

## Beruf und Pflege

Die demografische Entwicklung und die steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen stellen eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf steht schon lange im Fokus betrieblicher Personalpolitik. Arbeitgeber und Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben hierzu Lösungen entwickelt, die den Bedürfnissen von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Pflegebedürftigen gerecht werden.

### Interessengerechte Lösungen notwendig

Schon heute ist die betriebliche Personalpolitik durch familienbewusste Regelungen geprägt, die laufend um den Aspekt der Pflege von pflegebedürftigen Familienangehörigen erweitert werden. Dies gestattet es, Beschäftigte mit Pflegeverantwortung im Beschäftigungsverhältnis zu halten, erhöht die Bindung an das Unternehmen und garantiert dadurch stabile Beschäftigungsverhältnisse. Lösungen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, gewährleisten eine angemessene Berücksichtigung unternehmensspezifischer Gegebenheiten und individueller Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Pflegeverantwortung. Sie müssen durch flankierende gesetzliche Regelungen gefördert und unterstützt werden.

### Beruf und Pflege gestalten

Etwa 2,4 Mio. Menschen sind pflegebedürftig. Bis 2030 wird vom statistischen Bundesamt ein Anstieg der Zahl der Pflegefälle auf 3,0 bis 3,4 Mio. prognostiziert. Unternehmen haben auf diese Entwicklung reagiert und entlasten die Mitarbeiter in Pflegesituationen bereits heute durch verschiedene personalpolitische Maßnahmen. Im Focus stehen insbesondere Instrumente der flexiblen Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Hier besteht ein besonderer Bedarf seitens der Beschäftigten, die nach Eintritt einer Pflegesituation ihren beruflichen Alltag mit Pflegeverantwortung reorganisieren müssen. Als hilfreich haben sich in der Praxis auch Serviceangebote erwiesen, die den Beschäftigten mit Pflegeverantwortung bei fachlichen und organisatorischen Fragestellungen unterstützen. Informationshinweise zu internen und externen Ansprechpartnern (z. B. Pflegeeinrichtungen, Altenhilfen oder Krankenkassen) entlasten den Beschäftigten zusätzlich.

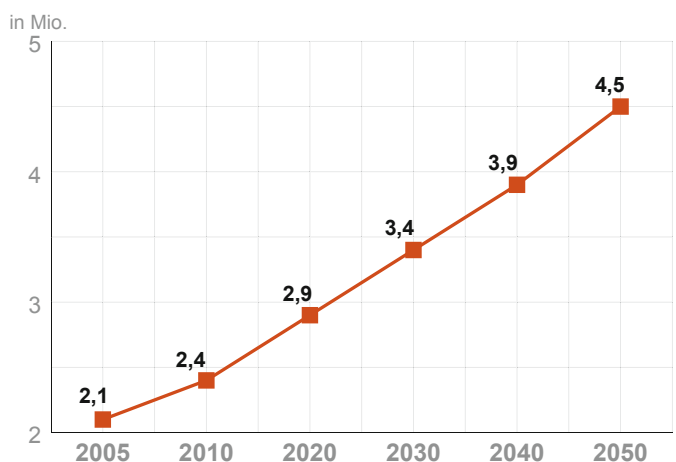
### Gesetz zur Familienpflegezeit überflüssig

Das Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit vergrößert mit weiteren detaillierten Vorgaben und Regelungen die Unübersichtlichkeit des deutschen Arbeitsrechts, auch wenn der Gesetzgeber zu Recht das ursprüngliche Konzept aufgegeben hat, einen starren Rechtsanspruch gesetzlich festzuschreiben. Ein individueller Anspruch auf Familienpflegezeit besteht nunmehr allein auf Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auch wenn dies ein wichtiger Schritt ist, der Arbeitnehmern, Betrieben und Pflegebedürftigen dient, weil er auf starre Regelungen verzichtet, enthält das am 1. Januar 2012 in Kraft getretene Gesetz weiterhin kritische Regelungen, insbesondere zum Kündigungsschutz, und führt zu neuen bürokratischen Belastungen für die Arbeitgeber.

### Neue Bürokratie droht

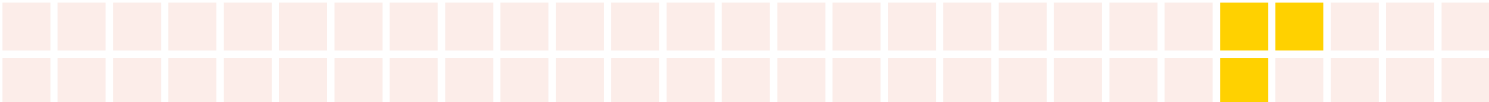
Mit der Vereinbarung einer Familienpflegezeit nach den Bedingungen des Gesetzes sind nun bürokratische Belastungen für die Beteiligten verbunden: Die Organisation der Darlehensgewährung sowie der Darlehensrückzahlung obliegt allein dem Arbeitgeber. Er muss den Antrag beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben stellen und die ausgezahlten Aufstockungsbeträge an den Arbeitnehmer weiterleiten. In der Nachpflegephase ist er verpflichtet, die Rückzahlungsraten vom Gehalt einzubehalten und an das Bundesamt für Familie und

### Immer mehr Pflegebedürftige



Modellrechnung, Stand Ende 2010

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Statistisches Bundesamt, 2011



zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) weiterzuleiten. Damit verbunden sind Mitteilungspflichten gegenüber dem Bundesamt sowie die Überwachung des Versicherungsschutzes des Arbeitnehmers. Dies führt zu einem erheblichen Organisationsaufwand. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Arbeitgeber einseitig mit der Organisation und Verwaltung belastet wird. Das ist systematisch falsch und muss bei einer zukünftigen Revision des Gesetzes geändert werden.

### **Beschäftigungshemmnisse ausgedehnt**

Der Beschäftigte erhält in der sog. Nachpflegephase über den ohnehin schon vorgesehenen Kündigungsschutz in der Pflegephase faktisch einen Sonderkündigungsschutz, der bis zum Ende der gesamten Familienpflegezeit fort dauert. Das bedeutet, dass ihm eine Sonderstellung im Verhältnis zu anderen Beschäftigten eingeräumt wird. Zudem werden faktisch die betriebsbedingte wie auch die personenbedingte Kündigung ausgeschlossen, weil der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers in diesen Fällen entfällt. Nur für den Fall, dass der Beschäftigte aus persönlichen Gründen (Tod oder Erwerbsunfähigkeit) nicht in der Lage ist, das Konto auszugleichen, sieht der Entwurf vor, dass eine Versicherung an der Stelle des Beschäftigten den Ausgleich des Schuldkontos übernimmt. Muss der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis durch eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung beenden, verfällt sein Anspruch auf Ausgleich des aufgelaufenen Schuldkontos. Damit trägt allein der Arbeitgeber die wirtschaftlichen Risiken der Familienpflegezeit.

### **Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe**

Die Pflege von Familienangehörigen ist eine Aufgabe, die den Einzelnen überfordern kann. Vor dem Hintergrund einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung, eines zunehmenden Fachkräftemangels und der damit einhergehenden weiteren Belastung der Sozialversicherungssysteme ist Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Notwendigkeit, das Pflegeversicherungssystem und die Pflegeversicherung effektiv weiter zu entwickeln, darf den Faktor Arbeit nicht weiter belasten.

#### **Publikationen**

##### **Das neue Familienpflegezeitgesetz – Hinweise für die Praxis**

Leitfaden, März 2012

##### **Pflegeversicherung dauerhaft leistungsfähig und finanzierbar halten**

BDA-Konzept zur Neuordnung der sozialen Pflegeversicherung, Oktober 2009

##### **kompakt:**

- Bürokratieabbau
- Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Familienpolitik
- Kündigungsschutz
- Soziale Pflegeversicherung

#### **Ansprechpartner**

##### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

##### **Arbeitsrecht**

T +49 30 2033-1200

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)