

(BuVo09.044 Familienpflegezeit 17.09.2010)

**Einstimmiger Beschluss des MIT-Bundesvorstands am 17.09.2010
nach Vorlage**

- **Peter Jungen und Jürgen Presser**
- **Kommission Ordnungs- und Mittelstandspolitik, Vors. Frank Gotthardt und Hartmut Schauerte**

Familienpflegezeit mittelstandsfreundlich und unbürokratisch ausgestalten

Die MIT fordert die Bundesregierung auf, ihre Pläne zur Einführung einer Familienpflegezeit zu überarbeiten. Der Vorschlag der Bundesfamilienministerin ist in der geplanten Form abzulehnen.

Die geplante Vorfinanzierung des Lohnes für eine nicht erbrachte Arbeitszeit würde die Arbeitskosten erhöhen und zu wirtschaftlichen Risiken führen. Zudem ist es nicht systemgerecht, die Kosten der Pflegezeit allein auf die Wirtschaft abzuwälzen. Von diesen Überlegungen ist Abstand zu nehmen.

Ein eigenes Gesetz für die Pflegezeit ist nicht notwendig. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) aus dem Jahre 2000 gibt Arbeitnehmern, die Angehörige pflegen möchten, schon jetzt genügend Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit herabzusetzen. Es ist eine entsprechende Ergänzung in diesem bestehenden Gesetz vorzunehmen. Dabei soll geregelt werden:

- Der Lohnvorschuss sollte ausschließlich als Rechtsbeziehung zwischen der KfW und dem pflegeleistenden Arbeitnehmer geregelt sein, ebenso alle Fragen der Risikoabsicherung. Damit würden die wichtigsten Kosten- und Risikofaktoren für die Arbeitgeber entfallen – ohne Nachteile für die KfW oder die Arbeitnehmer.
- Zumindest für kleine und mittelgroße Unternehmen muss die Pflicht, die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz zu garantieren, relativiert werden. Wie im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sollte gelten: Vollzeitarbeitsplatz ja, aber nur, wenn im Unternehmen eine geeignete Vollzeitstelle zu besetzen ist.
- Das Unternehmen muss die Chance haben, Freistellungen abzuwehren, die aus betrieblichen Gründen unzumutbar sind.
- Das TzBfG soll entsprechend durch einen neuen Absatz (8) unter „§ 8 Verringerung der Arbeitszeit“ TzBfG ergänzt werden:

„Wünscht ein Arbeitnehmer eine Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit wegen der Pflege eines nahen Familienangehörigen, so ist diesem Wunsch nach Maßgabe des Absatzes (4) seitens des Arbeitgebers stattzugeben. Die Anzeigepflicht nach Absatz (2) verringert sich auf 4 Wochen. Der Arbeitnehmer kann mit einer Wartezeit von 3 Monaten wieder die Einsetzung in die alte Beschäftigungsdauer verlangen. Teilzeitananspruch nach den Bestimmungen des Absatz (8) wird längstens für 2 Jahre gewährt. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit um 50% hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, über die KfW 25% seines bisherigen Nettoeinkommens (Durchschnittswert des Nettoeinkommens der letzten 6 Monate) als zinsloses Darlehen zu erhalten. Dieses Darlehen wird nach Ende der Pflegezeit in maximal 4 Jahren zurückgezahlt. Näheres regelt ein Programm der Bundesregierung.“

- Die pflegenden Arbeitnehmer könnten einen Teillohnausgleich erhalten, ohne dass die Arbeitgeber belastet werden. Sie hätten sogar 4 Jahre Zeit zur Rückzahlung. Die Kosten für ersparte Zinsen müssten wegen der gesamtgesellschaftlichen Dimension aus Steuermitteln gezahlt werden. Die §§ 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes von 2008 könnten zudem gestrichen werden. Bei der Gesetzesregelung muss berücksichtigt werden, dass dem Arbeitgeber ein Sonderkündigungsrecht für ggf. erforderliche Ersatzanstellungen einzuräumen ist.

Begründung:

Würde die geplante Familienpflegezeit in der derzeit vorgesehenen Form umgesetzt, wäre sie für die Unternehmen mit einem unnötigen Maximum an Bürokratie und finanziellem Risiko verbunden. So würde beispielsweise durch die Organisation und Risikoabsicherung der Vorschusszahlungen zur Lohnaufstockung ein erheblicher Verwaltungsmehraufwand entstehen. Kleine und mittlere Unternehmen sollen zur Finanzierung des Vorschusses einen zinslosen Kredit der KfW erhalten (und für dessen Rückzahlung haften), große Unternehmen sollen den Vorschuss aus eigener Kraft tragen. Diese Zweiteilung ist völlig unangemessen: Pro Kopf der Mitarbeiter unterscheiden sich verschieden große Unternehmen weder hinsichtlich der Eigenkapitalausstattung noch hinsichtlich ihrer Ertragskraft in systematischer Weise.

Um die Unternehmen abzusichern, müssen die Arbeitnehmer eine Ausfallversicherung gegen die Risiken Erwerbsminderung und Tod abschließen. Das weit häufigere Risiko, dass der Arbeitnehmer den Betrieb vorzeitig verlässt, verbleibt beim Arbeitgeber, der die ausstehenden Rückzahlungen im Zweifel mühsam per Gericht eintreiben müsste. Die Pflicht der Arbeitgeber, zum Ende der Familienpflegezeit einen Vollzeit Arbeitsplatz vorzuhalten, kann zudem vor allem für kleine und mittelgroße Unternehmen zu einem erheblichen organisatorischen Problem werden – kostenträchtig ist sie allemal.