

# ***Bewusstseinswandel gemeinsam voranbringen***

## ***Stellungnahme zum Referentenentwurf des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen***

16. Mai 2011

### ***Zusammenfassung***

Mit dem Nationalen Aktionsplan sollen die Zielsetzungen des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen weiter befördert werden. Die Zielsetzung des Übereinkommens und des Nationalen Aktionsplans, Menschen mit Behinderungen zu fördern und zu unterstützen, findet die volle Unterstützung der Arbeitgeber. Der BDA ist es seit Langem ein wichtiges Anliegen, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern.

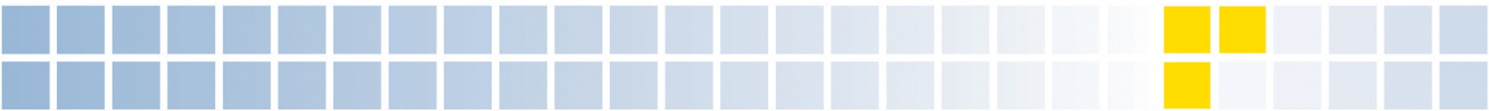
Die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention in den nationalen Aktionsplan stellt eine ganz besondere Herausforderung dar. Ihren Ansatz, möglichst viele Akteure wie Sozialpartner, Verbände von behinderten Menschen aber auch die Zivilgesellschaft und Betroffene in die Erarbeitung des Aktionsplans einzubinden begrüßen wir sehr. Das wichtige Anliegen für mehr Teilhabe und Integration behinderter Menschen ist damit nicht nur in das Bewusstsein der Fachöffentlichkeit gedrungen sondern erfährt weitergehende Aufmerksamkeit und Unterstützung.

Grundsätzlich sieht die BDA im stetigen Bemühen um die Verbesserung der Situation behinderter Menschen und deren Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt unabhängig von der Behindertenrechtskonvention eine

selbstverständliche sozial- und arbeitsmarktpolitische Daueraufgabe. Die Behindertenrechtskonvention und der dazugehörige Aktionsplan können insoweit als zusätzlicher Impuls für noch mehr Anstrengungen verstanden werden.

Die im Referentenentwurf zum Aktionsplan genannten Ansätze, Initiativen und Programme sind sicherlich im Wesentlichen geeignet, zu einer marktkonformen Verwirklichung des Ziels für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Gesellschaft und Arbeitsleben beizutragen. Vor allem die Ansätze der Bewusstseinsbildung, des Abbaus von "Barrieren in den Köpfen" sowie der Information, Aufklärung und zielgerichteten professionellen Unterstützung - alles nicht zuletzt auch bei Arbeitnehmern - sind sinnvoll und richtig. Denn gelebte gegenseitige Akzeptanz und tägliches Miteinander entstehen nicht durch gesetzliche Regelungen.

Es wird in Zukunft entscheidend darauf ankommen, in der Gesellschaft und auch bei den relevanten Akteuren, die sich für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen engagieren, einen Bewusstseinswandel herbeizuführen, dass „behindert“ eben nicht „leistungsgemindert“ bedeutet. Behinderte Menschen brauchen keine Almosen, sondern die Chance, ihr Können unter Beweis zu stellen und ihr Fähigkeiten und Talente zu entwickeln. Nicht alles was gut gemeint ist, ist auch gut gemacht. Den größten Respekt



bringen wir unseren behinderten Nachbarn, Freunden, Kollegen, Verwandten entgegen wenn wir sie einfach nur „ernst nehmen“.

Dies gilt auch für Arbeitgeber, die im ureigenen unternehmerischen Interesse handeln, wenn sie Menschen mit Behinderungen als Kandidat(inn)en für Ausbildung und Beschäftigung ernsthaft in Betracht ziehen. Mit professioneller und ggf. finanzieller Unterstützung und Hilfe kann es noch mehr Arbeitgebern gelingen, betriebswirtschaftlich Sinnvolles, volkswirtschaftlich Notwendiges und gesellschaftspolitisch Erwünschtes miteinander zu verbinden und mehr Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben.

