

**Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales über ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Die Stellungnahme (DV 26/14) wurde in der Geschäftsstelle erarbeitet und am 30. September 2014 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



# Inhalt

<b>Vorbemerkung</b>	<b>3</b>
<b>1. Allgemeine Einschätzung der geplanten Zusammenführung und Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes</b>	<b>4</b>
<b>2. Zu den Regelungen im Einzelnen</b>	<b>7</b>
2.1 § 2 Familienpflegezeit – Gesamtdauer von Pflege- und Familienpflegezeit	7
2.2 § 2a FPfZG und Änderung des § 2 Absatz 3 PflegeZG – Regelung der Fristen für die Inanspruchnahme von Pflege- und Familienpflegezeit	7
2.3 §§ 3–7 FPfZG – Förderung der pflegebedingten Freistellung durch zinsloses Darlehen	8
2.4 Ergänzung zu § 7 PflegeZG – Erweiterung der Anspruchsberechtigung	9
<b>3. Fazit</b>	<b>10</b>

## Vorbemerkung

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht eine gemeinsame Reform des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes vor und entspricht damit einer Vereinbarung des Koalitionsvertrags zwischen CDU, CSU und SPD vom 27. November 2013. Ziel der Reform ist, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiter zu erhöhen. Im Jahr 2011 wurden knapp 1,2 Millionen von insgesamt 2,5 Millionen pflegebedürftigen Menschen ausschließlich durch Angehörige versorgt.<sup>1</sup> Informelle Pflege ist mithin eine tragende Säule des deutschen Pflegesystems, und etwa fünf bis sechs Prozent aller Erwachsenen im Erwerbsalter üben regelmäßig informelle Pflegetätigkeiten aus.<sup>2</sup> Der Anteil der Erwerbstätigen unter ihnen ist in den letzten Jahren gestiegen und liegt mittlerweile bei fast zwei Dritteln.<sup>3</sup> Um bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Pflege- und Erwerbsarbeit zu schaffen, hat der Gesetzgeber zum 1. Juli 2008 daher bereits das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und zum 1. Januar 2012 das Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG) verabschiedet. Die Regelungen sollten Beschäftigten mehr zeitliche Flexibilität verschaffen.

Mit dem wachsenden Kreis der Pflegepersonen, die nahe Angehörige im häuslichen Umfeld pflegen und gleichzeitig mehr als geringfügig erwerbstätig sind, nimmt voraussichtlich auch der Bedarf an pflegebedingten Auszeiten und zeitlicher Flexibilität gegenüber dem Arbeitgeber weiter zu. Die mit dem PflegeZG und FPfZG geschaffenen Angebote haben die Zielgruppe der Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung kaum erreicht.<sup>4</sup> Die im vorliegenden Gesetzentwurf nun vorgeschlagenen Reformschritte entsprechen in wesentlichen Punkten Forderungen, die der Deutsche Verein in der Vergangenheit bereits formuliert hat, um eine nennenswerte zeitliche Entlastung dieser Zielgruppe durch das PflegeZG und FPfZG zu erreichen.<sup>5</sup> Der Deutsche Verein steht der Gesetzesinitiative daher grundsätzlich positiv gegenüber. In einigen Punkten sieht er deutlichen Nachbesserungsbedarf. Anschließend an eine allgemeine Einschätzung nimmt er im Einzelnen dazu Stellung.

Unabhängig von konkreten Inhalten gibt der Deutsche Verein zu bedenken, dass eine adressatengerechtere Formulierung des Referentenentwurfs wünschenswert ist. Die Begrifflichkeiten Pflegezeit und Familienpflegezeit sind in dieser Dualität verwirrend. Sie sollten adressatengerecht vereinfacht und in einem Gesetz zusammen geführt werden, z.B. als „Pflegezeit mit vollständiger oder teilweiser Beschäftigungsreduzierung“. Darüber hinaus werden die meisten Pflegepersonen nicht dazu in der Lage sein, anhand der in § 3 Abs. 3 FPfZG formulierten Norm ihre voraussichtliche finanzielle Situation abzuschätzen. Nur unter dieser Voraussetzung können die geplanten Reformschritte und ihre Aus-

Ihre Ansprechpartnerin  
im Deutschen Verein:  
Dr. Alexandra Krause.

