierfür bereits die Bescheinigung über das Vorliegen von Pflegebedürftigkeit dem Arbeitgeber vorlegen muss, muss diese Frist grundsätzlich auf eine Woche verkürzt werden.

Zu kritisieren ist die Regelung, dass, wenn der Arbeitnehmer sich nicht eindeutig für eine Familienpflegezeit oder eine Pflegezeit ausspricht, seine Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit gilt. Dies ist deswegen abzulehnen, weil der Beschäftigte mit anderen Rechtsfolgen konfrontiert ist (vgl. Begründung S.36), als er es eventuell beabsichtigt hatte. So könnte nach einer 6monatigen Reduzierung auf 15 Wochenstunden beispielsweise nicht mehr eine volle Freistellung von der Arbeitszeit beantragt werden, weil die Pflegezeit aufgebraucht ist. Diese und ähnliche Missverständnisse sind vorprogrammiert. Lösungsvorschlag: § 2a Absatz 1 Satz 3 neu ist ersatzlos zu streichen. Das Antragsverfahren darf keinen Interpretationsspielraum lassen; es muss klar und eindeutig für den Antragsteller sein, ob er Familien- oder Pflegezeit beantragt und er sollte auch auf die jeweiligen Rechtsfolgen hingewiesen werden. Eine intensive Beratung z.B. durch Pflegedienste und den Arbeitgeber – dieser ist über die Gesetzesreform umfassend aufzuklären – ist unbedingt notwendig.

Der Gesetzentwurf sieht nun auch einen Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit vor, etwa, wenn der zu pflegende Angehörige verstorben ist oder die Pflege zuhause nicht mehr möglich ist und ein Einzug ins Pflegeheim erforderlich wird. Für diese Regelung hatte sich der Deutsche Caritasverband im Rahmen seiner Stellungnahme bei der Einführung des Familienpflegezeitgesetzes im Jahr 2011 bereits eingesetzt. Wir begrüßen daher diese ergänzende Regelung ausdrücklich. Allerdings ist darüber hinaus eine Klarstellung dahingehend erforderlich, dass als Beendigungsgrund nicht gilt, wenn die Pflege nur vorübergehend nicht mög-

lich ist, z.B. bei Erkrankung oder sonstiger Verhinderung der Pflegeperson im Rahmen der Verhinderungspflege und/oder bei Kurzzeitpflege des Pflegebedürftigen.

Des Weiteren sollte geregelt werden, wie mit der Gesamtdauer bei krankheitsbedingter Unterbrechung der Familienpflege- oder Pflegezeit von bis zu einem halben Jahr zu verfahren ist. Wir schlagen vor, dass Zeiten, in denen die Pflegeperson erkrankt ist und sie deshalb die Familienpflegezeit oder Pflegezeit, unterbrechen muss, nicht auf die Gesamtdauer anzurechnen sind. Dies soll aber nur den Erkrankungszeitraum für mehr als vier Wochen bis zu einem halben Jahr betreffen.

Positiv zu bewerten ist, dass darüber hinaus in weiteren Fällen eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit möglich ist, sofern der Arbeitgeber zustimmt. Dies sichert dem Arbeitnehmer eine hohe Flexibilität bei der Rückkehr in das alte Arbeitsverhältnis. Da befristete Arbeitsverhältnisse zur Vertretung des freigestellten Beschäftigten gemäß § 2 Abs. 3 FamilienpflegeZG und § 6 Abs. 3 PflegeZG mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden können, sofern die Anwendung dieser Regelung nicht vertraglich ausgeschlossen wurde, hat auch der Arbeitgeber bei der vierwöchigen Ankündigungsfrist für die Beendigung der Familienpflegezeit die für ihn erforderliche Planungssicherheit.

Die nach § 2a Abs. 3 FamilienpflegeZG gegebene Möglichkeit zur Verlängerung der Familienpflegezeit über den ursprünglich beantragten Zeitraum hinaus ist im Grundsatz ebenfalls positiv zu bewerten, denn die Entwicklung von Pflegesituationen ist für pflegende Angehörige nicht vorhersehbar und daher mit großen Unsicherheiten behaftet. Aus Sicht der Pflegepersonen ist es von hoher Bedeutung, dass eine Verlängerung der teilweisen Freistellung verlangt werden kann, sofern ein Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht möglich ist. Um ein Höchstmaß an Flexibilität für den pflegenden Angehörigen zu ermöglichen, wäre es sinnvoll, nicht nur eine Verlängerung der Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer zu ermöglichen, sondern auch Regelungen für den Fall zu treffen, dass an die Familienpflegezeit Pflegezeit angeschlossen wird und im Anschluss jedoch nochmals ein weiterer Zeitraum für die Familienpflegezeit benötigt wird. Dieser Fall ist im Gesetzentwurf noch nicht geregelt. Aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes soll auch ermöglicht werden, an eine erstmalige Familienpflegezeit Pflegezeit anzuschließen und dann - ggf. auch mit einer Unterbrechung durch vollständige Rückkehr auf den Umfang der vormaligen Arbeitszeit - die noch nicht ausgeschöpften Monate der 24monatigen Gesamthöchstdauer durch eine weitere Phase der Familienpflegezeit aususchöpfen.

Lösungsvorschlag

§ 2a Abs. 3 soll lauten:

„Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 Satz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. **Wenn im Anschluss an die Familienpflegezeit Pflegezeit bis zur Höchstdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch genommen wurde und die Gesamtdauer nach**

§ 2 Absatz 2 noch nicht erreicht worden ist, kann Familienpflegezeit bis zur Erreichung der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 zur Pflege und Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen erneut in Anspruch genommen werden. Eine Verlängerung **nach Satz 1** und **die erneute Inanspruchnahme der Familienpflegezeit nach Satz 2** bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. Eine krankheitsbedingte Unterbrechung der Familienpflegezeit oder Pflegezeit von vier Wochen bis zu 180 Tagen bleibt bei der Zugrundelegung der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 Satz 2 unberücksichtigt.

In § 2a Abs. 4 ist nach Satz 2 anzufügen:

„Liegt die Bescheinigung nach Satz 1 bei Antragstellung noch nicht vor, ist zum vorläufigen Nachweis der Pflegebedürftigkeit eine ärztliche Bescheinigung ausreichend. Die Bescheinigung nach Satz 1 ist unverzüglich nachzureichen“

§ 18 Abs. 3 Satz 5 SGB XI, ist wie folgt zu formulieren:

„Befindet sich der Antragsteller in häuslicher Umgebung, ohne palliativ versorgt zu werden, und wurde die Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz gegenüber dem Arbeitgeber angekündigt, **ist die Begutachtung spätestens innerhalb einer Woche nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Pflegekasse durchzuführen** und der Antragsteller seitens des Medizinischen Dienstes oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter unverzüglich darüber zu informieren, welche Empfehlung der Medizinische Dienst oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter an die Pflegekasse weiterleitet. Ist beim Arbeitgeber der pflegenden Person eine Familienpflegezeit **angekündigt**, ist eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung oder die von der Pflegekasse beauftragten Gutachter spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags bei der zuständigen Pflegekasse durchzuführen und der Antragsteller seitens des Medizinischen Dienstes oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter unverzüglich darüber zu informieren, welche Empfehlung der Medizinische Dienst oder der von der Pflegekasse beauftragten Gutachter an die Pflegekasse weiterleitet.“

In § 2a Abs. 5 ist nach Satz 1 einzufügen:

„Als veränderter Umstand gilt nicht, wenn die Familienpflege nur vorübergehend für die Dauer der Kurzzeitpflege oder Verhinderungspflege nicht möglich ist. Der Arbeitgeber ist über den Eintritt der veränderten Umstände nach Satz 1 unverzüglich zu unterrichten.“

§ 3: Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

Gesetzentwurf

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für die Freistellungen nach FamilienpflegeZG sowie nach PflegeZG dem Beschäftigten ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen gewährt. Die Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit gewährt. In den Fällen der Pflegezeit, bei der auch eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung möglich ist, darf die höchstmögliche Darlehensrate den Betrag nicht überschreiten, der sich aus der höchstmöglichen Reduzierung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Wochenstunden bei der Familienpflegezeit ergibt. Im Übrigen kann die monatliche Darlehensrate grundsätzlich flexibel ausgestaltet werden. Sie muss allerdings nach § 3 Absatz 5 FamilienpflegeZG mindestens 50 Euro pro Monat betragen. In § 3 Absatz 6 FamilienpflegeZG ist geregelt, dass der Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen grundsätzlich gegenüber dem Darlehen nachrangig ist.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hatte sich bei der Einführung des FamilienpflegeZG im Jahr 2011 nachdrücklich dafür eingesetzt, die komplexen Regelungen zur Aufstockung des Arbeitsentgeltes durch die Arbeitgeber nach § 3 FamilienpflegeZG alt durch ein einfaches und schlankes Modell der direkten Darlehensgewährung an den Beschäftigten durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu ersetzen. Diesem Vorschlag ist der Gesetzentwurf nun gefolgt. Die Neuregelung macht transparent, dass es sich bei der Gewährung des Darlehens letztlich um eine individuelle Kreditaufnahme handelt. Zudem eröffnet es den Beschäftigten bessere Möglichkeiten für einen eventuellen Arbeitgeberwechsel nach Beendigung der Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit. Die Darlehensgewährung im Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Beschäftigtem und Bundesamt, war für Arbeitgeber und Beschäftigte jeweils mit einigen Risiken versehen. So mussten sich die Beschäftigten gegen den Ausfall der Möglichkeit zur Rückzahlung des Darlehens durch den Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung versichern. Der Arbeitgeber sollte hierfür einen Gruppenvertrag abschließen und seinen Beschäftigten anbieten können. Der Arbeitgeber hatte darüber hinaus einen hohen bürokratischen Verwaltungsaufwand für die Ausgestaltung der zu vereinbarenden Entgeltaufstockung, sowohl bei einem negativen als auch einem positiven Wertguthaben nach § 7b SGB IV. Durch den Wegfall dieser komplexen Regelungen erwartet der Deutsche Caritasverband einen deutlichen Anstieg der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit.

Die Darlehensgewährung auf der Grundlage der pauschalierten Nettoentgelte ist ebenfalls zu begrüßen. Aufgrund ihrer Berechnung in Anlehnung an die pauschalierten Nettoentgelte zum Kurzarbeitergeld entsteht den Arbeitgebern bei der Bescheinigung der Arbeitsentgelte nur ein beschränkter zusätzlicher Verwaltungsaufwand.

Positiv zu bewerten ist, dass die Beschäftigten die Höhe des Darlehens im Grundsatz flexibel bestimmen können. Somit kann jeder Beschäftigte die Höhe des Ausfallrisikos des Darlehens nach seinen Vorstellungen gestalten. Sachlich nachvollziehbar ist, angesichts entstehender

Verwaltungskosten für ein zinsloses Darlehen auch eine Mindesthöhe für das Darlehen vorzusehen. Die Begrenzung der Höhe des Darlehens bei Inanspruchnahme der Pflegezeit auf die maximale Höhe bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit sollte hingegen aufgehoben werden. Da es sich bei dieser Darlehensform um eine individuelle Kreditaufnahme handelt, soll es jedem Beschäftigten freigestellt sein, die Höhe des Darlehens selbst zu bestimmen, auch bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung.

Lösungsvorschlag

§ 3 Absatz 4 ist aufzuheben.

