

# Caritas

Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Bundespflegegeldgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionsgesetz (11. Novelle zum APG), das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987, das Bundessozialamts-gesetz und das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 geändert werden (Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 – ARÄG 2013)

22.05.2013

GZ: BMASK-462.203/0008-VII/B/9/2013

Die Caritas hat über ihr Angebot an mobilen und stationären Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen sowie an Einrichtungen zur Beratung und Unterstützung von informell Betreuenden bzw. Pflegenden viele Erfahrungen. Ebenso sind wir in den Feldern der mobilen Hospiz- und Palliativbetreuung von schwerkranken Menschen tätig und wissen um die großen Belastungen der Familienangehörigen in diesem Zusammenhang. Diese Stellungnahme erfolgt auch mit dem Wissen um die Lebenssituation von Eltern behinderter Kinder.

Die Anliegen von betreuenden und pflegenden An- bzw. Zugehörigen von Menschen mit Unterstützungsbedarf begleiten die Arbeit der Caritas in sehr vielfältiger und umfassender Art und Weise. Vor diesem Hintergrund wird folgende Stellungnahme formuliert.

## Allgemeine Anmerkungen

Der vorliegende Vorschlag für Regelungen zu einer Pflegekarenz, einer Pflegezeit und eines Pflegekarenzgeldes, das auch im Rahmen der Familienhospizkarenz zustehen soll, wird ausdrücklich begrüßt. Er enthält wichtige Schritte zur Verbesserung der Situation berufstätiger betreuender/pflegender Angehöriger.

Die vorgesehenen sozialen Absicherungen, wie die mit dem Pflegekarenzgeld verbundene Versicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung, deren Kosten vom Bund übernommen werden, die Absicherung von Abfertigungsansprüchen, das Rückkehrrecht zur ursprünglichen Normalarbeitszeit und der Motivkündigungsschutz ergeben ein sinnvolles Paket für berufstätige pflegende Angehörige.

## Zu Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

### Zu §§ 14c, 14d AVRAG und gleichlautende Stellen: Pflegekarenz, Pflegezeit

Die Pflegekarenz bzw. die Pflegezeit erscheinen grundsätzlich als ein zweckmäßiges Mittel, um bei auftretendem Pflegebedarf einer angehörigen Person, innerhalb von einem bis maximal drei Monaten ein passendes Betreuungs- und Pflegearrangement zu organisieren.

Bislang zeigt die Erfahrung, dass akut auftretende Pflegebedürftigkeit von Familienmitgliedern mit Hilfe von mehr oder weniger formellen Vereinbarungen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, manchmal auch nur zwischen ArbeitskollegInnen, mit der Berufstätigkeit vereinbar gemacht wird. Klare rechtliche Regelungen und eine damit verbundene soziale und finanzielle Absicherung werden vielfach eine deutliche Erleichterung am Beginn oder bei einer gravierenden Veränderung einer Betreuungs- und Pflegesituation darstellen. Die Caritas begrüßt die vorgeschlagenen Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungs-/Pflegertätigkeiten ausdrücklich.

Eine Schwachstelle der vorgeschlagenen Regelungen ist leider der **fehlende Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. -zeit**. Die Erfahrungen mit der Familienhospizkarenz zeigen, dass vor allem in kleineren und mittleren Betrieben (KMU) etliche ArbeitnehmerInnen wohl davor zurückschrecken werden, eine Pflegekarenz/-zeit zu beantragen, wenn sie die Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin benötigen.

Die Caritas schlägt daher die Formulierung eines verbindlichen Rechtsanspruchs vor.

#### Dauer der Betreuung/Pflege

Für Situationen, in denen berufstätige Menschen unterstützungsbedürftige Angehörige langfristig betreuen und pflegen, bieten die vorliegenden Regelungen nur eingeschränkten Nutzen, da sie nicht auf informelle berufsbegleitende Langzeitbetreuungen im häuslichen Umfeld abzielen.

Laut der ÖBIG-Studie zu pflegenden Angehörigen (Pochobradsky et al., 2005) sind etwa ein Drittel der pflegenden Angehörigen berufstätig. Und die Tendenz ist steigend. In der VIC-Studie des Instituts der Altersökonomie der WU Wien<sup>1</sup>, die sich auf die Wiener Situation bezieht, leisteten die Hälfte der befragten pflegenden Angehörigen 13 und mehr Arbeitsstunden pro Woche in der Betreuung und Pflege eines Familienmitglieds. 71% der Befragten taten dies an vier und mehr Tagen in der Woche. Berufstätigkeit und informelle Betreuung und Pflege treten faktisch auch in langfristigen Zeiträumen auf. Dazu kann das erforderliche Engagement in der informellen Pflege und Betreuung phasenweise schwanken. Daraus ergeben sich auch langfristig Fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung/Pflege von Angehörigen, die durch das vorliegende Paket nicht abgedeckt werden können.

#### Bedingung des vorliegenden Pflegegeldbescheids

Die Bedingung, für den Anspruch auf Pflegekarenz einen Nachweis für den bestehenden Pflegebedarf zu erbringen, ist nachvollziehbar und verständlich. Begrüßt wird auch, dass bei Anträgen auf Pflegekarenz/-zeit die Pflegegeldverfahren besonders schnell innerhalb von 14 Tagen erledigt werden sollen.

<sup>1</sup> Trukeschitz Birgit, Mühlmann Richard, Schneider Ulrike, Ponocny Ivo, Österle August (2009): Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmale berufstätiger pflegender Angehöriger. Befunde aus der Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008 (VIC 2008); Forschungsbericht des Forschungsinstituts für Altersökonomie, Nr. 2/2009

Leider ist trotzdem zu erwarten, dass sich insbesondere bei Personen, die aufgrund von akuten Ereignissen (z.B. Unfall, Erkrankung) pflegebedürftig werden, aber noch über keinen Pflegegeldanspruch verfügen, weiterhin praktische Schwierigkeiten für berufstätige Angehörige ergeben werden. Gerade der Beginn einer Pflegebedürftigkeit bzw. einer gravierenden Verschlechterung der Situation bergen besonders viele Herausforderungen für die Betroffenen. Die erste Übergangsphase ist entscheidend und wichtig. Liegt der Pflegegeldbescheid mit der notwendigen Pflegegeldstufe noch nicht vor, kann auch noch keine Pflegekarenz/-teilzeit in Anspruch genommen werden.

Vor dem Hintergrund dieser Problemstellung möchten wir daher folgenden Alternativvorschlag einbringen:

Liegt noch kein Pflegegeldbescheid, aber eine akute Situation vor, sollte die schriftliche Empfehlung des/der Pflegegeldgutachter/in für die Einstufung des Pflegegeld-Antragstellers/Antragstellerin als ausreichende Grundlage für die Gewährung der Pflegekarenz/-teilzeit gewertet werden. Ebenso zu überlegen wäre, im Bundessozialamt eine Ansprechstelle für Härtefälle einzurichten, bei der nach persönlicher Vorsprache eine sehr kurzfristige Entscheidung möglich sein sollte.

#### Weite Definition des Begriffs „Angehörige“

Sehr positiv wird die weite Definition bewertet, wer als Angehörige/r im Sinne der Pflegekarenz-/Pflegezeitregelungen gilt. Die eröffnet in der Praxis deutlich mehr Möglichkeiten als ein enger Angehörigenbegriff.

### **Bundespflegegeld (BPGG)**

#### **Zu § 21c BPGG: Pflegekarenzgeld**

Im Gegensatz zur Pflegekarenz bzw. -teilzeit besteht auf das Pflegekarenzgeld ein Rechtsanspruch. Das wird ausdrücklich begrüßt, wird dadurch doch Erwartbarkeit und Sicherheit für die Betroffenen gewährleistet.

Ebenfalls wird die Definition des möglichen BeziehInnenkreises von Pflegekarenzgeld begrüßt, die sowohl ArbeitnehmerInnen als auch BeziehInnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe umfasst, wenn sie eine Pflegekarenz bzw. Pflegezeit in Anspruch nehmen.

Sehr positiv und wichtig ist auch die Anspruchsberechtigung auf Pflegekarenzgeld für Menschen, die ab Jänner 2014 eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen bzw. im Rahmen der Familienhospizkarenz ihre Arbeitszeit reduzieren. Mit diesem Schritt wird eine langjährige Lücke geschlossen. Aktuell bietet die geltenden Regelungen zur Familienhospizkarenz keine sozialversicherungsrechtliche und finanzielle Absicherung.

#### **Zu § 21c Abs. 3 BPGG: Finanzierung**

Für das Pflegekarenzgeld sollen jedes Jahr bis inklusive 2016 EUR 800.000 vom Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen an den Bund überwiesen werden. Parallel dazu werden Mittel aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich bereitgestellt.

In Summe werden hier komplexe Finanzierungsstrukturen aufgebaut, die weniger sachorientiert erfolgen sondern eher der Farbenlehre der Regierungsparteien folgen. Es ist zu hoffen, dass auf diese Art und Weise die Nachhaltigkeit der Leistung „Pflegekarenzgeld“ tatsächlich gewährleistet werden kann und dies nicht zu Lasten der Übersichtlichkeit geht.

### **Zu § 21e Abs. 1 BPGG: Beschleunigtes Pflegegeldverfahren**

Wie bereits weiter oben angemerkt, sind auch bei einem Pflegegeldverfahren, das innerhalb von 2 Wochen abgeschlossen ist, schwierige Situationen für ArbeitnehmerInnen während dieser Zeit weiterhin zu erwarten.

Wir empfehlen eine Evaluierung, wie die beabsichtigte Regelung eines beschleunigten Pflegegeldeinstufungsverfahrens innerhalb von zwei Wochen ab Einlangen der Erklärung der beabsichtigten Inanspruchnahme einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit in der Praxis umgesetzt wird und ob diese Bemühungen für die Bewältigung der Anfangsschwierigkeiten ausreichen.

### **Zur weiteren Reduktion der Pflegegeldträger**

Die weitere Zusammenlegung der Pflegegeldträger wird begrüßt, da eine geringere Anzahl von Pflegegeldträgern in Summe eine einheitlichere Vollziehung der Pflegegeldverfahren erwarten lässt.

Trotz der bereits mit 2012 in Kraft getretenen Verringerung der Pflegegeldträger gibt es aktuell immer noch sehr kleine Pflegegeldträger mit sehr geringen Fallzahlen. Der Rechnungshof empfiehlt ebenfalls eine kleine Anzahl von Entscheidungsträgern: „Es sollte mit einem Rechtsträger, der in jedem Bundesland eine Landesstelle unterhält, das Auslangen gefunden werden“ (RH-Bericht Bund 2010/3, S. 58).

In diesem Zusammenhang verweisen wir auch auf die Entschließung des Nationalrates vom 8. Juli 2011, in der die Bundesregierung aufgefordert wird, eine weitere Konzentration der Entscheidungsträger vorzunehmen, um zur Vereinheitlichung, Vereinfachung und Verbesserung beizutragen und das Ziel einer einheitlichen Begutachtungspraxis weiter zu entwickeln.