Aber auch die behinderten Menschen selbst haben allen Grund sich mehr zuzutrauen. Auch wenn sie in der Vergangenheit vielleicht aufgrund von Vorurteilen und falscher Einschätzung entmutigt gewesen sein sollten, sollten sie sich bewusst machen, wie sehr sie selbst eine Bereicherung für ein Unternehmen darstellen können. Die heutigen neuen Chancen, die sich allein schon aufgrund des Fachkräftemangels ergeben, sollten sie selbstbewusst nutzen, sich und ihre Fähigkeiten in Erinnerung zu bringen.

## **Im Einzelnen**

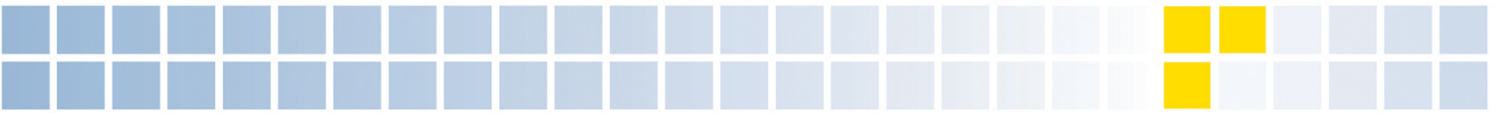
### **Bewusstseinswandel bei allen Beteiligten voranbringen**

Für den Abbau von Vorbehalten gegenüber der Beschäftigung von Menschen sowohl auf Seiten der potentiellen Arbeitgeber wie auch auf Seiten der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb (S. 24) setzt sich auch die BDA seit langem ein. Richtigerweise nimmt der Aktionsplan hier auch die Sozialpartner und damit die Gewerkschaften in den Blick. Wenn im Aktionsplan angekündigt wird, dass die Bundesregierung zusammen mit Partnern aus Wirtschaft, Gewerkschaft, Rehabilitationssträgern sowie mit Verbänden von behinderten Menschen verstärkt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Beschäftigung behinderter Menschen sensibilisieren und gewinnen will, so sollte auch die Sensibilisie-

rung von Arbeitnehmern in den Blick genommen werden, da diese genauso bedeutsam ist. So beispielsweise in Fällen, in denen ein Arbeitgeber keine Menschen mit Behinderung einstellt, weil er um die Berührungsängste seiner Mitarbeiter weiß. Insofern ist die Sensibilisierung der nichtbehinderten Arbeitnehmer genauso bedeutsam wie die der Arbeitgeber.

Die Formulierung „zu viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber fürchten Belastungen, Schwierigkeiten oder Nachteile bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ (S. 24) ist insgesamt zu einseitig und negativ. Zum einen gibt es bereits durchaus zahlreiche Beispiele von Arbeitgebern, die sich sogar über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus für Menschen mit Behinderung engagieren zum anderen wird gerade durch die negative Formulierung „zu viele Arbeitgeber fürchten Belastungen, Schwierigkeiten oder Nachteile...“ unausgesprochen das Bild „behindert gleich leistungsgemindert“ transportiert und Arbeitgebern suggeriert, dass es sich bei Menschen mit Behinderung um eine Personengruppe handelt, die aufgrund ihrer „Schwächen“ eines besonderen Schutzes bedarf. Mit Blick auf das verfolgte Ziel, das Bewusstsein von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für die Belange von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren und für mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu werben, halten wir es für zielorientierter an dieser Stelle gerade auf die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderungen abzustellen, die positiven Effekte auch für Betriebsergebnis und Betriebskultur zu betonen um damit zu verdeutlichen, dass Vorurteile und Berührungsängste unbegründet sind. Dies bedeutet nicht, dass man die in der Realität ohne Frage im Einzelfall auftretenden Schwierigkeiten negiert. Jedoch sollte auch durch die Formulierungen im Aktionsplan deutlicher der angestrebte Bewusstseinswandel zum Ausdruck kommen.

