

Stellungnahme der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins zum Referentenentwurf des BMFSFJ „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG)“

Stellungnahme der Geschäftsstelle (DV 3/22) vom 2. Mai 2022



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat am 27. April 2022 einen Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG)“ vorgelegt. Die nachfolgende Stellungnahme zum Entwurf wurde von der Geschäftsstelle des Deutschen Vereins erarbeitet. Eine Beschlussfassung durch das Präsidium des Deutschen Vereins war aufgrund der kurzen Frist zur Stellungnahme bis zum 4. Mai 2022 nicht möglich. Wir behalten uns daher vor, ergänzende bzw. weitere Anmerkungen im laufenden Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Der Deutsche Verein begrüßte bereits in der Stellungnahme zum Richtlinienvorschlag im Jahr 2017 die Initiative der EU-Kommission, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer und Frauen anzustoßen, insbesondere die Einführung von Freistellungsmöglichkeiten für die kurzzeitige Betreuung und Pflege eigener Angehöriger, die Verknüpfung von Freistellungs- und Bezahlungsanspruch und den Vorschlag einer Vaterschaftszeit.¹

Ziel der EU-Kommission war es, europaweit gültige Mindeststandards zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben einzuführen und dabei gleichzeitig Impulse für eine geschlechtergerechte Aufteilung familiärer Sorgearbeit zu setzen. Für Deutschland haben sich daraus nur wenig Neuerungen ergeben, da die geltenden Regelungen die in der Richtlinie formulierten Mindeststandards bereits erfüllen bzw. darüber hinausgehen (Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetz (2007); Pflegezeitgesetz (2008); Familienpflegezeitgesetz (2012)).

Mit den nun im vorliegenden Referentenentwurf formulierten Regelungen werden weitere Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Erwerbsauszeiten zur Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen adressiert.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt ausdrücklich die Intention des Gesetzgebers, durch die Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Beschäftigte in kleineren Betrieben zu verbessern.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Änderung § 15 Abs. 5 des Bundeselterngehalt- und Elternzeitgesetzes

Die Regelung sieht vor, dass der Arbeitgeber im Falle einer Ablehnung des Antrags von Eltern zur Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung diese begründen muss. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt, dass hierdurch die Umstände, die zur Ablehnung des Antrages führen, für die Betroffenen transparent werden können.

Ihre Ansprechpartnerinnen
im Deutschen Verein:
Dörthe Gatermann und
Dr. Anna Sarah Richter.

¹ Stellungnahme des Deutschen Vereins zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige. Die Stellungnahme (DV 8/17) wurde am 12. September 2017 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet, <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2017/dv-08-17-vereinbarkeit.pdf>

Ergänzung § 3 Abs. 6a des Pflegezeitgesetzes und § 2a Abs. 5a Familienpflegezeitgesetz

In den Ergänzungen wird zunächst klargestellt, dass Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel bis zu 15 (Pflegezeitgesetz) bzw. bis zu 25 (Familienpflegezeitgesetz) Beschäftigten (Kleinbetriebe) ebenfalls berechtigt sind, eine Freistellung nach Pflegezeitgesetz bzw. nach Familienpflegezeitgesetz zu beantragen. Es besteht allerdings weiterhin kein Anspruch auf Freistellung. Beschäftigte von Kleinbetrieben, die den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz beantragt haben, sind künftig berechtigt, innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags eine Antwort zu erhalten, die im Falle einer Ablehnung durch den Arbeitgeber zu begründen ist. Kommt eine Vereinbarung nach einem der beiden Gesetze zustande, gelten auch alle weiteren Regelungen des jeweiligen Gesetzes, z.B. die vorzeitige Beendigung der Freistellung durch den Beschäftigten/die Beschäftigte, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist. Dies entspricht der Umsetzung der Anforderungen des Artikel 9 Absatz 3 Satz 3 der Richtlinie. Der Gesetzgeber erhofft sich durch die verpflichtende Begründung im Falle einer Ablehnung eine vermehrte Bewilligung der Freistellungsanträge auch in Kleinbetrieben. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt die Regelung, da damit die Verhandlungsposition von Beschäftigten in Kleinbetrieben gestärkt wird.