§ 4: Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Gesetzentwurf

Die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers bestehen in der Bescheinigung von Arbeitsumfang und Arbeitsentgelt des Beschäftigten vor und während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

Bewertung

Die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers reduzieren sich gegenüber dem alten FamilienpflegeZG auf ein Mindestmaß, das verlangt werden kann, um das gemeinsame Ziel einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu stärken und zu erreichen.

§ 5: Ende der Förderfähigkeit

Gesetzentwurf

Die Förderfähigkeit endet mit dem Ende der Freistellung. Dies gilt auch dann, wenn der Beschäftigte die vorgesehene Mindestarbeitszeit von 15 Stunden aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen sowie aufgrund von Kurzarbeit oder eines Beschäftigungsverbotes unterschreitet.

Bewertung

Die Regelungen des bisherigen § 9 Abs. 1 FamilienpflegeZG führten zu einseitigen Nachteilen auf Seiten der Beschäftigten, beispielsweise, wenn kollektivvertragliche Kürzungen des monatlichen Arbeitsentgelts während der Nachpflegephase erfolgten oder sich kollektivvertraglich die wöchentliche Arbeitszeit und damit einhergehend zugleich auch das Gehalt in der Nachpflegephase verringerte. In diesen Fällen blieb der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung des Aufstockungsbeitrags in voller Höhe erhalten. Eine ähnliche Konstellation war in der bisher geltenden Fassung des FamilienpflegeZG vorgesehen, wenn sich beispielsweise das Gehalt in der Nachpflegephase aufgrund „anderer gesetzlicher Bestimmungen“ verringerte. Das ist der Fall, wenn sich Sozialversicherungsbeiträge erhöhen und dadurch der Nettoverdienst geringer wird. Der Deutsche Caritasverband hatte sich daher dafür eingesetzt, dass die Höhe der Rückzahlungen des Darlehens in der Nachpflegephase bei einer Unterschreitung der Mindestar-

beitszeit aufgrund von gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen durch eine entsprechende Verlängerung der Nachpflegephase anzupassen ist. Aufgrund der Umstellung von der Entgeltaufstockung zu einem direkten Darlehen zwischen Beschäftigtem und Bundesamt lassen sich diese Fallkonstellationen einfach gestalten, denn die Höhe des Darlehens orientiert sich an den vom Arbeitgeber zu übersendenden Entgeltbescheinigungen. Wir begrüßen, dass der Gesetzentwurf die genannten Fallkonstellationen in die Neuregelung aufgenommen hat. Damit auch das Arbeitsrecht der Kirchen, das im Dritten Weg keine kollektivvertraglichen Regelungen vorsieht, vom Gesetz erfasst wird, ist in § 5 Absatz 1 Satz 2 eine entsprechende Ergänzung vorzunehmen.

Lösungsvorschlag

§ 5 Absatz 1 Satz 2 ist neu wie folgt zu fassen:

Satz 1 gilt auch dann, wenn die oder der Beschäftigte während der Familienpflegezeit den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen oder aufgrund von Bestimmungen, die in Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen enthalten sind, unterschreitet.

§ 6: Rückzahlung des Darlehens

Gesetzentwurf

Die Rückzahlung des Darlehens beginnt mit dem Ende der Familienpflegezeit oder Pflegezeit. Da die Familienpflegezeit an die Pflegezeit anschließen kann und vice versa, ist eine Rückzahlungsfrist von bis zu 48 Monaten ab Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit vorgesehen. Befindet sich die Darlehensnehmerin/der Darlehensnehmer bei Beginn des Rückzahlungsraums in Familienpflegezeit bzw. Pflegezeit kann er oder sie beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen, dass die Rückzahlung erst mit Beendigung der Freistellungsphase erfolgt.

Bewertung

Die Neuregelungen sind sachgerecht.