1 Vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2013, S. 5.

2 Vgl. Geyer, J./Schulz, E.: Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland, Berlin: DIW Wochenbericht 14/2014, S. 294.

3 Geyer/Schulz (Fußn. 2).

4 Vgl. Bundesministerium für Gesundheit: Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“, durchgeführt von TNS Infratest Sozialforschung, München 2011, im Auftrag des BMG, S. 31 f.

5 Vgl. Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für ein Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz – FamPflegeZG), NDV 2011, 148 ff.



wirkungen auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch die Zielgruppe überhaupt nachvollzogen und beurteilt werden.

Aufgrund der kurzen Frist zur Abgabe einer Stellungnahme konnte das Präsidium des Deutschen Vereins nicht befasst werden. Veränderungen in der Stellungnahme können vorbehaltlich der Beratung im Präsidium erfolgen.

## **1. Allgemeine Einschätzung der geplanten Zusammenführung und Weiterentwicklung des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes**

Tritt der Pflegefall eines nahen Angehörigen ein, sind informell Pflegende zunächst damit konfrontiert, die neue Pflegesituation zu organisieren und die Pflege ggf. zumindest vorübergehend vollständig selbst zu gewährleisten. Je nach Umfang und Dauer der Pflegebedürftigkeit können die Wünsche und Bedarfe danach, die Pflege auch längerfristig selbst im häuslichen Umfeld zu leisten, erheblich variieren. Insbesondere bei Vollzeitberufstätigkeit können die Grenzen der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeiten und -belastungen auf der einen und neuen Pflegeaufgaben auf der anderen Seite allerdings schnell erreicht sein. Um Erwerbstätige in dieser Situation zu entlasten, hat der Gesetzgeber mit dem PflegeZG und FPfZG Instrumente geschaffen, die sowohl kurz- als auch längerfristig zeitliche Flexibilität ermöglichen sollen.

Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen beginnt in der Regel unerwartet. Für diesen Fall haben Erwerbstätige seit Juli 2008 ihrem Arbeitgeber gegenüber Anspruch auf eine unverzügliche Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen. Um die Leistung nutzen zu können, reicht der Nachweis einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) aufgrund des offenkundigen Pflegebedarfs eines nahen Angehörigen aus. Dennoch haben seither nur etwa 6 % aller Hauptpflegepersonen diese Leistung überhaupt beansprucht.<sup>6</sup>

Seit Juli 2008 haben Arbeitnehmer/innen außerdem die Möglichkeit, eine bis zu 6-monatige Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, in der sie unentgeltlich ganz oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt werden, um nahe Angehörige über einen längeren Zeitraum hinweg im häuslichen Umfeld zu pflegen. Diese Möglichkeit haben bislang nur etwa 4 % aller Hauptpflegepersonen genutzt.<sup>7</sup>

Vor dem Hintergrund der geringen Wirksamkeit des PflegeZG wurde im Januar 2012 zusätzlich die Familienpflegezeit eingeführt. Informell Pflegende können mit ihrem Arbeitgeber seitdem für die Dauer von bis zu zwei Jahren eine finanziell flankierte Reduktion ihrer wöchentlichen Arbeitszeit vereinbaren, deren Kosten sie im Anschluss an die Familienpflegezeit durch eine entsprechend höhere Wochenarbeitszeit dann wieder ausgleichen. Allerdings wurde diese Möglichkeit von der Zielgruppe bislang fast gar nicht genutzt.

Insgesamt sehen das PflegeZG und FPfZG also drei Möglichkeiten der zeitlichen Entlastung informell Pflegender vor, die zugleich erwerbstätig sind:

<sup>6</sup> Vgl. Fußn. 5.

<sup>7</sup> Vgl. Fußn. 5.



1. eine *unmittelbare Auszeit* von bis zu zehn Arbeitstagen, in der allerdings kein Anspruch auf eine Lohnfortzahlung besteht; diesen Anspruch haben alle Erwerbstätigen,
2. den Anspruch auf *Pflegezeit*, in der Beschäftigte für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten teilweise oder vollständig von der Arbeit freigestellt werden; dieser Anspruch gilt allerdings nur in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten,
3. die oben erläuterte *Familienpflegezeit*, auf die Beschäftigte keinen Rechtsanspruch haben, bei der sie ihre Erwerbstätigkeit aber für einen längeren Zeitraum von maximal zwei Jahren bis zu einer Anzahl von 15 Wochenstunden reduzieren können und zugleich eine finanzielle Flankierung erhalten, um die Einkommenseinbußen auszugleichen.