Wichtig ist in diesem Kontext auch, die Verbindung zur inklusiven Beschulung herzustellen. Heute aber passiert zu oft genau das Gegenteil: Zunächst wird zu viel separiert und abgegrenzt. Inklusion dann plötzlich in



Ausbildung und Arbeit leisten zu sollen, wird erschwert.

### ***Mehr gemeinsames Lernen erreichen***

Das im Aktionsplan angestrebte Ziel von mehr inklusivem Lernen (S. 26 f.) ist zu sehr begrüßen. Bereits in der Schule muss dem Grundsatz „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“ Geltung verschafft werden, damit Vorbehalte und Vorurteile frühzeitig abgebaut werden und ein normales Miteinander von Kindheit an entsteht. Es gilt aber auch: Da dem speziellen Förderbedarf behinderter Kinder im normalen Schulsystem nicht immer hinreichend Rechnung getragen werden kann, wäre eine pauschale verordnete, zwangsweise Integration von behinderten Kindern in das Regelschulsystem nicht sinnvoll. Wo behinderte Menschen den geschützten Raum besonderer Förderung brauchen, weil sie z.B. die sie umgebende „Normalität“ subjektiv als permanentes Misserfolgserlebnis wahrnehmen und dadurch psychisch übermäßig belastet sind, darf gemeinsames Lernen nicht als Selbstzweck erzwungen werden. Dies sollte im Abschnitt 3.2. mit einer entsprechenden Ergänzung deutlich gemacht werden.

Die Formulierung „Eine Schule für alle“ (Vision S. 27) könnte deshalb in die Irre führen. Zweifels ohne gilt aber: Wenn der Grundstein von gegenseitiger Akzeptanz und Miteinander bereits in Kindergarten und Schule angelegt worden ist, entstehen im späteren Leben auch keine Berührungängste und Vorurteile.

### ***Ausbildungsbausteinen mehr Bedeutung beimessen***

Leider werden im Handlungsfeld Berufsorientierung und Ausbildung unter Punkt 3.1.2. (S. 20 f.) nirgendwo Ausbildungsbausteine erwähnt, sondern lediglich im Maßnahmenkatalog auf das Projekt Trial-Net (S. 90) verwiesen. Dabei sollte die Notwendigkeit flexibler Ausbildungsmöglichkeiten, die individuelle, aber doch vergleichbare und transparente Lösungen zulassen, bereits in diesem Teil

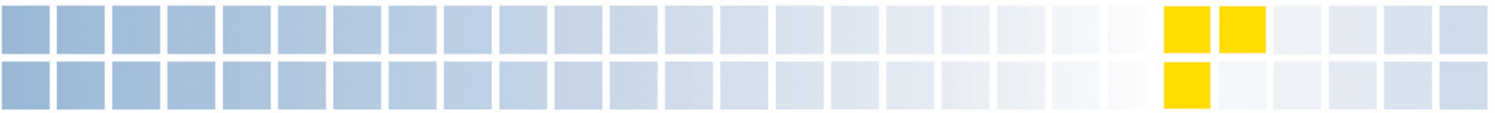
des Aktionsplans besonders betont werden. Dabei sollte das Ziel immer eine Vollausbildung sein. In den Fällen, in denen aber eine Vollausbildung nicht oder nicht sofort erreicht werden kann, können aus Sicht der BDA Ausbildungsbausteine Chancen gerade auch für Jugendliche mit Behinderungen bieten. Insoweit sollten Ausbildungsbausteine stärker bei der Qualifizierung behinderter junger Menschen zum Einsatz kommen. Sie müssen einheitlich – wegen der Vergleichbarkeit – und kompetenzorientiert - wegen der Praxisorientierung - ausgestaltet werden. Durch die Bausteine kann Qualifizierung entsprechend dem individuellen Leistungsvermögen dosiert werden. Der Weg zum Berufsabschluss kann – dort wo er möglich ist – Schritt für Schritt, bzw. Baustein für Baustein, gegangen werden. Dies erleichtert den Einstieg ins Berufsleben. Bleibt es zunächst bei einzelnen Bausteinen kann später ggf. an Vorhandenes angeknüpft und der Weg fortgesetzt werden.

