

**Eröffnungsstatement**  
**Pressekonferenz zur Familien-Pflegezeit**  
**am 20. Mai 2010**

## **I. Die Idee: Zeit für Verantwortung**

In den letzten Tagen ist viel darüber diskutiert worden, was angeblich nicht geht angesichts der angespannten Haushaltslage.

Das lässt mich auf breite politische Unterstützung für die Einführung einer Familien-Pflegezeit hoffen.

Denn mit Blick auf eben diese angespannte Haushaltslage ist zumindest eines klar:

- Wir werden uns von der Illusion verabschieden müssen, jedes Problem mit mehr Geld lösen zu können!
- Neue Wege sind gefragt, um unseren Sozialstaat zukunftsfähig zu machen!

Die Familien-Pflegezeit ist ein neuer Weg:

Ich möchte Menschen damit Zeit für Verantwortung geben.

## **II. Die Umsetzung: Anspruch auf Familien-Pflegezeit**

Jeder Arbeitnehmer soll künftig einen Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit von bis zu zwei Jahren erhalten.

Das ist ein wichtiger Schritt, der es Menschen ermöglicht, sich Zeit für pflegebedürftige Angehörige zu nehmen.

Mein Ziel ist es, dass pflegende Angehörige in dieser Zeit mit reduzierter Stundenzahl im Beruf weiter arbeiten können – und zwar ohne zu große Einkommenseinbußen:

Der Weg zu diesem Ziel führt über Wertkonten, die in vielen Betrieben schon gängige Praxis sind:

- Der Arbeitnehmer kann damit Freistellungsansprüche ansparen – also für den Pflegefall eines Angehörigen vorarbeiten.
- Wenn das Guthaben nicht ausreicht, um die häusliche Pflegezeit zu überbrücken, gewährt der Arbeitgeber einen Lohnvorschuss. Diesen muss der Arbeitnehmer nach der Pflegephase zurückzahlen.

In beiden Fällen kann der pflegende Angehörige seine Arbeitszeit auf bis zu 50 Prozent reduzieren, bekäme aber, um davon leben zu können, 75 Prozent seines Gehalts.

Nach maximal zwei Jahren Pflegephase müsste er dann wieder im alten Umfang arbeiten und bekäme – wenn sein angespartes

Guthaben nicht ausreichend war – so lange das reduzierte Gehalt, bis das Wertkonto wieder ausgeglichen ist.

In den letzten Wochen habe ich zahlreiche Gespräche zu diesen Eckpunkten der Familien-Pflegezeit geführt, insbesondere

- mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Koalitionsfraktionen im Deutschen Bundestag
- mit Sozial- und Pflegeverbänden
- mit Unternehmensverbänden
- und mit der KfW

Diese Gespräche waren sehr wertvoll, denn sie haben eines deutlich gemacht:

Alle Beteiligten sind sich einig, dass es notwendig ist, die häusliche Pflege zu stärken, weil uns die demographische Entwicklung dazu zwingt, hier tragfähige Lösungen anzubieten.

Diese Gespräche waren aber auch aus einem ganz praktischen Grund hilfreich:

Wir konnten wichtige Detailfragen erörtern und Lösungen entwickeln, die eine gute Grundlage für die weiteren Ressortgespräche sind.

### **III. Der Bedarf: Zahlen aus aktuellen Umfragen**

Aktuelle Umfragen von Allensbach zeigen, dass wir mit diesem Konzept den Nerv der meisten Menschen treffen:

Denn die meisten Menschen wollen die Verantwortung für die hochbetagten Eltern oder für den krebserkrankten Lebenspartner nicht an den Staat oder ein Heim delegieren.

Allein unter den Berufstätigen halten es 65 Prozent für wünschenswert, dass Pflegebedürftige so weit wie möglich durch Angehörige gepflegt werden.

Deshalb besteht ein breiter gesellschaftlicher Konsens, dass es Berufstätigen erleichtert werden muss, Angehörige zu pflegen:

- 91 Prozent aller Berufstätigen halten dies für wichtig, 49 Prozent sogar für sehr wichtig.
- Die Mehrzahl der Beschäftigten ist auch grundsätzlich bereit, Pflegeaufgaben zu übernehmen.
- 67 Prozent der Pflegebereiten erklären aber, dass sie dazu ihre Arbeitszeit zumindest vorübergehend reduzieren müssten.

### **IV. Die Motivation: Familiären Zusammenhalt sichern**

Es gibt (also) einerseits eine breite Mehrheit in unserem Land, die gerne bereit ist, für ihre Angehörigen da zu sein, wenn diese ihre Hilfe am meisten brauchen.

