

## Stellungnahme

### **Zum Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Bundestags-Drucksache 17/6000)**

#### **1. Zusammenfassende Bewertung**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf.

Er liefert eine sinnvolle Ergänzung zu anderen Instrumenten zu Gunsten einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Er verspricht auch einen weiteren Beitrag zu einer bedarfsabhängig flexibleren Verteilung der Lebensarbeit über die gesamte Erwerbsphase.

Angesichts eines wachsenden Pflegebedarfs und einem zugleich zunehmenden Bedarf an Fachkräften sind bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen notwendig. Dafür sprechen sowohl gesellschaftliche als auch wirtschaftliche Argumente.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hält eine vollständige rechtliche Gleichbehandlung von Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen aus heutiger Sicht nicht für geboten. Aus diesem Grund sind auch die Eigenständigkeit der geplanten Regelung sowie die rechtlichen Unterschiede im Vergleich zur Elternzeit und zum Elterngeld zu akzeptieren.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA ist es insbesondere nicht zu beanstanden, dass die Entgeltaufstockung aus Wertguthaben des Arbeitnehmers finanziert werden soll. Im Gegenteil: Durch verbesserte Rahmenbedingungen für partielle Freistellungen (anders formuliert: für eine Reduzierung der Arbeitszeit zu Pflegezwecken) könnte die Akzeptanz des Instruments der Wertguthaben bei Arbeitnehmern weiter erhöht werden. Diese leidet derzeit unter anderem darunter, dass Wertguthaben – ungeachtet einer beträchtlichen Zahl an alternativen Freistellungszwecken – noch immer von vielen Beschäftigten als ein Instrument für ein (eigenfinanziertes) Frühverrentungsinstrument angesehen werden, das heißt als ein Ansparvorgang, der allzu oft vorrangig auf eine ruhestandsnahe Freistellung hin ausgerichtet ist.

Der Verzicht auf einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit ist mit Blick auf den besonderen Charakter von Wertguthaben (die die Finanzierungsgrundlage bilden sollen), zu akzeptieren. Da Wertguthaben in vielen Unternehmen bereits eingeführt und bei Arbeitgebern bekannt sind und da ihre weitere Verbreitung auch im erklärten Interesse des Gesetzgebers liegt, ist davon auszugehen, dass der bürokratische Mehraufwand auf Seiten der Unternehmen unter dem anderer denkbarer Alternativen für eine Familienpflegezeit liegt.

Der Gesetzgeber sollte sich bereits jetzt dazu verpflichten, in angemessener Zeit nach einem Inkrafttreten des Gesetzes Bilanz über die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit, etwaige Hindernisse und die Belastungen auf Seiten der Unternehmen zu ziehen.

Aus Sicht der Fach- und Führungskräfte sollte die Gesetzesreform außerdem dafür genutzt werden, einen Konstruktionsfehler bei den Regelungen über Beitragspflicht von Einzahlungen in und Auszahlungen aus Wertguthaben zu beseitigen. Auf Arbeitsentgelt, das in der

Freistellungsphase aus Wertguthaben ausgezahlt wird, sollten künftig ausschließlich Arbeitgeberbeiträge erhoben werden, sofern es auf Einzahlungen beruht, die ihrerseits nicht beitragspflichtig waren. Eine derartige Beitragsermäßigung ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn die Einbringungen aus Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung stammen (vgl. hierzu Abschnitt 2.1).

## **2 Bewertung einzelner Vorschriften, Vorschläge für ergänzende Regelungen**

### **2.1 Vorschlag für eine Ergänzung: Änderung von § 23b SGB IV**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert eine Änderung von § 23b SGB IV mit dem Ziel, dass auf Arbeitsentgelt, das in der Freistellungsphase aus Wertguthaben ausgezahlt wird, lediglich die Arbeitgeberbeiträge erhoben werden, sofern es auf Einzahlungen beruht, die in der Ansparphase nicht beitragspflichtig waren. Dies gilt insbesondere für Einbringungen aus Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung.

**Begründung:** Derzeit ist das in der Freistellungsphase aus den Wertguthaben gezahlte Arbeitsentgelt auch dann in voller Höhe (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) beitragspflichtig, wenn es ganz oder im Wesentlichen auf Dotierungen beruht, die gar nicht der Beitragspflicht unterlagen. Für Einzahlungen, etwa aus Sonderzahlungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, wird de facto deren befreiende Wirkung aufgehoben. Dies geschieht nicht mit sofortiger Wirkung, aber zeitverzögert. Für viele Fach- und Führungskräfte mit Einkommen oberhalb der Bemessungsgrenze sind Einzahlungen in ein Wertguthaben aus diesem Grund finanziell unattraktiv. Eine Ausnahme von der generellen Beitragspflicht für Auszahlungen aus Wertguthaben könnte diesem Problem abhelfen.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA fordert dennoch keine vollständige Beitragsbefreiung, da sie verzerrend wirken und dem Anspruchsprinzip der Sozialversicherung zuwiderlaufen würde. Eine Beitragsermäßigung in Form einer Beschränkung der Beitragspflicht auf die Arbeitgeberbeiträge erscheint demgegenüber als ein sachlich angemessener Ausgleich für die beitragsrechtliche Benachteiligung von Beziehern höherer Einkommen bei der Nutzung von Wertguthaben.

### **2.2 § 1 FPfzG-E: Fehlender Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit sowie § 3 FPfzG-E: Fehlender Anspruch auf Einrichtung eines Wertguthabens**

Der Gesetzentwurf sieht keinen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit vor. Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA ist dies nachvollziehbar. Angesichts der Finanzierung der Entgeltaufstockung aus Wertguthaben zöge ein Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit notwendigerweise einen Rechtsanspruch auf Einrichtung eines Wertguthabens nach sich. Dies wiederum widerspräche dem grundsätzlich freiwilligen, vertraglich dispositiven Charakter von Vereinbarungen über die Einrichtung von Wertguthaben. Auch angesichts einer bereits „im Keim“ angelegten Vorsorgekonkurrenz zwischen der Altersvorsorge und Wertguthaben für Freistellungen vor Erreichen der Regelaltersgrenze, sollten Wertguthaben nicht pauschal eingerichtet werden, also ohne jegliche realistische Aussicht auf einen Bedarf nach einer kompletten oder partiellen Freistellung vor Erreichen der Regelaltersgrenze.

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA regt außerdem an, dass der Gesetzgeber in angemessener Zeit nach einem Inkrafttreten des Gesetzes Bilanz darüber ziehen sollte, welchen Einfluss der fehlende Rechtsanspruch auf die Nutzung der Familienpflegezeit hat (differenziert nach Branchen, Anwendungsbereichen von Tarifverträgen und Unternehmensgrößenklassen). Über Konsequenzen im Falle einer weit unter den Erwartungen liegenden Inanspruchnahme wäre aber erst dann zu beraten.

### **2.3 § 4 FPfzG-E: Familienpflegezeitversicherung**

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA hält es angesichts der privatrechtlichen Prägung des Instruments „Wertguthaben“ für folgerichtig, dass auch die Familienpflegezeitversicherung als private Versicherung ausgestaltet werden soll.

Die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung benachteiligt jedoch Arbeitnehmern mit ungünstigem Risikoprofil. Sie schreibt lediglich geschlechtsneutrale Tarife vor, lässt damit aber auch Gesundheitsprüfungen und damit Ausschlüsse oder die komplette Zurückweisung von Versicherungsanträgen zu. Der Hinweis im Begründungsteil, dass Arbeitgeber Gruppen- bzw. Rahmenverträge mit Arbeitgebern abschließen dürfen, ist vor diesem Hintergrund zwar zu begrüßen. Die Möglichkeit zielt aber in erster Linie auf tarifvertragliche Lösungen und klammert außertarifliche Angestellte tendenziell aus.

Angesichts der hohen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sollte die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit, für die ein Arbeitgeber bereits sein Einverständnis signalisiert hat, nicht an einer fehlenden „Versicherbarkeit“ eines einzelnen Arbeitnehmers scheitern.

### **2.4 § 5 FPfzG-E: Dauer der Familienpflegezeit**

Die Begrenzung der Dauer einer Familienpflegezeit auf 24 Monate ist aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes ULA angemessen. Dies gilt auch eingedenk der Tatsache, dass ein Pflegebedarf in vielen Fällen über längere Zeiträume als zwei Jahre hinaus besteht. Ziel des Familienpflegezeitgesetzes ist es aber nicht nur, einen langfristig planbaren Beitrag zur Versorgung eines Pflegebedürftigen sicherzustellen. Vielmehr soll zugleich im Interesse des *pflgenden Angehörigen* die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenpflege erleichtert werden.

Mit zunehmender Dauer einer Arbeitszeitreduzierung steigt die Gefahr, dass das berufliche Fortkommen der Nutzer der Familienpflegezeit beeinträchtigt und der Wiedereinstieg in eine Tätigkeit im vorherigen Umfang erschwert wird. Eine zeitliche Höchstbefristung ist daher berechtigt. Sie stellt letztlich eine Begrenzung der Gehaltseinbußen für Arbeitnehmer sicher, die bei längerer Fortdauer eine ausreichende private und betriebliche Altersversorgung gefährden würde.

### **2.4 § 9 Abs. 3 FPfzG-E: Kündigungsschutz**

Der Deutsche Führungskräfteverband begrüßt den in dieser Regelung vorgesehenen Kündigungsschutz. Sie erleichtert aus Arbeitnehmersicht die Inanspruchnahme einer Freistellung und aus Arbeitgebersicht, in Fällen der Entgeltaufstockung, den planmäßigen Ausgleich der Entgeltaufstockung in der Nachpflegezeit.