Der Deutsche Verein weist darauf hin, dass alle drei Instrumente nur wenig bekannt sind.

Der nun vorliegende Referentenentwurf sieht folgende Reformschritte vor, um Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung wirksamer als bisher zu entlasten: (a) die kurzfristige Auszeit von maximal zehn Arbeitstagen wird mit einer Lohnersatzleistung, dem *Pflegeunterstützungsgeld*, gekoppelt, (b) die *Pflegezeit kann in Zukunft finanziell flankiert werden* und (c) Arbeitnehmer/innen erhalten einen *Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit*. Insbesondere die beiden letztgenannten Reformschritte entsprechen Forderungen, die der Deutsche Verein in der Vergangenheit bereits geäußert hat.<sup>8</sup>

Auch die Verankerung des Pflegeunterstützungsgeldes bei der kurzfristigen Pflegefreistellung wird begrüßt. Die Lohnersatzleistung trägt zur wirtschaftlichen Stabilisierung am Beginn einer Pflegesituation bei. Akut auftretende Pflegesituationen sind jenen Situationen vergleichbar, in denen wegen der Erkrankung eines Kindes eine Freistellung – verbunden mit der Zahlung eines Kinderkrankengeldes – beansprucht werden kann. Das Kinderkrankengeld ist ebenfalls als Lohnersatzleistung ausgestaltet. Der Reformvorschlag wird als notwendige Weiterentwicklung der Pflegezeit und Familienpflegezeit daher grundsätzlich unterstützt.

Der Deutsche Verein begrüßt die Ausweitung des Geltungsbereichs des PflegeZG und des FPfZG auf minderjährige pflegebedürftige Angehörige. Auch die nun ermöglichte Sterbebegleitung im Rahmen des PflegeZG erachtet der Deutsche Verein als angemessen. Viele Angehörige möchten die ihnen nahestehenden Menschen auch in der letzten Phase begleiten und ihnen ein Sterben in vertrauter und privater Umgebung ermöglichen. Die Verbesserungen der ambulanten Palliativbetreuung und Palliativversorgung ermutigen mehr Angehörige, diese Begleitung auch übernehmen und leisten zu können. Dazu braucht es aber vor allem Zeit. Für erwerbstätige pflegende /begleitende Personen ist daher der gesetzliche Anspruch auf Freistellung eine deutliche Verbesserung zur Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Beruf. Darüber hinaus ist die explizite Aufnahme der Sterbebegleitung ein wichtiges gesellschaftspolitisches Bekenntnis

8 Vgl. Fußn. 5.

zur Wahrung von Würde und Selbstbestimmung in der letzten Lebensphase. Der Zeitraum von 1–3 Monaten ist dem Sachverhalt angemessen.

Einer Erweiterung der Begriffsbestimmung naher Angehöriger auf Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften steht der Deutsche Verein ebenfalls positiv gegenüber. Er hat eine der Vielfalt der tatsächlich gelebten Familienmodelle entsprechende Erweiterung in der Vergangenheit bereits gefordert.<sup>9</sup>

Insbesondere in den folgenden Punkten sieht der Deutsche Verein jedoch Nachbesserungsbedarf:

- Zwar würde mit dem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit auch die gesetzlich gewährleistete maximale Dauer einer pflegebedingten vollständigen oder teilweisen Reduzierung der Arbeitsleistung von gegenwärtig sechs auf 24 Monate steigen; allerdings entfällt die Möglichkeit, eine weitere Familienpflegezeit für jede/n nahe/n Angehörige/n zu nehmen; es ist davon auszugehen, dass die Dauer von 24 Monaten in einer nicht unerheblichen Anzahl der Fälle zu kurz ist (vgl. Abschnitt 2.1).
- Der Deutsche Verein kritisiert die zu langen Fristen für die Ankündigung der Familienpflegezeit sowie der Pflege- und Familienpflegezeit im direkten Anschluss an die Inanspruchnahme der jeweils anderen Leistung gegenüber dem Arbeitgeber (vgl. Abschnitt 2.2).
- Der Deutsche Verein begrüßt die nun mögliche finanzielle Flankierung der Pflegezeit. Aufgrund der in § 3 Abs. 4 FPfZG vorgesehenen Beschränkung der maximal möglichen Darlehensrate steht allerdings zu befürchten, dass sich ein nicht unerheblicher Anteil der Zielgruppe eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung finanziell nicht leisten können wird. Der Deutsche Verein regt an, diese daher nochmals zu prüfen (vgl. Abschnitt 2.3).
- Die vorgeschlagene Ergänzung des § 34 Abs. 1 Satz 1 des SGB II für den Fall der arbeitnehmerseitigen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist überflüssig bzw. verfehlt. Der Deutsche Verein spricht sich dafür aus, sie ersatzlos zu streichen (vgl. Abschnitt 2.3).
- Der nicht unerhebliche Anteil der Pflegebedürftigen, die informell gepflegt werden, aber keine Pflegestufe haben, bleibt auch mit dieser Reform des PflegeZG und FPfZG weiterhin unberücksichtigt (vgl. Abschnitt 2.4).
- Mögliche Risiken für die pflegenden Angehörigen sieht der Deutsche Verein im Hinblick auf die Rentenanwartschaften (vgl. Abschnitt 2.5.).

Im Einzelnen nimmt der Deutsche Verein zu diesen Punkten wie folgt Stellung:

---

<sup>9</sup> Vgl. Fußn. 5.

## 2. Zu den Regelungen im Einzelnen

### 2.1 § 2 Familienpflegezeit – Gesamtdauer von Pflege- und Familienpflegezeit

Der Deutsche Verein begrüßt die Ausweitung des Rechtsanspruchs auf die Familienpflegezeit als notwendige Korrektur, um die bislang fehlende Wirksamkeit der Familienpflegezeit sichtbar zu erhöhen. Bisher ist die Familienpflegezeit in die Dispositionsfreiheit der Arbeitgeber/innen gestellt. Schon jetzt haben diese die Möglichkeit, ihren Beschäftigten bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle auf der Basis gemeinsamer Absprachen anzubieten. Der Deutsche Verein hat daher bereits 2011 darauf hingewiesen, dass ein fehlender Rechtsanspruch die Wirksamkeit der Leistung deutlich einschränkt.<sup>10</sup>

Allerdings stellt der Deutsche Verein infrage, dass eine maximale Gesamtdauer der gemeinsamen Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit durch Erwerbstätige mit Pflegeverantwortung von 24 Monaten für jede/n pflegebedürftigen Angehörige/n ausreicht, um dem tatsächlichen Pflegebedarf in einer nicht unerheblichen Anzahl der Fälle gerecht zu werden.

Die Gruppe der Pflegebedürftigen ist hinsichtlich der Dauer und des Umfangs der erforderlichen Pflege sehr heterogen. Die Pflegedauer ist abhängig vom Alter des Pflegebedürftigen beim Eintritt in die Pflegebedürftigkeit und von der Schwere der Pflegebedürftigkeit. Die Hälfte aller Frauen bleibt länger als vier Jahre pflegebedürftig.<sup>11</sup> Bei 20 % der Männer und 30 % der Frauen dauert die Pflegebedürftigkeit länger als zehn Jahre an.<sup>12</sup> Der Übergang in stationäre Pflege erfolgt häufig erst zu einem späten Zeitpunkt der Pflegebedürftigkeit.<sup>13</sup> Das FPfZG sieht gegenwärtig die Möglichkeit vor, für dieselbe pflegebedürftige Person eine weitere Familienpflegezeit zu nehmen, sobald der Ausgleich der Arbeitszeit gegenüber dem Arbeitgeber in der Nachpflegephase erfolgt ist (§ 3 Abs. 6 FPfZG). Der Deutsche Verein plädiert dafür, diese Möglichkeit beizubehalten und auf die Pflegezeit zu erweitern.

