

## Stellungnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

---

Die Arbeitnehmerkammer unterstützt die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung, des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu stärken. Nur wenn es erwerbstätigen Angehörigen möglich sein wird, berufliche Anforderungen und Familienleben besser in Einklang zu bringen, werden diese auch zukünftig Pflegeaufgaben übernehmen (können). Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, Rahmenbedingungen zu schaffen, die nicht zu einer Benachteiligung von Beschäftigten führen, die Pflegeverantwortung übernehmen. Von einer Weiterentwicklung der Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege würde sich insbesondere die Situation von Frauen verbessern, da sie immer noch den größten Teil der informellen Pflege übernehmen. Zielrichtung weiterer gesetzlicher Veränderungen sollte sein, Frauen im Erwerbsleben zu halten und dafür unterstützende Elemente auf betrieblicher Ebene zu befördern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezieht sich längst nicht mehr nur auf die Kindererziehung, sondern auch auf die Pflege von Eltern und Angehörigen. Ob sich Pflegebedürftigkeit langsam ankündigt oder unerwartet kommt, sie kann das Familienleben und die Lebenssituation radikal verändern und zudem erhebliche körperliche und seelische Belastungen mit sich bringen. Von besonderer Bedeutung für berufstätige Angehörige sind auch soziale Risiken, wenn es infolge von häuslichen Unterstützungen und Pflege zu Verdienstaufschlägen durch Arbeitszeitreduzierung kommt oder wenn Beschäftigte durch die Übernahme der Pflege ganz aus dem Erwerbsleben aussteigen.

In Deutschland sind derzeit mehr als 2,6 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). Die Pflegeversicherung unterscheidet nach Geldleistungen (Pflegegeld) und Sachleistungen (ambulante Dienste), für die sich die Pflegebedürftigen entscheiden können.<sup>1</sup> Bei Unterbringung in einer stationären Einrichtung zahlen Pflegebedürftige oder deren Angehörige den von der Pflegeversicherung nicht gedeckten Beitrag, gegebenenfalls wird der Fehlbetrag durch die Hilfe zur Pflege in der Sozialhilfe (§ 61 SGB XII) übernommen.

---

<sup>1</sup> Eine Kombination ist möglich.

## Stellungnahme

zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Dabei übernimmt die Pflegeversicherung allerdings nur Teilleistungen. Alle über den Leistungsanspruch hinausgehenden Leistungen müssen Versicherte oder Angehörige selbst finanzieren. In diesem Konstrukt kommt den pflegenden Angehörigen weiterhin eine zentrale Bedeutung zu.

Im Land Bremen erhielten 2015 rund 25.000 Menschen Leistungen aus der Pflegeversicherung, davon waren rund 65 Prozent Frauen. Rund 46 Prozent der Pflegebedürftigen werden ausschließlich durch Familienangehörige versorgt, bei 29 Prozent wurden zudem ambulante Dienste hinzugezogen. Nur rund 24 Prozent der Pflegebedürftigen lebten in stationären Einrichtungen.

Belastungen bei pflegenden Angehörigen, insbesondere bei Erwerbstätigen, sind vor allem die umfassende zeitliche Verfügbarkeit und die fehlende Zeitautonomie, die zudem mit den Bedingungen der Erwerbsarbeit vereinbart werden müssen. Zugleich ist Erwerbstätigkeit als wichtige Ressource anzusehen, da soziale Kontakte aufrechterhalten werden können und Arbeits- und Pflegezeiten abgegrenzt werden müssen.

Anders als bei der Kinderbetreuung steigen die körperlichen und psychischen Anforderungen bei der Pflege von Angehörigen, da die Selbstständigkeit der Pflegebedürftigen mit der Zeit abnimmt. Zeitliche Bedarfe der Pflegebedürftigkeit sind zudem weit weniger absehbar als beispielsweise bei Elternschaft und Elternzeit.

Daher sind bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege nach Ansicht der Arbeitnehmerkammer die Interessen und Bedarfe von Beschäftigten auf verschiedenen Ebenen in den Blick zu nehmen und zu regeln:

- ▶ Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss klare und praxisorientierte gesetzliche Rahmenbedingungen haben, die Beschäftigten die im Pflegefall nötige Flexibilität ermöglichen.
- ▶ Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wie den Kündigungsschutz, sind zu erhalten.
- ▶ Der Zeitraum für die Rückzahlung von Darlehen ist zu verlängern.
- ▶ Verdienstauffälle durch Pflege sollen nicht auch Auswirkungen auf die spätere Rentenversorgung haben.

### Aktuell bestehende gesetzliche Regelungen

Die Arbeit von pflegenden Angehörigen findet nach den gesetzlichen Grundsätzen ehrenamtlich statt. So gibt es – außer dem Pflegeunterstützungsgeld<sup>2</sup> für die Freistellung von zehn Tagen zur Organisation der Pflege – keine direkte staatlich finanzierte Zuwendung (Lohnersatzleistung) für pflegende Angehörige im Rahmen des SGB XI. Allerdings gibt es weitere gesetzliche Regelungen, um die Angehörigenpflege zu stärken und durch Entlastungen zu ermöglichen.

Alle bestehenden gesetzlichen Regelungen im SGB XI und durch die Pflegestärkungsgesetze I-III zielen darauf ab, die Leistungen in der ambulanten Pflege zu verbessern und damit den Verbleib von Pflegebedürftigen im häuslichen und familiären Umfeld zu ermöglichen. Insbesondere die erhöhten Mittel zur Verbesserung des Wohnumfeldes und die Optionen zur Kurzzeit- und Verhinderungspflege zur Entlastung pflegender Angehöriger zeigen, dass die Ambulantisierung der Pflege zugleich nur auf der Basis von familiärer Hilfe, Unterstützung und Pflege möglich sein wird.

Dazu gehören auch die Optionen für Kommunen zur Beteiligung an der Finanzierung des Auf- und Ausbaus niedrigschwelliger Angebote durch entsprechende Dienste vor Ort mit Betreuungs- und Entlastungsleistungen für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen und die Möglichkeit, auch Angebote im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements einzubeziehen (PSG III ab 1.1.2017).

### Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Mit der Einführung des Pflegezeitgesetzes wurde 2008 erstmals den Tatsachen Rechnung getragen, dass die Erwerbsquote der Frauen angestiegen ist und eigenständige Regelungen im Arbeitsrecht notwendig sind, die über das Sozialrecht nicht zu fassen sind, um die Pflege von Angehörigen sicherzustellen.

1. Das Pflegezeitgesetz ist am 1. Juli 2008 als Artikel 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes in Kraft getreten. Mit dem Pflegezeitgesetz wurden erstmals die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) und Regelungen zu einer längeren Pflegezeit aufgenommen (§ 3 PflegeZG).

Die kurzzeitige Freistellung kann (für maximal zehn Arbeitstage) in Anspruch genommen werden, um in einer akuten Pflegesituation Hilfe zu leisten. Hier bleibt der Sozialversicherungsschutz bestehen. In der zehntägigen Freistellung wird eine Lohnersatzleistung gezahlt, das sogenannte Pflegeunterstützungsgeld.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> SGB XI § 44a

<sup>3</sup> Es reicht die Bestätigung über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit durch Attest eines Arztes oder einer Ärztin.

Die (längere) Pflegezeit soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern<sup>4</sup> gestatten, sich für die begrenzte Zeit von sechs Monaten – dann ohne Entgeltfortzahlung – von der Arbeit freustellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu versorgen, ohne dass dadurch das Arbeitsverhältnis gefährdet wird. Während der Pflegezeit besteht für die Betroffenen ein Sonderkündigungsschutz. Die unbezahlte Freistellung oder Teilzeitarbeit muss laut Gesetz nur in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten gewährt werden. Es muss Pflegebedürftigkeit in Form eines Pflegegrades vorliegen.

2. Unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde bereits 2012 ein erstes Familienpflegezeitgesetz eingeführt, da weitergehender politischer Handlungsbedarf gesehen wurde. Wesentlich war die Ausweitung des Rechts auf Arbeitszeitreduzierung für einen Zeitrahmen von bis zu 24 Monaten. Mit dem Familienpflegezeitgesetz besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeit auf ein Minimum von bis zu 15 Stunden/Woche zu reduzieren.

Mit den Reformen 2015 sollte dieser Ansatz weiterentwickelt und mit dem Pflegezeitgesetz verzahnt werden.

Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wurde erweitert. Bei Freistellungen oder Arbeitszeitreduzierungen nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz können Beschäftigte ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen. Dieses muss nach der Pflegezeit zurückgezahlt werden (Raten-Rückzahlung ist möglich).

Zwar können Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz kombiniert werden, die Gesamtdauer einer möglichen Freistellung bleibt allerdings auf maximal 24 Monate begrenzt.

### Notwendige Regelungsbedarfe und Rahmenbedingungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Nur wenn es erwerbstätigen Angehörigen möglich sein wird, berufliche Anforderungen und Familienleben in Einklang zu bringen, werden diese auch zukünftig Pflegeaufgaben übernehmen (können).

Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Bremen ist es zu begrüßen, dass durch gesetzliche Regelungen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Kindern verbessert werden. Dazu gehört auch, Erziehungs- und Pflegearbeit zwischen den Geschlechtern aufzuteilen.

---

<sup>4</sup> Im Wesentlichen gelten für Beamte wesensgleiche Regelungen für das PflegeZG und das FPfZG.

## Stellungnahme

zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Der Gesetzgeber hat Rahmenbedingungen zu schaffen, die Beschäftigte, die Pflegeverantwortung übernehmen, nicht benachteiligen. Dies gilt insbesondere für die Frauen, die noch immer den größten Teil der informellen Pflege tragen.<sup>5</sup> Ziel muss es sein, ihnen auch weiterhin die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. In den Betrieben sollte eine biografische und lebensphasenorientierte Betriebskultur leitend sein.

### Dabei gilt aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Bremen:

- ▶ Grundsätzlich sollten alle Regelungen des PflegeZG und des FPfZG in einem Gesetz zusammengeführt werden. Dies steigert die Akzeptanz und Attraktivität durch Transparenz und Übersichtlichkeit für betroffene Arbeitnehmer/innen sowie Betriebe und vermindert den bürokratischen Aufwand.
- ▶ Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Sorge für alte und pflegebedürftige Angehörige sollten gefördert werden. Dabei ist es notwendig, den Verdienstausschlag während der Pflege gering zu halten. Rückkehrmöglichkeiten und Schutzbestimmungen sind gesetzlich zu regeln, um Benachteiligungen durch langfristig geringere Verdienste und Rentenansprüche zu vermeiden.
- ▶ Phasen des Komplettausstiegs sollten kurz gehalten werden.
- ▶ Zugangsregelungen nach Betriebsgrößen dürfen nicht einen wesentlichen Teil von Beschäftigten ausschließen. Hier müssen auch in kleinen Betrieben Möglichkeiten geschaffen werden, Pflegezeit und Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen.
- ▶ Professionelle Pflegedienste unterstützen pflegende Angehörige, sodass der Beruf weiterhin ausgeübt werden kann. Dazu gehören neben Pflegediensten auch eine ausgebaute kommunale Infrastruktur und vielfältige Angebote.
- ▶ Die bislang einmalige Zahlung von Lohnersatzleistung, das auf zehn Tage begrenzte Pflegeunterstützungsgeld, ist beizubehalten.
- ▶ Die Versorgung wird auf Dauer nur sichergestellt werden können, wenn die Beschäftigten in der professionellen Pflege gestärkt und die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessert werden.

---

<sup>5</sup> Bei einem täglichen Pflegeumfang der mehr als 2 Stunden täglich umfasst, geht der Anteil der erwerbstätigen Frauen auf 38,8 % im Vergleich zu 53,0 % bei Nicht-Pflegenden zurück. Vgl. Wetzstein/Rommel/Lange (2015), S. 5, zitiert nach GEDA Studie 2012.

### Kritik der Arbeiterkammer im Einzelnen an den bestehenden gesetzlichen Regelungen:

a) arbeitsrechtliche Fragestellungen: Zugangsschwellen und Fristen

Die Zugangsschwelle von mehr als 15 Arbeitnehmern (mit Azubis) beim PflegeZG und mehr als 25 Arbeitnehmern (ohne Azubis) beim FPfZG grenzt viele Arbeitnehmer aus; sie ist zu vereinheitlichen auf mehr als 15 Arbeitnehmer oder abzuschaffen (vgl. Elternzeit).

Eine Kombination von Familienpflegezeit und Pflegezeit ist vom Gesetzgeber gewünscht, die derzeitigen gesetzlichen Festsetzungen sind aber unklar. Ankündigungsfristen sind zu vereinheitlichen.<sup>6</sup>

b) arbeitsrechtliche Fragestellungen: Kündigungsschutz

Der Sonderkündigungsschutz gilt einheitlich für die Pflege- und Familienpflegezeit; er setzt frühestens zwölf Wochen vor dem gewünschten Beginn ein, gilt aber nicht für die Zeit der Rückzahlung des zinslosen Darlehens. In dieser Zeit ist aber ein nachwirkender Kündigungsschutz besonders geboten.

c) arbeitsrechtliche Fragestellungen: Dauer der Pflegezeit

Die Gesamtdauer der Pflegezeiten auch bei Kombination nach PflegeZG und FPfZG ist pro pflegebedürftigem Angehörigen auf maximal 24 Monate begrenzt; der Zeitraum reicht oft nicht aus.

Eine einmalige Verlängerung der Pflege- oder Familienpflegezeit bis zur Höchstdauer von 24 Monaten bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers – dies kann zu Problemen führen und sollte rechtlich abgesichert werden. Die einmalige Verlängerungsmöglichkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers sollte analog dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) flexibilisiert und zustimmungsfrei ausgestattet werden.

d) Fragestellungen zur sozialen Absicherung: Versicherungspflicht

Bei vollständiger Freistellung während der Pflegezeit besteht keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung aus dem Arbeitsverhältnis. Hier bedarf es einer entsprechenden Regelung des Versicherungsschutzes für diesen Zeitraum.

---

<sup>6</sup> So gilt beispielsweise: Folgt eine Familienpflegezeit nach der Pflegezeit, so muss die Ankündigung acht Wochen vorher erfolgen. Folgt die Pflegezeit nach der Familienpflegezeit, so ist eine Ankündigung von drei Monaten einzuhalten und muss nahtlos anschließen.

## Stellungnahme

zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

### e) Fragestellungen zur sozialen Absicherung: Rentenzeiten

Die Inanspruchnahme einer Pflegezeit/Familienpflegezeit sollte die Rentenhöhe nicht vermindern. Analog den Regelungen der Elternzeit sollte der Beitrag auf der Basis des durchschnittlichen Einkommens geregelt werden.

Die Lücken während der vollständigen Freistellung oder bei Teilzeitregelungen sind zu schließen.<sup>7</sup>

## Weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Unterstützungsstrukturen

- a) Betriebliche Ebene: Mittlerweile liegen viele Good-Practice-Beispiele aus Betrieben vor. Informationen über Möglichkeiten an Arbeitgeber und Interessenvertretung können helfen, die Entwicklung familienfreundlicher betrieblicher Strukturen zu unterstützen.
- b) Angebote für Tagesbetreuungsangebote, der Ausbau der Erholungskuren und Reha-maßnahmen auch für pflegende Angehörige, Unterstützung und Ausbau von Hilfestellungen bei bürokratischen Fragen/Antragstellung usw. können die gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung von Pflegeverantwortung unterstreichen.

## Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit dem 1.1.2015.

Wetzstein M, Rommel A, Lange C (2015): Pflegende Angehörige – Deutschlands größter Pflegedienst, Hrsg. Robert Koch Institut, Berlin. GDB Kompakt 6(3), [www.rki.de/gbe-kompakt](http://www.rki.de/gbe-kompakt) (Stand: 12.11.2015).

**Juli 2017**

**Carola Bury**

Referentin für Gesundheitspolitik  
[bury@arbeitnehmerkammer.de](mailto:bury@arbeitnehmerkammer.de)

<sup>7</sup> Rentenbeiträge gelten derzeit lediglich nach § 44a SGB XI bei einem vom Medizinischen Dienst festgesetzten Pflegebedarf in Höhe von 10 Stunden an 2 Tagen in der Woche und weniger als 30 Stunden Berufstätigkeit.