

Beschluss
BkBB am 06.11.2014
Thema: Vereinbarkeit Pflege und Beruf
Gesetzentwurf zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Beschluss:

Die Bundeskommission für Beamtinnen und Beamte des DGB (BkBB) bekräftigt die Stellungnahme des DGB zum „Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ und die darin enthaltene Forderung, dass auch Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder und der Kommunen die Regelungen zur verbesserten Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nutzen können.

Die BkBB appelliert insbesondere an die Ländervertreter in der morgigen Bundessratssitzung, der Empfehlung von fünf seiner Ausschüsse zu folgen und die Bundesregierung aufzufordern, Beamtinnen und Beamte in den Berechtigtenkreis des Pflegeunterstützungsgeldes einzubeziehen. Alles andere wäre eine völlige inakzeptable Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten.

Begründung:

Der „Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ enthält begrüßenswerte Novellierungen wie die Einführung eines Rechtsanspruchs auf die Familienpflegezeit, einer Entgeltersatzleistung für die Phase der kurzzeitigen Freistellung, eines unmittelbaren Darlehens für die pflegenden Beschäftigten sowie Härtefallregelung bei dessen Rückzahlung.

Der Gesetzentwurf sieht trotz diesbezüglicher Kritik des DGB derzeit keine Ansprüche für Beamtinnen und Beamte vor.

Besonders befremdlich ist dies bei der neu vorgesehenen Entgeltersatzleistung „Pflegeunterstützungsgeld“, mit der der bis zu zehntägige Verdienstaufschlag der/des Pflegenden kompensiert werden soll. Diese Leistung soll von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen *der zu pflegenden Person* getragen werden. Während nach dem Entwurfstext die Beihilfeträger durchaus zur Finanzierung des Pflegegeldes für die eine/n Beamtin/en pflegende/n Arbeitnehmer/in herangezogen werden sollen, ist die umgekehrte Konstellation nicht vorgesehen: Pflegenden Beamtinnen und Beamten sollen schlicht keinen Anspruch „Pflegeunterstützungsgeld“ haben.

Daneben bestehen seitens des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zahlreiche weitere Kritikpunkte am geplanten Gesetz:

- Fehlende Zusammenführung von Pflege- und Familienpflegezeit;
- Kürzung der maximalen Gesamtdauer von Pflege- und Familienpflegezeiten auf 24 Monate;
- Zwang, mit mindestens 15 Wochenstunden das Beschäftigungsverhältnis aufrecht zu erhalten;

- Veränderung des Kündigungsschutzes während der Familienpflegezeit, da der Schutz in der Phase der Rückzahlung des Darlehens nunmehr entfallen würde;
- Derzeit sind 75% der Pflegenden weiblich. Das Gesetz wird indes nicht auf egalitäre Geschlechterverhältnisse bei der Verteilung von privaten Pflegeaufgaben hinwirken.
- Keine Möglichkeiten einer flexibleren Inanspruchnahme der Pflegezeit und Familienpflegezeit (entsprechend den Regelungen im BEEG zur Elternzeit, z.B. durch Verteilung auf verschiedene Zeitabschnitte);
- Auswirkungen der (im Zusammenhang mit dem neuen „Pflegeunterstützungsgeld“ vorgenommenen) Änderungen bei der Berechnung des Kinderkrankengeldes;
- Zur Rückzahlung von Arbeitslosengeld II soll zukünftig auch verpflichtet sein, wer im Zusammenhang mit der Pflege naher Angehöriger ohne wichtigen Grund ein Beschäftigungsverhältnis aufgelöst und dadurch die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen herbeigeführt hat.

Die im heutigen Beschluss in Bezug genommenen Bundesratsdrucksachen zur morgigen Sitzung sind hier einsehbar: [Gesetzentwurf](#); [Beschlussempfehlung der BR-Ausschüsse](#).

Je nach den im weiteren Gesetzgebungsverfahren stattfindenden Veränderungen an den Regelungen, wird die Abteilung OEB die DGB-Bezirke hinsichtlich der Anpassungsnotwendigkeiten im Zuge der Übertragung auf Beamtinnen und Beamte unterstützen.

Hintergrund:

Das *Pflegezeitgesetz* gibt ArbeitnehmerInnen seit 2008 Ansprüche,

- bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation bis zu 10 Tage der Arbeit fern zu bleiben
- sich bis zu 6 Monate zur Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung von der Arbeitsleistung freistellen zu lassen.

Seit 2012 sieht daneben das *Familienpflegezeitgesetz* die Möglichkeit einer freiwilligen Vereinbarung einer Pflegezeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber von bis zu 24 Monaten vor. In dieser Zeit kann die Arbeit auf bis zu 15 Wochenstunden reduziert werden. Es erfolgt eine Aufstockung des Entgelts um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen und dem abgesenkten Entgelt. Nach dem Ende der Familienpflegezeit wird so lange weiter ein verringertes Entgelt gezahlt, bis das Konto des Arbeitnehmers wieder ausgeglichen ist.

Sofern bereits diese bisherigen Regelungen nicht vollständig in das Beamtenrecht aller Dienstherrn übertragen wurden, gilt es, auch diese Lücken bei der Begleitung des aktuellen Gesetzgebungsverfahrens anzugehen.