### 2.2 § 2a FPfZG und Änderung des § 2 Abs. 3 PflegeZG – Regelung der Fristen für die Inanspruchnahme von Pflege- und Familienpflegezeit

Der Referentenentwurf sieht eine Frist von acht Wochen für die schriftliche Ankündigung der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber vor. Eine Ankündigungsfrist von acht Wochen soll auch dann gelten, wenn Beschäftigte Pflegezeit und Familienpflegezeit direkt miteinander kombinieren und z.B. im direkten Anschluss an die Familienpflegezeit noch eine Pflegezeit in Anspruch nehmen (§ 2a Abs. 1 FPfZG). Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) sieht für die schriftliche Ankündigung des Beginns der Elternzeit gegenüber dem Arbeitgeber eine Frist von sieben Wochen vor (§ 16 Abs. 1 BEEG). Für die Pflegezeit, auf die bereits heute ein Rechtsanspruch besteht, sieht das PflegeZG laut § 3 Abs. 3 auch in Zukunft eine schriftliche Ankün-

<sup>10</sup> Vgl. Fußn. 5.

<sup>11</sup> Rothgang, H./Müller, R./Unger, R.: BARMER GEK Pflegereport 2013. BARMER GEK Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse Band 23, Siegburg 2013, S. 179 ff.

<sup>12</sup> Rothgang u.a. (Fußn. 11).

<sup>13</sup> Rothgang u.a. (Fußn. 11).



digung spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit vor. Wird berücksichtigt, dass der Eintritt von Pflegesituationen – anders als Betreuungssituationen – oftmals unerwartet ist und der Gesetzgeber im PflegeZG mit zehn Arbeitstagen bereits eine deutlich kürzere Frist als angemessen festgelegt hat, erscheint eine Frist von acht Wochen für die Ankündigung von Familienpflegezeit ungerechtfertigt lang. Der Deutsche Verein spricht sich deshalb dafür aus, auch für die Ankündigung der Familienpflegezeit und die direkte Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit eine Frist von zehn Arbeitstagen festzulegen.

### **2.3 §§ 3–7 FPfZG – Förderung der pflegebedingten Freistellung durch zinsloses Darlehen**

Der Deutsche Verein begrüßt die Möglichkeit, die Pflegezeit durch ein zinsloses Darlehen finanziell zu flankieren. Der Referentenentwurf sieht in § 3 Abs. 4 FPfZG vor, die maximal mögliche monatliche Darlehensrate dabei auf den Betrag zu beschränken, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist. Die Pflegezeit ermöglicht Beschäftigten, ihre wöchentliche Arbeitsleistung auf weniger als 15 Wochenstunden zu reduzieren oder sich vollständig davon freistellen zu lassen. Das bedeutet aber auch, dass das bei Inanspruchnahme der Familienpflegezeit zusätzlich zum zinslosen Darlehen bezogene monatliche Erwerbseinkommen geringer ist oder sogar ganz entfällt. Auch unter der Annahme, dass die Pflegezeit insbesondere dann in Anspruch genommen wird, wenn ein Pflegebedarf der Pflegestufe 1 oder einer höheren Pflegestufe vorliegt, womit die pflegebedürftige Person zugleich Pflegegeld beziehen kann, ist davon auszugehen, dass sich ein nicht unerheblicher Anteil der Zielgruppe eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung aufgrund der Beschränkung der maximal möglichen monatlichen Darlehensrate nicht leisten können wird. Je nach Schwere der Pflegebedürftigkeit und insbesondere in späteren Phasen der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen kann eine vorübergehende vollständige Freistellung jedoch bedarfsgerecht und notwendig sein, um eine ausreichende informelle Betreuung zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund erachtet es der Deutsche Verein für notwendig, die im Referentenentwurf vorgesehene Beschränkung nochmals zu prüfen.

Die geplante Ergänzung des § 34 Abs. 1 Satz 1 des SGB II für den Fall der arbeitnehmerseitigen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wird abgelehnt. Das SGB II als modernes Fürsorgerecht kennt keine grundsätzliche Erstattung der empfangenen Leistungen. Zu erstatten sind ausschließlich Leistungen, die aufgrund sozialwidrigen Verhaltens entstanden sind. Die Voraussetzung für eine Erstattung ist, dass die Hilfebedürftigkeit vorsätzlich bzw. grob fahrlässig, also schuldhaft, herbeigeführt wurde. Beendet eine Pflegeperson ein Beschäftigungsverhältnis, ist im Zusammenhang mit der besonderen psychosozialen Belastung infolge einer eventuell plötzlich eintretenden Betreuungsverpflichtung sowie des im Vorhinein nicht sicher zu prognostizierenden Zeitaufwands regelmäßig nicht von einem sozialwidrigen Verhalten auszugehen. Sollte im Einzelfall ein Pflegeverhältnis missbräuchlich zur Begründung von eigener Hilfebedürftig-



keit genannt werden, reicht die bestehende Rechtslage zur Durchsetzung einer Regressforderung aus. Eine gesetzliche Erweiterung ist auch insoweit verzichtbar. Für diese Sichtweise spricht, dass der Entwurf keine Änderung des § 159 SGB III (Ruhe bei Sperrzeit) vorsieht; die bestehende Formulierung in Abs. 1 Satz 1, dass „der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit ruht“, wenn „Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben“, wird offensichtlich als ausreichend angesehen. Nach der Gesetzesbegründung zur Änderung des § 34 SGB II soll mit der beabsichtigten Erweiterung „klargestellt werden, dass die Pflege eines nahen Angehörigen nicht zwangsläufig einen wichtigen Grund für die Auflösung eines Beschäftigungsverhältnisses und damit für die Herbeiführung der Leistungsgewährung darstellt“ (vgl. S. 45 des vorliegenden Referentenentwurfs). Das Ziel wird aus der Perspektive der Leistungsberechtigten vermutlich bereits aus dem Grund nicht erreicht, als in diesem Zusammenhang die Verwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs „wichtiger Grund“ nicht zur Klarstellung beiträgt. Informelle Pflege hat individuell und für die Gesellschaft eine hohe Bedeutung und darf gesetzlich nicht negativ assoziiert werden. Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen können in schwierige Konfliktsituationen kommen, die auch angesichts der verbesserten Rechtslage nicht gelöst sind, wie insbesondere z.B. Beschäftigte in kleinen Betrieben, die nicht in den Anwendungsbereich des PflegeZG und des FPfZG fallen, sowie dann, wenn sie Personen betreuen, die nicht in den Anwendungsbereich der Gesetze fallen (sog. „Pflegestufe 0“). Der Deutsche Verein spricht sich für die Streichung von Art. 3 des Referentenentwurfs aus.

Insgesamt weist der Deutsche Verein erneut darauf hin, dass die Kosten der Familienpflegezeit auch nach der vorgeschlagenen Reform fast ausschließlich von den Pflegenden selbst getragen werden müssen. Zwar entspricht die häusliche Pflege durch nahe Menschen zu einem großen Teil den Wünschen der Pflegebedürftigen und Pflegepersonen; dennoch wird damit die Verantwortung, die eine Gesellschaft für ihre älteren Mitglieder hat, einseitig in den Zuständigkeitsbereich der Familie verwiesen.<sup>14</sup>

## 2.4 Ergänzung zu § 7 PflegeZG – Erweiterung der Anspruchsberechtigung

Im Jahr 2008 gab es in Deutschland etwa 650.000 Pflegebedürftige ohne Pflegestufe, von denen etwa 500.000 ausschließlich informell betreut wurden.<sup>15</sup> Pflegebedürftigkeit der sog. „Stufe 0“ bleibt im vorliegenden Gesetzentwurf allerdings nach wie vor unberücksichtigt. Pflegepersonen, die diese Gruppe der Pflegebedürftigen informell pflegen, werden durch die vorliegende gesetzliche Regelung nicht entlastet. Auf diese Problematik hat der Deutsche Verein in der Vergangenheit bereits aufmerksam gemacht<sup>16</sup> und weist auch an dieser Stelle

<sup>14</sup> Vgl. Fußn. 5.

<sup>15</sup> Vgl. Schulze, E./Geyer, J./Korfhage, T.: Versorgungsformen in Deutschland. Untersuchung zu Einflussfaktoren auf die Nachfrage spezifischer Versorgungsleistungen bei Pflege- und Hilfebedarf, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Zentrums für Qualität in der Pflege, Berlin 2014, S. 29.

<sup>16</sup> Vgl. Fußn. 5.



darauf hin, dass ein erheblicher gesellschaftlicher Pflegebedarf auf diese Weise ungedeckt bleibt.

Der Deutsche Verein begrüßt die Berücksichtigung von Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften sowie Schwägerinnen und Schwäger als nahe Angehörige. Er hat eine zeitgemäße Erweiterung des Begriffs bereits 2011 gefordert. Dabei hat er auch darauf hingewiesen, dass Pflegebedürftige regelmäßig durch nahestehende Personen außerhalb der Familie, d.h. durch Freunde und Nachbarn, gepflegt werden und hier weiterer, aufgrund der Multilokalität von Familien perspektivisch noch zunehmender Regelungsbedarf besteht.<sup>17</sup>

## 2.5. Rentenrechtliche Behandlung pflegender Angehöriger

Bei der Regelung der Rentenanwartschaften infolge der Pflege- und Familienpflegezeit sieht der Deutsche Verein mögliche Risiken für die pflegenden Angehörigen. In der Begründung zum Entwurf wird angeführt, dass mit der Kombination von Teilzeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege pflegende Angehörige ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung halten können. Tatsächlich werden vom Arbeitgeber während der Familienpflegezeit und Pflegezeit auf Basis des reduzierten Arbeitsentgelts die Beiträge zur Rentenversicherung weitergezahlt. Zusätzlich werden gemäß § 166 Abs. 2 SGB VI von der Pflegekasse für die geleistete Pflege entsprechend der Pflegestufe Beiträge zur Rentenversicherung überwiesen. Der Deutsche Verein regt an, dass die Höhe der Beiträge unabhängig von der Pflegestufenbewertung berechnet wird.

## 3. Fazit

Ziel des Gesetzentwurfs ist die Verbesserung der zeitlichen Flexibilität für Erwerbstätige mit privater Pflegeverantwortung. Deren Situation wird durch den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit erheblich gestärkt, sofern sie in einem Betrieb mit in der Regel 15 oder mehr Beschäftigten tätig sind. Abzuwarten bleibt, wie hoch auch in Zukunft der Anteil der Erwerbstätigen ist, die eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit gerne in Anspruch nehmen würden, um Pflege und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können, sich die damit verbundenen Einkommenseinbußen aber nicht leisten können. Auch die physischen und psychischen Auswirkungen der doppelten Belastung durch die Arbeitsanforderungen einer nicht geringfügigen Erwerbstätigkeit und die gleichzeitige Pflege eines nahen Angehörigen über einen längeren Zeitraum sollten im weiteren fachlichen und fachpolitischen Diskurs berücksichtigt werden. Um die Transparenz der neuen Leistung und einen niedrighschwelligem Zugang insbesondere im Hinblick auf das zinslose Darlehen zu gewährleisten, empfiehlt der Deutsche Verein in jedem Fall, ausreichende Informationen und Beratungsangebote, z.B. durch Online-Angebote, aber auch durch kompetente Beratung vor Ort, sicherzustellen.

<sup>17</sup> Vgl. Fußn. 5.

Wie der Deutsche Verein in seiner Stellungnahme zur Einführung des FPfZG 2011 klargestellt hat, stellen zeitpolitische Instrumente wichtige Maßnahmen dar, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu erhöhen. Sie reichen aber nicht aus, um Pflegepersonen und Pflegebedürftige bedarfsgerecht zu unterstützen. Insbesondere der weitere Ausbau einer wohnortnahen Pflegeinfrastruktur, die bessere Verzahnung zwischen informellen und professionellen Angeboten sowie ehrenamtlichen Netzwerken und ein verbesserter einkommensunabhängiger Zugang zu familienbezogenen haushaltsnahen Dienstleistungen durch pflegebedürftige Angehörige selbst stellen weitere unabdingbare Rahmenbedingungen dar.<sup>18</sup>

---

18 Vgl. Fußn. 5.



## **Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 130 Jahren das Forum des Sozialen**

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der sozialen Arbeit und der Sozialpolitik. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation.

### **Impressum**

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

[www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de)

E-Mail [info@deutscher-verein.de](mailto:info@deutscher-verein.de)