

DZA Manfred-von-Richthofen-Straße 2, D-12101 Berlin

[REDACTED]  
Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin

[REDACTED]  
Berlin, 04.05.2022

**Betreff: Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMFSFJ „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlamentes 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)“**

[REDACTED]  
mit diesem Schreiben sende ich Ihnen unsere Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMFSFJ „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlamentes 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)“<sup>1</sup>.

Bei dem Änderungsvorschlag des BMFSFJ zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für pflegende Angehörige handelt es sich um eine wichtige Erweiterung, da pflegende Angehörige in Kleinbetrieben schneller Auskunft über eine Gewährung/Nichtgewährung von Pflegezeit oder Familienpflegezeit erhalten würden sowie im Falle einer Nichtgewährung auch eine Begründung dafür. Darüber hinaus würden pflegende Angehörige in Kleinbetrieben in Bezug auf Kündigungsschutz und Flexibilität bei Gewährung von Pflegezeit oder Familienpflegezeit durch den Arbeitgeber pflegenden Angehörigen aus größeren Betrieben gleichgestellt. Für den Zeitraum der Pflege- und Familienpflegezeit sind sie vor Kündigung geschützt und bei einer vorzeitigen Beendigung der Pflege- und Familienpflegezeit können sie schneller ihren alten Erwerbsumfang wieder aufnehmen.

Damit wären die Mindestanforderungen der EU-Richtlinie 2019/1158 im Bereich Vereinbarkeit von Pflege und Beruf umgesetzt. Allerdings ist die Reichweite der Änderungsvorschläge begrenzt. Auf Basis aktueller Daten des Deutschen Alterssurveys (DEAS) aus dem Jahr 2020/21 ist festzustellen, dass gesetzliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kaum in Anspruch genommen werden. Nur jeweils 1 % der Pflegenden und Unterstützungsleistenden im erwerbsfähigen

<sup>1</sup> An der Erarbeitung dieser Stellungnahme haben sich [REDACTED] und [REDACTED] [REDACTED] beteiligt.

Alter nutzen die Möglichkeit einer kurzfristigen Freistellung zur Pflege von Angehörigen oder die Pflegezeit. Die Familienpflegezeit wird laut der Daten gar nicht genutzt (Ehrlich, Kelle & Bünning, in Bearbeitung). Es ist davon auszugehen, dass die Bedarfe erwerbstätiger pflegender Angehöriger mittels der gesetzlichen Vorgaben nicht abgedeckt werden bzw. diese nicht ausreichend an den Bedarfen der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen orientiert sind: So wird unter anderem sowohl die zeitliche als auch die finanzielle Ausgestaltung der Pflege- und Familienpflegezeit als zu unflexibel und unzureichend erachtet (Keck, 2016; Knauthe & Deindl, 2019; Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019). An der Feststellung (10) der EU-Richtlinie: „Auch die Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wirkt sich nachweislich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus und führt sogar dazu, dass manche Frauen ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.“ wird sich daher voraussichtlich durch den vorliegenden Referentenentwurf nur geringfügig etwas ändern und somit das durch die Richtlinie anvisierte Ziel, Pflege und Beruf besser zu vereinbaren, nicht erreicht.

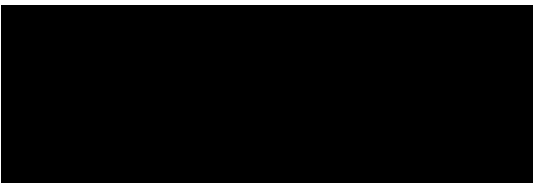
Um die Ziele der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige zu erreichen, schlagen wir vor, die folgenden Maßnahmen in das Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz einzufügen:

- *Lohnersatzleistung*: Die im Rahmen der Pflege- und Familienpflegezeit gewährten Darlehen müssen, wie im Koalitionsvertrag (S. 63) vereinbart, schnellstmöglich durch eine Lohnersatzleistung nach dem Vorbild des Elterngeldes abgelöst werden. Diese würde nicht nur eine gewisse finanzielle Stabilität garantieren, sondern könnte auch ein vielversprechender Weg sein, eine geschlechtergerechtere Aufteilung von familiärer Pflege und Erwerbsarbeit zu erreichen, da so auch Männer stärker zur Übernahme von familiären Hilfe- oder Pflegetätigkeiten motiviert werden könnten.
- *Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Infrastruktur*: Die EU-Richtlinie 2019/1158 weist unter Begründung (12) darauf hin, dass die Mitgliedstaaten berücksichtigen sollen, „dass die ausgewogene Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen durch Männer und Frauen auch von anderen geeigneten Maßnahmen abhängt, wie z. B. der Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuung und Langzeitpflege, die unabdingbar dafür ist, dass Eltern und pflegende Angehörige eine Beschäftigung aufnehmen oder sie weiterführen bzw. erneut eine Beschäftigung aufnehmen können.“ Daher bedarf es zusätzlich eines umfassenderen und bezahlbaren Angebotes professioneller Pflegedienstleistungen, um pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Erwerbsarbeit zu entlasten und somit eine individuelle und erwerbsbasierte Existenzsicherung zu ermöglichen. Dies würde es auch ermöglichen, dass insbesondere Frauen – die häufiger als Männer Pflegetätigkeiten übernehmen und auch häufiger als Männer in Folge von Angehörigenpflege ihre Erwerbsarbeit reduzieren oder unterbrechen – ihr Arbeitszeitvolumen beibehalten bzw. am Arbeitsmarkt verbleiben können.
- *Flexibilität in der Dauer der Pflege- und Familienpflegezeit*: Wir empfehlen auch eine „Flexibilität in die Länge“ zu ermöglichen. Zwar können bei frühzeitiger Beendigung der Pflege- und Familienpflegezeit Arbeitnehmer\*innen schnell wieder in ihrem ehemaligen Erwerbsumfang tätig werden, aber wahrscheinlicher ist es, dass eine längere Pflege- und Familienpflegezeit benötigt wird, da Pflegeepisoden durchschnittlich länger als 24 Monate andauern (z. B. Müller, Unger & Rothgang, 2010; Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019). Ist die maximale Bezugsdauer von Pflege- und Familienpflegezeit aufgebraucht, können sich pflegende Angehörige nur noch auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) berufen, auf die Kulanz des Arbeitgebers hoffen oder müssen den Beruf aufgeben, den Arbeitgeber wechseln etc. Hier besteht dringender Reformbedarf.

- *Vaterschaftsurlaub*: Neben Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sieht die EU-Richtlinie unter anderem auch einen gesetzlichen Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub vor, „der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss.“ Außerdem ist für den Vaterschaftsurlaub eine „Bezahlung oder Vergütung in einer Höhe zu entrichten, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenzen im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde.“ In diesen zwei Punkten (verpflichtende Inanspruchnahme und Höhe der Vergütung) geht die EU-Richtlinie somit über die bestehende Regelung der Partnermonate bei der Elternzeit hinaus. Mit dem Vaterschaftsurlaub sieht die EU-Richtlinie somit die Schaffung eines neuen Instruments vor, das in nationales Recht umgesetzt werden muss. Dies wird im vorliegenden Referentenentwurf bisher jedoch nicht umgesetzt. Daher muss der Referentenentwurf in diesem Punkt ergänzt werden, um die Vorgabe, die EU-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, zu erfüllen.

Wir begrüßen die Änderung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das es Eltern oder pflegende Angehörigen erstmals ermöglicht, sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu wenden, wenn sie der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme ihrer Rechte als Eltern oder pflegende Angehörige benachteiligt worden zu sein.

Mit freundlichen Grüßen



## Literatur

- Ehrlich, Kelle & Bünning (in Bearbeitung). *Pflege und Erwerbsarbeit: Was ändert sich für Frauen und Männer in der Corona-Pandemie?* [DZA Aktuell]. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen
- Keck, W. (2016). Was kommt nach der Pflege? Die Pflege eines Angehörigen senkt Beschäftigungschancen von Pflegepersonen nachhaltig. *Sozialer Fortschritt*, 65(5), 112–119.
- Knauthe, K., & Deindl, C. (2019). *Altersarmut von Frauen durch häusliche Pflege: Gutachten im Auftrag des Sozialverband Deutschland e. V.* Sozialverband Deutschland e. V.
- Müller, R., Unger, R., & Rothgang, H. (2010). Reicht eine zweijährige Familien-Pflegezeit für Arbeitnehmer? Wie lange Angehörige zu Hause gepflegt werden. *Soziale Sicherheit*, 59(6–7), 230–237.
- Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019). *Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf*. BAFzA.