

Berlin, 17. Oktober 2014

STELLUNGNAHME

Geschäftsstelle / Office:
Anklamer Straße 38
D-10115 Berlin
fon: +49 30 4432700
fax: +49 30 44327022
geschaefsstelle@djb.de
<http://www.djb.de>

zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) begrüßt es sehr, dass auf die **Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz** vom 1. Januar 2012 (FPfZG) künftig ein Rechtsanspruch bestehen soll, wenn auch nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten. Danach kann die Arbeitszeit für die Dauer von max. 24 Monaten reduziert werden, wobei die verbleibende wöchentliche Arbeitszeit (jahresdurchschnittlich) 15 Stunden nicht unterschreiten darf.

Nicht nachvollziehbar ist allerdings, warum dieser Anspruch und der daneben für max. sechs Monate bestehende Anspruch auf eine weitergehende Arbeitszeitreduzierung, die **Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz** vom 1. Juli 2008 (PflegeZG), weiterhin in zwei Gesetzen geregelt sein sollen, zumal die Anrechnung der Pflegezeit auf die Familienpflegezeit vorgesehen ist. Die Geltung zweier Gesetze für einen einheitlichen Lebenssachverhalt widerspricht dem Gebot der Rechtsklarheit. Für die Rechtsanwender/innen dürfte schon die Verwendung zweier unterschiedlicher Begriffe für die Freistellung zur Pflege naher Angehöriger (sowohl Pflegezeit als auch Familienpflegezeit) zu Verwirrung führen. Zum Zweck eines einfachen Zugangs zum Recht, der zunächst dessen Verständnis voraussetzt, ist eine Zusammenführung der Regelungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz dringend erforderlich – und war doch auch bereits im Koalitionsvertrag angekündigt.

Als sinnvollen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sieht der djB den neu geschaffenen Anspruch der Beschäftigten in Pflegezeit/Familienzeit auf ein zinsloses Darlehen an, welches das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zur Milderung des Verdienstausfalls gewährt und mit den Beschäftigten abwickelt. So bleiben die Betriebe, die bei den bisher nur freiwillig möglichen Vereinbarungen von Familienpflegezeit einen Aufstockungsbetrag zahlten, den sie mit einem staatlichen Darlehen finanzieren konnten, von zusätzlichem Verwaltungsaufwand und dem Ausfallrisiko verschont. Allerdings ist nicht nachvollziehbar, warum diese Darlehen begrenzt sein sollen auf die Hälfte der Differenz zwischen den monatlichen Nettoentgelten vor und während dieser Zeit. Nicht in jedem Fall kann die Hälfte des Verdienstausfalls durch den Erhalt von Pflegegeld ausgeglichen werden.

Wenn schon Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 15 Beschäftigten vom Rechtsanspruch auf Pflegezeit und Familienpflegezeit ausgeschlossen bleiben sollen, muss unbedingt klargestellt werden, dass sie im Fall einer freiwilligen Vereinbarung von Pflegezeit/Familienzeit selbstverständlich ebenfalls Anspruch auf Förderung durch das zinslose Darlehen haben.

Zwar heißt es in der Begründung zu Art. 1 des Referentenentwurfs (Änderung des Gesetzes über die Familienpflegezeit), dass im neuen § 3 Abs. 1 Satz 2 sichergestellt werde, dass eine Förderungsfähigkeit auch dann gegeben ist, wenn Arbeitgeber in kleinen Betrieben auf freiwilliger Basis Familienpflegezeit oder Pflegezeit mit ihren Beschäftigten vereinbaren. „Die Kleinbetriebsklausel soll einer Förderung durch ein zinsloses Darlehen in diesen Betrieben nicht entgegenstehen“ heißt es dort (Referentenentwurf, Seite 37). Dem Wortlaut von § 3 Abs. 1 Satz 2 lässt sich dies jedoch nicht entnehmen. Dort heißt es zum Anspruch auf das zinslose Darlehen: „[...] gilt auch für alle Vereinbarungen, die die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder des § 3 Absatz 1 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes erfüllen.“ Dass damit ein Anspruch auf Förderung durch Darlehen auch für Beschäftigte in Kleinbetrieben besteht, für die ein Rechtsanspruch auf Freistellung zur Pflege naher Angehöriger ausgeschlossen wird, ist nicht hinreichend deutlich erkennbar.

Verwirrend ist an dieser Stelle auch der Hinweis auf § 2 PflegeZG, in dem es um die „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ geht. Denn für diese max. zehntägige Ausfallzeit wird kein Darlehen benötigt. Für diese Freistellung zur Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation (§ 2 Abs. 1 PflegeZG) wird vielmehr ein „Pflegeunterstützungsgeld“ eingeführt, eine Lohnersatzleistung wie das Kinderkrankengeld – was der djb ebenfalls begrüßt.

Zusammenfassend: Der djb ist erfreut über die Erweiterung des Rechtsanspruchs auf Freistellung zur Pflege naher Angehöriger und über den Anspruch auf ein zinsloses Darlehen zur Minderung des Verdienstaufschlags. Allerdings müssen die Regelungen aus dem Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz in einem einheitlichen Gesetz zusammengefasst werden. Zu einer wirklichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, also der Verhinderung des Ausscheidens von Frauen aus den Betrieben wegen eines Pflegefalls in der Familie, müssen die Neuregelungen leicht verständlich statt verwirrend sein, sonst werden sie in der Praxis keine Anwendung finden.

Ramona Pisal

Präsidentin

Prof. Dr. Heide Pfarr

Vorsitzende der Kommission Arbeits-,
Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht