

23.03.2011
BMFSFJ Pressemitteilung
Thema: Ältere Menschen

Bundesfamilienministerin bringt Gesetz zur Familienpflegezeit ins Kabinett ein

Erste Unternehmen führen Familienpflegezeit ein / Gesetz soll am 1. Januar 2012 in Kraft treten

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kristina Schröder, hat heute (Mittwoch) das neue Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit ins Kabinett eingebracht. Der Gesetzentwurf schafft erstmals flächendeckend die Möglichkeit Pflege und Beruf über zwei Jahre zu vereinbaren. Das Gesetz soll am 1. Januar 2012 in Kraft treten.

"Die ersten Unternehmen führen die Familienpflegezeit bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes ein. Das zeigt: Der Bedarf ist schon heute groß. Familienfreundlichkeit ist in Zeiten des steigenden Fachkräftemangels ein harter Wettbewerbsfaktor", so Bundesfamilienministerin Kristina Schröder. "Die Pflege eines Angehörigen bringt viele Menschen an die Grenzen ihrer psychischen und physischen Belastbarkeit. Sie kümmern sich sicherlich aus Pflichtbewusstsein um ihre Angehörigen - vor allem aber auch aus Liebe. Diesen Menschen den zusätzlichen Druck von drohender Arbeitslosigkeit und Altersarmut zu nehmen ist eine Aufgabe, die Unternehmen und Politik gemeinsam angehen müssen."

Der Bedarf einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist in Deutschland hoch: Von den 2,38 Millionen Menschen in Deutschland, die Leistungen aus der Pflegeversicherung beziehen, werden mehr als 1,6 Millionen Menschen zu Hause versorgt - durch Angehörige und ambulante Dienste. 76 Prozent der Berufstätigen möchten ihre Angehörigen so weit wie möglich selbst betreuen. Dieser Wunsch nach familiärer Unterstützung lässt sich aber nicht immer verwirklichen. Zwar halten es mittlerweile 82 Prozent der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen für wichtig, dass es Mitarbeitern erleichtert wird, ihre Familienangehörigen zu pflegen, eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach belegt jedoch: Für 79 Prozent der Berufstätigen lassen sich Beruf und Pflege nicht gut vereinbaren. Genau hier setzt das Modell der Familienpflegezeit an.

Die Familienpflegezeit sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduzieren können, wenn sie einen Angehörigen pflegen. Wird z. B. die Arbeitszeit in der

Pflegephase von 100 auf 50 Prozent reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie später wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts - so lange, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Um die Risiken einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit gerade für kleinere und mittlere Unternehmen zu minimieren, muss jeder Beschäftigte, der die Familienpflegezeit in Anspruch nimmt, zu diesem Zeitpunkt eine Versicherung abschließen.

Die Prämien sind lediglich gering; die Versicherung endet mit dem letzten Tag der Lohnrückzahlungsphase der Familienpflegezeit. Das Modell der Familienpflegezeit hat auch das Problem der Altersarmut im Blick. Die Untergrenze des Beschäftigungsumfangs in der Familienpflegezeit wurde deshalb bewusst auf 15 Stunden gesetzt. Beitragszahlungen in der Familienpflegezeit und die Leistungen der Pflegeversicherung zur gesetzlichen Rente bewirken damit zusammen einen Erhalt der Rentenansprüche. Diese Ansprüche steigen mit der Höhe der Pflegestufe. Damit halten pflegende Angehörige, trotz Ausübung der Pflege, die Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung. Personen mit geringem Einkommen werden sogar besser dargestellt. In der betrieblichen Praxis soll sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit orientieren. Das bedeutet, Arbeitgeber und Arbeitnehmer schließen eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit ab. Der Arbeitgeber beantragt dann eine Refinanzierung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Nach der Pflegephase behält der Arbeitgeber einen Teil vom Lohn ein und zahlt diesen an das Bundesamt zurück. Die Erfahrung mit der Altersteilzeit zeigt eine große Akzeptanz bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern, ohne dass gleichzeitig Beschäftigte und Unternehmen in gesetzliche Zwänge gedrängt werden. Nicht umsonst stieg die Nutzung der Altersteilzeit seit ihrer Einführung 1997 innerhalb von 10 Jahren auf 100.000 Teilnehmer an.