Ergänzung § 5 Abs. 1 Pflegezeitgesetz

Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, wird ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung eingeführt. Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt die Regelung, da auch dadurch die Position pflegender Angehöriger gestärkt und ihr Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes erhöht wird.

Änderung § 27 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierungen, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen, als zuständig bestimmt.

Die Geschäftsstelle des Deutschen Vereins begrüßt, dass auch Eltern oder pflegende Angehörige unter den Schutz der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fallen sollen und damit ihr Schutz vor Schlechterstellung durch Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte erhöht wird.

Abschließende Bemerkungen

Der Deutsche Verein hat in seinen Positionen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung und nachhaltigen Finanzierung der Pflege (DV 3/20) bereits 2020 auf Weiterentwicklungs- und Harmonisierungsbedarf bei dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG, 2008) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG, 2012) hingewiesen.

Harmonisierungsbedarf sieht der Deutsche Verein in Bezug auf die ungleichen Betriebsgrößen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Ein Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht bei Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz ab einer Betriebsgröße von mindestens 15 Beschäftigten, nach dem Familienpflegezeitgesetz jedoch erst ab einer Betriebsgröße von 25 Beschäftigten. Die Regelung im FPfZG sollte an die im PflegeZG angepasst werden.

Darüber hinaus empfiehlt der Deutsche Verein, die erstmalig mit dem Zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite befristet eingeführten und aktuell bis zum 30. Juni 2022 verlängerten vereinfachten Zugänge zum Pflegeunterstützungsgeld und den Pflegezeiten, die Verkürzung der Ankündigungsfristen sowie die Flexibilisierung der Mindestarbeitszeit während der Familienpflegezeit (durchschnittlich 15 Std./Wo. statt mindestens 15 Std./Wo.) zu verstetigen.

Da Pflegebedürftigkeit ein dynamischer Prozess ist, kann es immer wieder zu plötzlichen Veränderungen der benötigten Unterstützung kommen. Vor diesem Hintergrund empfiehlt der Deutsche Verein, in regelmäßigen Abständen Auszeiten zu ermöglichen. Angeregt wird ein Anspruch auf jährlich zehn Tage kurzzeitige Arbeitsverhinderung bei Zahlung des Pflegeunterstützungsgeldes analog zur Freistellung bei erkrankten Kindern.²

Für die Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase gibt es seit 2015 die Möglichkeit einer bis zu drei Monate dauernden vollständigen oder teilweisen Freistellung nach dem PflegeZG. In Kombination mit Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz bzw. dem Familienpflegezeitgesetz darf eine Gesamtdauer von 24 Monaten allerdings nicht überschritten werden. Aus Sicht des Deutschen Vereins sollte eine Karenzzeit von drei Monaten für die Sterbephase eines Angehörigen nicht auf die Höchstdauer der Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem PflegeZG und FPfZG von 24 Monaten angerechnet werden.

In der EU Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden wichtige Mindeststandards definiert, die in Deutschland größtenteils bereits umgesetzt sind. Zur Absicherung der Versorgung pflegebedürftiger Menschen und der Unterstützung der Vereinbarkeit für die Pflegenden werden diese Mindeststandards nicht ausreichen. Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Verein bereits an anderer Stelle die Empfehlung des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das Pflegedarlehen durch eine Lohnersatzleistung analog zum Bundeselterngeld zu ersetzen, unterstützt.³

2 Gesetzlich Krankenversicherte mit Kindern, die ebenfalls gesetzlich versichert sind, haben gemäß § 45 SGB V pro Kind unter 12 Jahren zehn Tage Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes, insgesamt höchstens 25 Tage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage (§ 45 SGB V).

3 <https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2020/dv-03-20-pflegefinanzierung.pdf>

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 140 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, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. 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. Der Deutsche Verein wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private
Fürsorge e.V.

Michael Löher, Vorstand

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend