

## Stellungnahme von KOBRA zum

### Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (Stand 09.09.2014) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

KOBRA - Beratungseinrichtung für Frauen und Unternehmen zu Beruf | Bildung | Arbeit<sup>1</sup> - bietet seit 1989 Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Unternehmen und Einzelpersonen in Berlin an. Im Januar 2012 wurde das Angebotsspektrum um die Beratung zur (Familien-) Pflegezeit erweitert. Bundesweit hatten laut dem Familienmonitor 2010 13 Prozent der Erwerbstätigen pflegebedürftige Angehörige und 23 Prozent der Erwerbstätigen rechnete damit, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren eine oder einer ihrer Familienangehörigen pflegebedürftig werden könnte<sup>2</sup>. In Berlin sind ca. 170.000 Personen in die Betreuung und Pflege von Angehörigen eingebunden<sup>3</sup>. Da das Durchschnittsalter der pflegenden Angehörigen bei Frauen zwischen 50 und 60 Jahren und bei Männern bei ca. 80 Jahren liegt, konstatiert das Institut für gerontologische Forschung e.V. in seiner aktuellen Expertise zur „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Berlin“, dass „die überwiegende Mehrzahl der Pflegepersonen weiblich ist und sich im erwerbstätigen Alter befindet“ und ein starker Zusammenhang von Pflege und Armutsrisiko besteht. Frauen sind insgesamt und besonders, wenn sie Angehörige pflegen, in Teilzeit tätig.<sup>4</sup> Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und lebensphasenbezogenen familiären Anforderungen wie z. B. Pflege von Angehörigen ist ein Thema, welches in den Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewinnt und in der individuellen Beratung von Frauen immer häufiger thematisiert wird. Viele Frauen wollen ihre Erwerbstätigkeit aus finanziellen Gründen aufrecht erhalten, aber auch, um einen Ausgleich zu der belastenden Pflegesituation zu haben, Anerkennung im Beruf zu erfahren und soziale Kontakte zu erhalten. Für pflegende Beschäftigte gelten mit der Einführung der Pflegezeit im Mai 2008 und der Familienpflegezeit ab Januar 2012 gesetzliche Bestimmungen zur optionalen Arbeitszeitreduzierung und zum Einkommen in der maximal für 24 Monate zu beanspruchenden Familienpflegezeit. Diese Regelungen können die Beschäftigten nutzen, um die Zeit der Pflege auf Ihre Situation zugeschnitten zu gestalten und mit Ihrem Unternehmen auszuhandeln. Die neuen Möglichkeiten des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) wurden jedoch bis Februar 2013 von weniger als 200 Pflegenden in Anspruch genommen.<sup>5</sup> Die Inanspruchnahme ist geringer, als erwartet wurde.

Die Tabuisierung des Themas „Pflege“ in vielen Unternehmen und der bisher fehlende Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit erschwerte es den pflegenden Angehörigen in den vergangenen 2,5 Jahren, die gesetzlichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege nach dem FPfZG in Anspruch zu nehmen. Es wird begrüßt, dass mit der geplanten Gesetzesänderung ein gesetzlicher Anspruch verankert wird. Kritisch ist jedoch anzumerken, dass der gesetzliche Anspruch nur für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten gelten soll. Bundesweit sind 3,6 Millionen

<sup>1</sup> KOBRA ist ein Projekt des Berliner Frauenbund 1945 e.V. und wird von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds – ESF – gefördert. Die Beratung ist vertraulich, individuell und für Sie kostenfrei.

<sup>2</sup> Repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, im Auftrag des BMFSFJ, Wohnbevölkerung Dt. ab 16 Jahren, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/familienmonitor-2010.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Zugriff am 09.10.2014, aktuelle Daten liegen nicht vor

<sup>3</sup> vgl. Zusammenleben in Berlin – Der Familienbericht 2011 – Zahlen, Fakten, Chancen und Risiken; Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Berlin (2014), [http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBfF\\_Vereinbarkeit\\_Pflege\\_und\\_Beruf\\_Stellungnahme\\_und\\_Expertise\\_2014.pdf](http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBfF_Vereinbarkeit_Pflege_und_Beruf_Stellungnahme_und_Expertise_2014.pdf), Zugriff am 14.10.2014