§ 7: Härtefallregelung

Gesetzentwurf

Der Gesetzentwurf regelt mehrere Konstellationen, in denen es bei der Rückzahlung des Darlehens zu einem Härtefall kommen kann. § 7 Absatz 1 sieht eine Stundung bei Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und Fünften Buch Sozialgesetzbuch vor sowie bei Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II, Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des SGB XII und bei einer mehr als 180 Tage ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit. Ein Härtefall und damit die Möglichkeit der Stundung ist auch gegeben bei unverschuldeten finanziellen Belastungen, die zu ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten geführt haben

oder durch die Rückzahlung des Darlehens führen werden. In § 7 Absatz 2 wird geregelt, dass bei einer Freistellung des Beschäftigten, die wegen der fortbestehenden Pflegebedürftigkeit desselben Angehörigen über die Gesamtdauer der Familienpflegezeit und/oder Pflegezeit hinausgeht, die Rückzahlungsraten für das Darlehen um ein Viertel erlassen werden und die restliche Darlehensschuld gestundet wird. Soweit die Darlehensschuld noch nicht fällig ist, wird sie ganz erlassen, wenn jemand seit mindestens zwei Jahren seit Ende der Freistellung Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe nach dem SGB XII bezieht sowie bei Tod des Darlehensnehmers oder der Darlehensnehmerin (§ 7 Absatz 3).

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hatte sich in seiner Stellungnahme zur Einführung des FamilienpflegeZG bereits für Härtefallregelungen eingesetzt. Das betrifft insbesondere die Konstellationen, in denen vormals Beschäftigte entweder aufgrund von schwerer Erkrankung arbeitsunfähig sind, aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit auf den Bezug von SGB II-Leistungen angewiesen sind oder Leistungen zum Lebensunterhalt bzw. zur Grundsicherung bei Erwerbsminderung nach dem SGB XII erhalten. Wir erachten die Regelungen als sachgerecht.

§ 8: Antrag auf Förderung

Gesetzentwurf

Der Antrag auf Förderung kann auch noch innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Familienpflegezeit oder der Pflegezeit rückwirkend zum Beginn der Freistellung gestellt werden. Andernfalls wirkt er von Beginn des Monats der Antragstellung.

Bewertung

Die Regelung ist praxisorientiert, denn pflegende Angehörige sind oftmals bei Eintritt einer Pflegesituation nicht sofort in der Lage, all ihre Ansprüche zu überschauen und geltend zu machen. Daher ist es sachgerecht, dass der Antrag auf Förderung auch rückwirkend innerhalb von drei Monaten nach Inanspruchnahme der Familienpflegezeit oder Pflegezeit gestellt werden kann.

Zu den § 9 (Darlehensbescheid), § 10 Antrag und Nachweis in weiteren Fällen, § 11 (Allgemeine Verwaltungsvorschriften) sowie § 12 (Bußgeldvorschriften) und § 13 (Aufbringung der Mittel) hat der Deutsche Caritasverband keine Anmerkungen. Daher wird nicht im Einzelnen dazu Stellung genommen.

§ 14: Beirat

Gesetzentwurf

Das BMFSFJ setzt einen Beirat ein, der die Umsetzung dieses Gesetzes begleitet und über die Auswirkungen berät. Der Beirat legt dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht vor und kann hierin Handlungsempfehlungen aussprechen. Der Beirat besteht aus

21 Mitgliedern, die vom BMFSFJ berufen werden. Er setzt sich zusammen aus Vertreter/innen von Betroffenenorganisationen, Gewerkschaften, Arbeitgebern, Wohlfahrtsverbänden, Seniorenorganisationen und Interessensvertretungen pflegender Angehöriger sowie aus je einem Vertreter der Sozialen Pflegeversicherung und der privaten Pflege-Pflichtversicherung. Des Weiteren sollen ihm Wissenschaftler/innen, die kommunalen Spitzenverbände und Vertreter/innen Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Jugend und Familie sowie für Arbeit und Soziales angehören. Die Besetzung des Beirats muss geschlechterparitätisch erfolgen.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband erwartet, dass von den Neuregelungen im Familienpflegezeitgesetz Impulse für eine bessere Inanspruchnahme der Familienpflegezeit ausgehen. Er begrüßt, dass ein Beirat eingesetzt wird, der die Umsetzung des Gesetzes begleitet und jährlich einen Bericht an den Gesetzgeber erstellt, der auch Handlungsempfehlungen der für das Thema der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf relevanten zivilgesellschaftlichen Akteure enthalten kann und soll. Die Zusammensetzung des Beirats erachten wir weitestgehend als sachgerecht. Ergänzt werden sollte die Mitgliedschaft einer/s Vertreter/in der Arbeitsgemeinschaft der Familienorganisationen.

Artikel 2 Änderung des Gesetzes über die Pflegezeit

Die neuen § 2 und § 3 Absätze 3, 5 bis 7 folgen den Regelungen zu § 2a des Familienpflegezeitgesetzes. Für die Bewertung verweisen wir auf die entsprechenden Ausführungen dort.

§ 3 Abs. 6 und 7 i.V. mit § 4 Abs. 3 und § 7 Abs. 5: Sterbebegleitung

Gesetzentwurf

Der Gesetzentwurf sieht die Einführung einer Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen im Rahmen des Pflegezeitgesetzes vor. Für die Sterbebegleitung gilt nach § 4 Absatz 3 Satz 2 eine Höchstdauer von 3 Monaten. Die Beschäftigten können für diese Phase ebenfalls ein Darlehen analog zur Familienpflegezeit oder Pflegezeit beanspruchen. Die Legaldefinition von Sterbebegleitung erfolgt in § 7 Absatz 5: Sterbebegleitung liegt vor, wenn ein naher Angehöriger an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und bei der eine Heilung ausgeschlossen ist sowie eine palliativmedizinische Behandlung erforderlich ist. Die Lebenserwartung muss auf Wochen oder wenige Monate begrenzt sein. Die Angehörigen haben das Vorliegen einer solchen Erkrankung nach § 3 Abs. 6 Satz 2 durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen.

Aus § 4 Abs. 3 Satz 2 geht hervor, dass die bis zu dreimonatige Sterbebegleitung zusätzlich zur Pflegezeit beansprucht werden kann. In der Gesetzesbegründung zu § 4 Absatz 3 heißt es allerdings, dass die Inanspruchnahme aller Freistellungsansprüche nach dem Pflegezeitgesetz und nach dem Familienpflegezeitgesetz eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten darf. Dieser Satz könnte dahingehend interpretiert werden, dass auch die Begleitung in der

letzten Lebensphase in die Gesamtdauer von 24 Monaten subsummiert ist. Die Gesetzesbegründung ist daher dahingehend klarzustellen, dass letzteres nicht der Fall ist.

Die Vorschriften zur Reduzierung der Arbeitszeit, zur Ankündigungsfrist von bis zu 10 Tagen vor Inanspruchnahme der Leistung sowie die Vereinbarung über die Verringerung und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit während der Sterbebegleitung folgen den Regeln des § 3 PflegezeitG.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hat sich schon seit langem für die Einführung einer Sterbebegleitung eingesetzt. Sterbende Angehörige sollen in dieser letzten Phase ihres Lebens eng begleitet werden können. Dazu bedarf es eines Rechtsanspruchs auf teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung. Wir begrüßen daher nachdrücklich die Einführung dieser Vorschrift. Von zentraler Bedeutung ist, dass die Sterbebegleitung nicht auf die Höchstdauer der Pflegezeit oder Familienpflegezeit angerechnet wird, denn es wird in der Praxis nicht selten Konstellationen geben, wonach der Pflegenden die Gesamtdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit ausgeschöpft hat und der nahe Angehörige danach oder zu einem viel späteren Zeitpunkt in die Phase des Sterbens eintritt.

§§ 5 und 6: Kündigungsschutz und befristete Verträge

Gesetzentwurf

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zum Kündigungsschutz und zur Vertretung der freigestellten Beschäftigten durch befristete Arbeitsverhältnisse sollen nicht nur für die Pflegezeit, sondern auch für die außerhäusliche Betreuung pflegebedürftiger Minderjähriger sowie für die Sterbebegleitung gelten.

Bewertung

Die Regelungen sind uneingeschränkt zu begrüßen.

§ 7: Nahe Angehörige

Gesetzentwurf

In § 7 Absatz 3 der Begriffsbestimmungen ist geregelt, was unter „nahen Angehörigen“ zu verstehen ist. Der bisherige Personenkreis wird erweitert um Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften.

Bewertung

Die vorgeschlagene Erweiterung des Personenkreises ist uneingeschränkt zu begrüßen. Der Personenkreis sollte jedoch aus Sicht des Deutschen Caritasverbands noch weiter gefasst werden. So sollten Verwandte ersten Grades die Pflegezeit, Familienpflegezeit, Betreuung

minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger oder die Sterbebegleitung in Anspruch nehmen können.

Lösungsvorschlag

§ 7 Abs. 3 wird um folgende Ziffer 4 ergänzt:

„Weitere Verwandte ersten Grades wie Neffen und Nichten, Cousins und Cousinen, Onkel und Tanten“.

Artikel 5: Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

§ 45: Neuregelung des Krankengelds bei Erkrankung des Kindes

Gesetzentwurf

Das Kinderkrankengeld wird auf eine neue Berechnungsgrundlage gestellt. Bezugsgröße ist jetzt nicht mehr das vor der Freistellung erzielte Arbeitsentgelt, sondern das während der Freistellung ausgefallene Nettoarbeitsentgelt. Als Krankengeld werden 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts gezahlt. Dabei darf das kalendertägliche Brutto-Krankengeld bei Erkrankung des Kindes 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht überschreiten, soweit es der Beitragsberechnung innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze unterliegt.

Bewertung

Den Unternehmen entsteht ein erhöhter Verwaltungsaufwand. Bisher konnte der Arbeitgeber für die notwendigen Bescheinigungen die Berechnungen heranziehen, die er auch für das Krankengeld nach § 44 SGB V genutzt hat. Nun muss der Arbeitgeber für die Berechnung des Kinderkrankengeldes sowie des Pflegeunterstützungsgeldes gesonderte Berechnungsgrundlagen vorhalten.

Artikel 8: Änderungen des Elften Buches Sozialgesetzbuch

§ 44a: Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung

Gesetzentwurf

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegezeitG wird jetzt mit einer Lohnersatzleistung für die Dauer von bis zu 10 Tagen unterlegt. Dieses sog. Pflegeunterstützungsgeld wird als Ausgleich für entgangenes Arbeitsgeld ausgestaltet; seine Höhe richtet sich nach dem Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V. Ein Anspruch besteht nicht, sofern und solange ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegenüber dem Arbeitgeber besteht. Das Pflegeunterstützungsgeld wird nur auf Antrag gewährt. Der Antrag muss unverzüglich gegenüber der Pflegekasse unter Vorlage eines ärztlichen Attests gestellt werden. Zusammen mit der Leistungsbewilligung stellt die Pflegekasse dem Leistungsbezieher eine Bescheinigung aus, aus der Zeitraum und Höhe der Leistungsbewilligung hervorgehen. Diese Bescheinigung ist dem Arbeitgeber unverzüglich vorzulegen.

In Absatz 5 wird zudem geregelt, dass Beschäftigte während der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung aus der Pflegeversicherung erhalten können.

Aus dem Pflegeunterstützungsgeld sind, wie bei allen Lohnersatzleistungen, Beiträge zu den Sozialversicherungen zu leisten. In diesem Fall betrifft dies die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie zur Arbeitsförderung. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden in Artikel 7 dieses Gesetzentwurfs geregelt, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung in Artikel 4. Es handelt sich insofern um Folgeregelungen zur Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes.

Bewertung

Der Deutsche Caritasverband hat sich stets für ein Pflegeunterstützungsgeld als bezahlte Lohnersatzleistung für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung infolge einer akut auftretenden Pflegesituation eines nahen Angehörigen ausgesprochen. Dieser Forderung hat der Gesetzgeber nun Rechnung getragen, was wir nachdrücklich begrüßen. Allerdings muss das Pflegeunterstützungsgeld für alle Versicherten aus der Pflegeversicherung bezahlt werden. Die gegenwärtige Regelung, dass das Pflegeunterstützungsgeld zu Lasten der Pflegekasse nur geleistet wird, sofern und solange der Arbeitgeber keine entsprechende Leistung nach tarifvertraglichen oder tariflich vereinbarten Bestimmungen vorsieht, ist aufzuheben, da sie Unternehmen benachteiligt, die eine solche Leistung bereits heute vorsehen.

Des Weiteren soll im Gesetzestext klargestellt werden, dass zwar der Antrag an die Pflegekasse zur Gewährung von Pflegeunterstützungsgeld unverzüglich gestellt werden muss. Es soll möglich sein, die mit Übersendung des Antrags geforderte ärztliche Bescheinigung zeitnah nachzureichen, denn pflegebedürftige Angehörige haben in einer plötzlich auftretenden Pflegesituation wahrscheinlich vorrangig die Belange ihrer Angehörigen im Blick. Ein Arztbesuch am selben Tag zur Erlangung der Bescheinigung ist kaum zu leisten.

Aus dem Gesetzestext zu § 2 PflegeZG, der die Anspruchsgrundlage für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung darstellt, lässt sich außerdem nicht eindeutig entnehmen, in welchen Zeiträumen und für welchen Personenkreis der Anspruch auf 10tägige Freistellung besteht. Es stellt sich die Frage, ob 10 Arbeitstage am Stück genommen oder flexibel genutzt werden können oder ob sich der Anspruch pro auftretenden „Pflegefall“ einmal in der gesamten Beschäftigungszeit bezieht oder als jährlicher Anspruch gilt. Aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes soll eine flexible Verwendung der 10 Tage der Freistellung zugelassen werden. Der Anspruch soll jährlich gelten.

Lösungsvorschlag

In § 44a Absatz 3 Satz 1, 2. Halbsatz sind die Worte „keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber“ zu streichen.

§ 44a Absatz 3 ist nach Satz 3 folgender Satz einzufügen:

„Die ärztliche Bescheinigung kann auch zeitnah nachgereicht werden.“

§ 2 Absatz 1 PflegeZG ist, wie folgt, zu fassen:

„Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage **kalenderjährlich** der Arbeit fernzubleiben, sofern dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. **Die 10 Arbeitstage können einzeln oder verteilt über mehrere Zeiträume in Anspruch genommen werden.**“

Freiburg, 17.11.2014

Vorstandsbereich Sozial- und Fachpolitik

Prof. Dr. Georg Cremer

Generalsekretär

Kontakt

Dr. Elisabeth Fix, Referentin für Rehabilitation, Alten- und Gesundheitspolitik,
Deutscher Caritasverband, Berliner Büro, Tel. 030 284447-46, elisabeth.fix@caritas.de

Caroline von Kries, Leiterin Arbeitsstelle Sozialrecht,
Deutscher Caritasverband, Tel. 0761 200 224; caroline.von.kries@caritas.de

Dr. Franz Fink, Leiter des Referats Alter, Pflege, Behinderung,
Deutscher Caritasverband, Tel. 0761 200 366; franz.fink@caritas.de