Und es gibt andererseits eine stetig wachsende Zahl pflegebedürftiger Menschen, die - so lange es nur geht - in ihrer gewohnten Umgebung bei ihrer Familie bleiben wollen.

Genau das ist der familiäre Zusammenhalt zwischen den Generationen, den wir unserer Gesellschaft auch für die Zukunft nur wünschen können:

Menschen,

- die sich aufeinander verlassen
- und die sich gegenseitig unterstützen.

Es wäre familienpolitisch wie sozialpolitisch kurzsichtig, wenn wir die Bereitschaft, in der Familie füreinander einzustehen, nicht in politische Antworten auf die steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen mit einbeziehen würden!

## **V. Vorteile der Familien-Pflegezeit**

Natürlich löst die Familien-Pflegezeit nicht alle Probleme, die uns angesichts der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen noch erwarten!

Natürlich ist völlig klar,

- dass die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nur ein Bestandteil eines ganzen Maßnahmenbündels sein kann

- und dass wir alle Bereiche der Gesellschaft einbinden müssen – von der Gesundheitspolitik über sozialpolitische Maßnahmen bis zur Engagementpolitik.

Aber die Familien-Pflegezeit ist der entscheidende erste Schritt!

Denn sie deckt eine ganze Reihe von Bedürfnissen ab, die wir mit Geld allein niemals abdecken könnten:

- das Bedürfnis kranker und älterer Menschen, so lange wie möglich zuhause bei der Familie zu bleiben.
- das Bedürfnis der Angehörigen, ihren nächsten Verwandten einen würdigen Lebensabend zu schenken.
- das Bedürfnis dieser pflegenden Angehörigen, berufstätig zu bleiben, weil sie ihr Einkommen brauchen und ein längerer Berufsausstieg mit Mitte, Ende 50 der sichere Weg in die Arbeitslosigkeit wäre.

So viel zu den Bedürfnissen der Menschen, um die es mir bei der Familien-Pflegezeit in erster Linie geht.

Die Familienpflegezeit nützt dabei gerade Beziehern geringer Einkommen:

Wenn diese Menschen heute eine pflegebedingte Auszeit nehmen, verlieren sie ja nicht nur ihr Einkommen.

Ihnen droht auch die Altersarmut, weil sie während der Pflege meist nicht erwerbstätig sind und keine eigenen Rentenbeiträge einzahlen.

Die Familien-Pflegezeit verhindert genau das.

- Denn während der Familien-Pflegezeit bekommen Arbeitnehmer Rentenpunkte für ihren Arbeitslohn und für die mit der Familien-Pflegezeit erweiterte Lohnzahlung.
- Zusätzlich bekommen sie noch Rentenpunkte durch die Leistungen der Pflegeversicherung zur Rente der pflegenden Angehörigen.
- Im Ergebnis sind das gerade bei Arbeitnehmern in den unteren Einkommensgruppen sogar mehr, als sie in dieser Zeit im Angestelltenverhältnis bekämen!

Die Familien-Pflegezeit ist deshalb auch ein Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut:

Wir verhindern, dass die pflegenden Angehörigen von heute die Sozialfälle von morgen werden – deren Rente dann wiederum auf Kosten der Steuerzahler aufgestockt werden muss.

Dass nicht zuletzt auch die demographische Entwicklung – insbesondere die rasant steigende Zahl pflegebedürftiger Menschen – ein starkes Argument für die Familien-Pflegezeit ist, zeigt das Gutachten von Herrn Prof. Wille.

## **VI. Kritik der Wirtschaft: Die Perspektive der Unternehmen**

Der gesellschaftliche Nutzen, ist ein ganz konkreter Nutzen:

Viele Pflegebedürftige und ihre berufstätigen Angehörigen werden ihn sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes spüren.

Der ökonomische Nutzen für Unternehmen dagegen wird erst zeitversetzt zu spüren sein.

Für Unternehmen ist die Familien-Pflegezeit – davon bin ich überzeugt – kein Verlust, sondern eine Investition in die Zukunft.

Ich möchte Unternehmen mit der Familien-Pflegezeit nicht belasten – im Gegenteil!

- Ich möchte, dass wir auf der Basis gemeinsamer Interessen – und die gibt es! – gute und wirtschaftlich vernünftige Lösungen finden.
- Dabei gehe ich davon aus, dass Unternehmer auf dem Höhepunkt des demographischen Wandels nicht auf ihre erfahrensten Mitarbeiter verzichten wollen.

Natürlich verlangt die Familien-Pflegezeit ein ganzes Stück Flexibilität – aber diese Flexibilität beweisen viele Unternehmen schon jetzt, zum Beispiel im Umgang mit Nachfrageschwankungen.

Natürlich nehme ich die Unternehmen mit der Familien-Pflegezeit gesellschaftspolitisch in die Verantwortung – aber sie bekommen dafür auch etwas:

- Sie binden ihre erfahrenen Mitarbeiter ans Unternehmen.
- Sie verbessern deren Motivation und Arbeitszufriedenheit.
- Sie halten Wissen und Know-how im Unternehmen.

Nur von der Belastung für die Wirtschaft zu sprechen, ist also sehr einseitig.

Denn es ist eine Illusion zu glauben, dass auf dem Arbeitsmarkt genügend jüngere Fachkräfte bereit stehen werden, um pflegebedingt ausscheidende, ältere Mitarbeiter zu ersetzen.

- Viele Unternehmen haben das schon erkannt und bieten längst flexible Arbeitszeitregelungen und andere Unterstützungsangebote für Mitarbeiter an, die neben dem Beruf einen Angehörigen pflegen.
- Für alle anderen setzt die Einführung der Familien-Pflegezeit einen Anreiz zur rechtzeitigen Auseinandersetzung mit einem Thema, das ihnen mittelfristig ohnehin nicht erspart geblieben wäre.

## **VII. Absicherungsmöglichkeiten für Unternehmen**

Trotzdem nehme ich die Bedenken der Wirtschaft – und die Bedenken vor allem der kleineren Betriebe – sehr ernst.

Ich möchte dieses Konzept in Partnerschaft mit der Wirtschaft entwickeln, weil ich überzeugt bin, dass es gemeinsame Interessen an einem solchen Modell gibt.

Deshalb ist es mir wichtig, Risiken für Unternehmen, die sich infolge der Familien-Pflegezeit ergeben, so weit wie möglich abzusichern.

Zunächst aber zwei Bemerkungen zur Wahrscheinlichkeit von Ausfallrisiken:

- Wir dürfen zum einen davon ausgehen, dass diese Ausfallrisiken sehr gering sind.

Pflegende Angehörige haben hohe Anreize, nach der Pflegephase wieder zurück in den Betrieb zu kehren – sie würden sonst nicht nur ihren Arbeitsplatz riskieren, sondern müssten auch Abstriche bei der eigenen Rente in Kauf nehmen.

- Wir dürfen zum anderen davon ausgehen, dass Unternehmen selbst dann nicht auf einem Verlust sitzen bleiben, wenn der Mitarbeiter nicht wieder zurückkommt – aus welchen Gründen auch immer.

Denn wenn ein Mitarbeiter nach der Familien-Pflegezeit sein Wertkonto nicht ausgleicht, haftet er dafür selbstverständlich.

Trotzdem bleiben Restrisiken, die ich so weitgehend wie möglich absichern will:

- Zum einen das Liquiditätsrisiko:

Ich kann nachvollziehen, dass kleine und mittelständische Unternehmen Liquiditätsprobleme befürchten, wenn sie für ihre Mitarbeiter in finanzielle Vorleistung gehen müssen.

Deshalb freue ich mich sehr, dass es gelungen ist, die KfW mit ins Boot zu holen.

Dank der Unterstützung der KfW können wir dabei helfen, die Lohnvorauszahlungen in der Familienpflegezeit über zinslose Kredite zu refinanzieren, um dadurch entstehende Belastungen zu vermeiden.

Das heißt ganz praktisch, dass kleinere und mittlere Unternehmen die 25 Prozent Lohnaufstockung nicht selbst zahlen müssen, sondern als zinslosen Kredit von der KfW erhalten. Dieses Geld geben sie dann an den pflegenden Mitarbeiter weiter.

Wenn der Mitarbeiter später wieder 100 Prozent arbeitet, aber nur 75 Prozent verdient, fließen die 25 Prozent wieder an die KfW zurück.

Das heißt: Die KfW treibt das Geld notfalls beim Arbeitnehmer ein – der Arbeitgeber bleibt hier völlig außen vor.

- Zum anderen das Ausfallrisiko wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit des pflegenden Mitarbeiters:

Das wäre tatsächlich ein Notfall, der den Ausgleich des Wertkontos gefährden würde. Deshalb haben wir zur Absicherung dieses Risikos zusammen mit Herrn Prof. Rürup ein Versicherungsmodell erarbeitet.

## **VIII. Fazit**

Alles in allem denke ich, dass die Familien-Pflegezeit ein guter und vor dem Hintergrund des demographischen Wandels unverzichtbarer Kompromiss ist –

ein Kompromiss, der

- den Bedürfnissen pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehörigen,
- und den Interessen der Unternehmen

gleichermaßen gerecht wird.

Vielen Dank!