Der Inhalt des im Abschnitt 3.1.2 auf S. 21 4. Absatz enthaltene Satz „Bei behinderten Jugendlichen in außerbetrieblicher Ausbildung sollen verstärkt Ausbildungsstrukturen geschaffen werden“ erschließt sich nicht unmittelbar. Hier sollte klargestellt werden, was gemeint ist. Darüber hinaus sollte auf S. 20 im 3. Absatz ergänzt werden, dass Träger ihre Angebote stärker auf flankierende Hilfen für betriebliche Qualifizierung umstellen sollten.

### ***Bologna-Prozess als Chance verstehen***

Die auf S. 28 f. eher negative Bewertung des Bologna-Prozesses ist nicht sachgerecht.

Bachelor- und Masterstudiengänge müssen sich an verbindlichen Qualitätsstandards orientieren, die Voraussetzung für die Akkreditierung sind (Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung). Die Berücksichtigung der Belange behinderter Studierender ist dort ausdrücklich als Qualitätskriterium verankert und in großer Ausführlichkeit beschrieben: "(Im Studiengangskonzept) werden Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit



Behinderung getroffen." (Kap. 2.3) (Studierbarkeit) "Die Belange von Studierenden mit Behinderung werden berücksichtigt." (Kap. 2.4) "Der Nachteilsausgleich für behinderte Studierende hinsichtlich zeitlicher und formaler Vorgaben im Studium sowie bei allen abschließenden oder studienbegleitenden Leistungsnachweisen ist sichergestellt." (Kap. 2.5) "Studiengang, Studienverlauf, Prüfungsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen einschließlich der Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Behinderung sind dokumentiert und veröffentlicht." (Kap. 2.8)

Gerade die Modularisierung des Studiums ermöglicht flexible Studienverläufe und kommt den Belangen von Studierenden, die aufgrund einer Behinderung mehr Zeit für ihr Studium benötigen, entgegen.

Soweit die Formulierung auf die Problematik der Finanzierung des behinderungsbedingten Mehrbedarfs im Rahmen von Bachelor/Master-Abschlüssen abzielt (S. 29), die richtigerweise unbedingt angegangen werden muss, sollte dies auch in diesem Sinne erläutert werden.

Es sollte auch deutlicher gemacht werden, warum „das Erlangen höherwertiger Abschlüsse eine bedeutende Hürde ist“ (S. 29). Sofern hier ebenfalls auf die Förderfähigkeit eines Masterabschlusses abgezielt wird, so sollte dies deutlicher gemacht und insbesondere Lösungsansätze aufgezeigt werden. Die Förderfähigkeit eines Studiums über einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss hinaus ist bereits jetzt gegeben, stellenweise jedoch verbesserungsbedürftig. Gerade mit Blick auf das Bachelor-Master-Modell sollte grundsätzlich auch das Masterstudium im Rahmen des § 54 SGB XII gefördert werden. Eine nach fachlichen Kriterien getroffene Unterscheidung nach konsekutiven und nicht konsekutiven Masterstudiengängen ist nicht sinnvoll und mit den Grundsätzen der gestuften Studienstruktur nicht vereinbar. So hat auch die KMK mit Beschluss vom 4. Februar 2010 diese Unterscheidung aufgehoben. Demnach gelten nun alle Master-Studiengänge als konsekutiv, die keine vorherige Berufstätigkeit voraussetzen. Über-

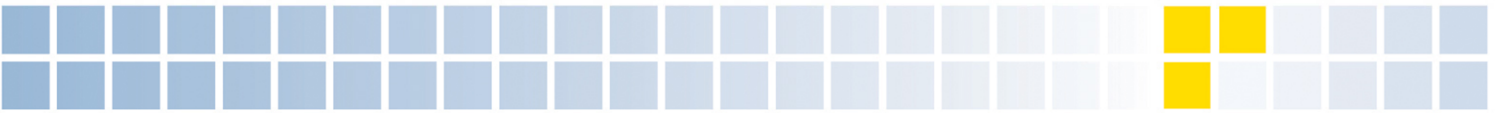
dies wäre ein Gleichlauf mit der Bafög-Förderung hier wünschenswert. Auch im Interesse der gewünschten internationalen Mobilität von Studierenden sollte es grundsätzlich auch für Studierende mit Behinderung möglich sein, einen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihres Studiums absolvieren zu können. Eine Begrenzung der Unterstützung auf nur diejenigen Auslandsaufenthalte, die per Prüfungsordnung verpflichtend sind, ist kurzfristig und wirkt sich für die behinderten Studierenden nachteilig aus.

### ***Inklusionskompetenz nicht nur bei Kammern implementieren***

Bei der im Rahmen des neuen Programms „Initiative Inklusion“ geplanten Implementierung von Inklusionskompetenz (S. 19, 87, 93) halten wir es nicht für sachgerecht, dass die Fördermöglichkeiten in diesem wichtigen Bereich lediglich exklusiv den Kammern zur Verfügung stehen sollen. Auch Arbeitgeberverbände sind z.B. mit „ihren“ Bildungswerken im Bereich Vermittlung und Beratung von Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Arbeit sehr engagiert und aktiv. So gibt es beispielsweise Bildungswerke, die insbesondere auch vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs ganz gezielte Projekte zur Vermittlung von Jugendlichen mit Behinderung in betriebliche Ausbildung durchführen. Die Aufgaben und Unterstützungsleistungen der Bildungswerke sind dabei sehr komplex und umfangreich.

Die Existenz solcher Projekte, welche ihrerseits oftmals von öffentlichen Fördermitteln abhängen, kann durch die geplante einseitige Förderung der Kammern gefährdet werden. Es kann aber nicht im Interesse des Inklusions-Projekts liegen, dass solche Ansätze und bereits bestehende Strukturen, die letztlich ja an den selbstgewählten Organisationen von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden anknüpfen und darauf aufbauen, durch eine einseitige Förderpraxis benachteiligt oder gar verdrängt werden.

Die gewählte Strategie sollte daher nochmals auf damit verbundenen Gefahren überprüft werden und die Fördermöglichkeiten



gegebenenfalls auch für engagierte und interessierte Arbeitgeberverbände entsprechend geöffnet bzw. geschaffen werden.

### ***Gemeinsame Servicestellen stärken - Schnittstellenprobleme angehen***

Die angestrebte Stärkung der gemeinsamen Servicestellen nach § 24 SGB IX und die Suche nach Lösungsmöglichkeiten für Umsetzungsdefizite (S. 35, 103) ist grundsätzlich zu begrüßen. Ein schneller und bürger-naher Zugang zu den erforderlichen Leistungen und gezielte Unterstützungsleistungen sind nicht zuletzt auch für die Unternehmen von elementarer Bedeutung. Notwendig sind dafür kompetente, regionale Anlaufstellen bei den Sozialversicherungsträgern, die Betroffene und Arbeitgeber durch das gegliederte System führen und die optimale Beratung und Unterstützung leisten bzw. organisieren. Die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation können der geeignete Ort sein, um diese Anlauf- und Lotsenfunktion zu entwickeln. Alle Reha-Träger sollten daher im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation weitere Maßnahmen zur Verbesserung der trägerübergreifenden, qualifizierten und unabhängigen Beratung erarbeiten.

Nicht nur für eine erfolgreiche Durchführung der gemeinsamen Servicestellen, sondern generell bedarf es aufgrund des gegliederten Systems der Rehabilitation einer viel engeren Zusammenarbeit und des Austausches zwischen den verschiedenen Rehabilitations-trägern, um die trägerübergreifende Koordination und Kooperation zu verbessern. Dazu ist es notwendig, dass alle Reha-Träger der Bedeutung der trägerübergreifenden Zusammenarbeit hinreichend Rechnung tragen und tatkräftig und engagiert die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation nutzen. Die Wichtigkeit der gemeinsamen Lösung von Schnittstellenproblemen durch alle Leistungsträger sollte im Aktionsplan deutlicher zum Ausdruck kommen. Dazu bietet sich etwa eine Ergänzung auf S. 34 an.

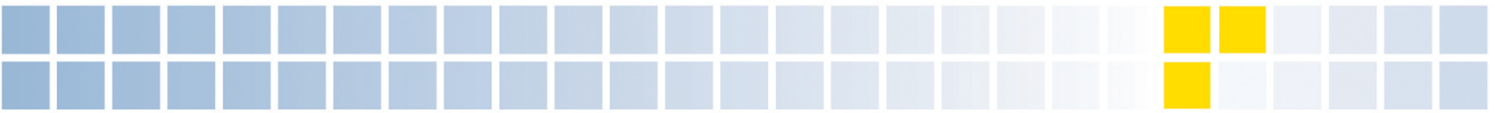
### ***Barrierefreiheit realistisch gestalten***

Eine generelle Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen (vgl. Vision S.19) ist nicht möglich, da die Behinderungen von Menschen derart unterschiedlich sind, dass die Betriebe alle möglichen Behinderungen gar nicht von vornherein berücksichtigen können. Die individuellen Bedarfe des einzelnen Menschen mit Behinderungen unterscheiden sich nach der Art und Schwere der Behinderung deutlich, und es macht erhebliche Unterschiede bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, ob jemand z. B. geh-, seh- oder hörbehindert ist. Im Ergebnis kann das sogar bedeuten, dass Einrichtungen, die für den einen ein barrierefreies Arbeiten erst ermöglichen, für den anderen gerade eine Hürde darstellen.

Insgesamt sehen wir die Gefahr, dass die im Aktionsplan genannten Visionen der Zivilgesellschaft nicht als solche verstanden werden, sondern als ganz konkreter Maßstab bei der Bewertung der Umsetzung des Aktionsplans herangezogen werden. Dies könnte aber sehr schnell zu Missverständnissen führen wie das Beispiel zur Barrierefreiheit exemplarisch deutlich macht.

### ***Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Arbeitsstättenverordnung nicht erforderlich***

Eine Weiterentwicklung der Arbeitsstättenverordnung und stärkere Ausrichtung an den Gedanken der Inklusion und des "Designs für Alle" (S. 121) ist nicht erforderlich und wäre in einer Verordnung zum Arbeitsschutz deplatziert. Bereits mit der bestehenden Verordnung wird sichergestellt, dass – sofern Menschen mit Behinderung beschäftigt werden – der Arbeitgeber die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben hat, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt werden. Die bestehende Regelung in der Arbeitsstättenverordnung reicht aus, um die Gesundheit und Sicherheit von Menschen mit Behinderung bei der Arbeit sicherzustellen. Regelungen zur Inklusion oder zum Thema "Designs für Alle", bei dem es sich in erster Linie um Produktgestaltungsfragen handelt, wären in einer Verord-



nung aus dem Bereich des Arbeitsschutzes falsch aufgehoben.

### ***Fördermaßnahmen auf Wirkung und Wirtschaftlichkeit untersuchen und danach ausrichten***

Nicht zuletzt auch mit Blick auf die demografische Entwicklung und Überalterung unserer Gesellschaft ist es wichtig, dass bei der Evaluation der behinderungspolitischen Maßnahmen, Programme und Initiativen nicht nur die Wirksamkeit, sondern auch die Wirtschaftlichkeit untersucht werden (S. 14). Dies gilt gerade auch für das Evaluationsprojekt zu den Wirkungen der Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben des SGB III und SGB II (S. 87). Auch im Rahmen der RehaFutur-Initiative (S. 92) ist für die Erreichung des angestrebten Ziels der Steigerung der Effizienz aller Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe die Überprüfung der Wirkung und Wirtschaftlichkeit von entscheidender Bedeutung. Ziel muss es sein, Wirkung und Kosten der Maßnahmen durch mehr Transparenz einem objektivierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Sinne eines „lernenden Systems“ zu unterziehen.

### **Mittel des Ausgleichsfonds nicht zweckentfremdet einsetzen**

Bei den Mitteln des Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX handelt es sich um zweckgebundene Mittel. Sinn und Zweck dieser Mittel ist die Förderung von Menschen mit Behinderung zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dies muss im Rahmen des Aktionsplans und den dazu künftig anstehenden Entscheidungen bei der Vergabe von Mitteln stärker berücksichtigt werden.

### ***Keine weitere Überregulierung und Bürokratisierung***

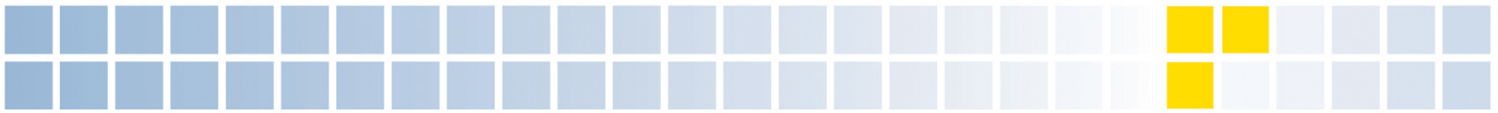
Die angekündigte Überprüfung und Evaluierung des SGB IX (S. 101) darf keinesfalls eine weitere Bürokratisierung und Überregulierung zur Folge haben. Schon jetzt bewirken

viele der aktuellen - oft gut gemeinten - Regelungen in der Praxis genau das Gegenteil von mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben, indem sie die Schaffung von Arbeitsplätzen eher erschweren oder gar verhindern.

### ***Familienpflegezeitgesetz überflüssig***

Der am 23. März 2011 vom Bundeskabinett beschlossene Gesetzentwurf zur Einführung einer Familienpflegezeit, auf das im Aktionsplan verwiesen wird (S. 36 f., 104), ist hinsichtlich der Aufgabe des ursprünglichen Konzepts des Bundesfamilienministeriums zur Einführung eines starren Rechtsanspruchs zwar zu begrüßen. Er birgt aber weiterhin finanzielle Risiken und einen erheblichen administrativen Aufwand für den Arbeitgeber bei Durchführung der Familienpflegezeit. Nach wie vor enthält der Entwurf kritische Regelungen, die zu neuen Beschäftigungshemmnissen führen können. So wird ein Kündigungsverbot nicht nur für die Pflege-, sondern auch für die Nachpflegephase geschaffen. Zudem werden faktisch die betriebsbedingte wie auch die personenbedingte Kündigung ausgeschlossen, weil der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers in diesen Fällen entfällt. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber die gesamte Verwaltung der Aufstockung auf das Arbeitsentgelt übernehmen. Dies gilt für die Auszahlung der Aufstockungsbeträge ebenso wie für die Abwicklung der Leistungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, die im Ergebnis für den Arbeitnehmer bestimmt sind. Den Arbeitgeber treffen weitreichende Mitteilungspflichten gegenüber dem zuständigen Bundesamt und die Überwachung der Versicherungspflicht des Arbeitnehmers.

Die BDA hat wiederholt deutlich gemacht, dass Unternehmen Fachkräfte mit Pflegeverantwortung durch passgenaue und individuell ausgehandelte Regelungen unterstützen und ihnen damit bei der Pflege helfen. Betriebliche Verhältnisse und die jeweilige Pflegesituation können so angemessen berücksichtigt werden. Ein Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit ist in diesem



Zusammenhang überflüssig. Vor dem Hintergrund einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung, eines zunehmenden Fachkräftemangels und der damit einhergehenden Belastung der Sozialversicherungssysteme ist die Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht einseitig auf Betriebe und Arbeitsplätze verlagert werden darf.

**Ansprechpartner:**  
**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

**Arbeitsmarkt**  
**T +49 30 2033-1400**  
**arbeitsmarkt@arbeitgeber.de**