<sup>4</sup> [http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBfF\\_Vereinbarkeit\\_Pflege\\_und\\_Beruf\\_Stellungnahme\\_und\\_Expertise\\_2014.pdf](http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBfF_Vereinbarkeit_Pflege_und_Beruf_Stellungnahme_und_Expertise_2014.pdf), Zugriff am 14.10.2014, S. 2, 3

<sup>5</sup> [http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBfF\\_Vereinbarkeit\\_Pflege\\_und\\_Beruf\\_Stellungnahme\\_und\\_Expertise\\_2014.pdf](http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Aktuelles/BBfF_Vereinbarkeit_Pflege_und_Beruf_Stellungnahme_und_Expertise_2014.pdf), Zugriff am 14.10.2014, S. 11

Erwerbstätige in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten tätig<sup>6</sup> und somit auch zukünftig auf die Zustimmung ihres Arbeitgebers/ ihrer Arbeitgeberin angewiesen. In Berlin müssten mehr als 74 Prozent der Betriebe die Familienpflegezeit nicht umsetzen. Auf der Beschäftigungsebene stellen die Unternehmen bis zu 9 Beschäftigten 20 Prozent aller Arbeitsplätze in Berlin. Die Zahl der Beschäftigten in Unternehmen mit 10-14 Beschäftigten ist aus der amtlichen Statistik nicht abzuleiten.<sup>7</sup>

Die Erfahrung aus der Beratung zur (Familien-) Pflegezeit und der langjährigen Beratung zur Inanspruchnahme und Gestaltung der Elternzeit zeigt, dass ohne gesetzlichen Anspruch eine besondere Hürde für den von persönlicher Pflegeverantwortung betroffenen Personenkreis besteht. Viele Ratsuchende scheuen sich vor dem Gespräch mit ihrem Arbeitgeber/ ihrer Arbeitgeberin aus Angst, ihr Anliegen könnte abgelehnt werden, sie könnten kein Verständnis erfahren oder zukünftig nachteilig behandelt werden.

Gesetzliche Grundlagen verändern die Pflegesituation nur dann, wenn Sie auch von den Berechtigten in Anspruch genommen werden können (gelebte Praxis). Es bleibt deswegen zu befürchten, dass die Akzeptanz des Gesetzes durch die Unternehmen nicht ausreichend sein wird, weil es nicht für alle Beschäftigten gilt. Die Anerkennung der Pflege analog zur Familiengründung als familiäre Aufgabe ist nicht gegeben. Deshalb empfehlen wir die familiäre Pflege so zu behandeln, wie die Zeiten der Kinderbetreuung nach der Geburt. Das Ziel ist es, einen Erwerbsausstieg, Arbeitslosigkeit und Wiedereinstieg zu vermeiden. Deshalb befürworten wir, während der 2-jährigen Familienpflegezeit eine Lohnersatzleistung analog zum Elterngeld einzuführen.

Aus der Sicht von KOBRA ist eine Entkoppelung der rentenrechtlichen Absicherung von Pflegenden von der Feststellung der Pflegestufe II (mindestens 14 Stunden wöchentlicher Pflegebedarf) zu prüfen. Ziel ist es, dass pflegende Angehörige im erwerbsfähigen Alter (in der Mehrheit Frauen) trotz Pflgetätigkeit ein armutsfestes Alterseinkommen sichern können. Wenn eine Pflegebedürftigkeit nach § 14 SGB XI festgestellt wird, muss eine rentenrechtliche Absicherung der Hauptpflegeperson, die ihre Erwerbstätigkeit zeitweise aufgegeben oder reduziert hat, sichergestellt werden, mit der Vermeidung des Verlustes von Rentenanwartschaften. Dies würde pflegenden Angehörigen ein armutsfestes Alterseinkommen sichern, die einen längeren Zeitraum pflegen.

<sup>6</sup> <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/W/wirtschaftsmotor-mittelstand-zahlen-und-fakten-zu-den-deutschen-kmu,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>, Zugriff am 12.10.2014

<sup>7</sup> [http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/betriebspanel\\_2012.pdf?start&ts=1409063056&file=betriebspanel\\_2012.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/betriebspanel_2012.pdf?start&ts=1409063056&file=betriebspanel_2012.pdf), Zugriff am 14.10.2014, S. 9