

Pflegefreistellung

Die Bundesregierung schlägt vor, das Gesetz über die Pflegezeit so zu verändern, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Vergütung behalten, wenn sie sich zur Pflege von Familienangehörigen kurzzeitig freistellen lassen.

Ihre Aufgabe als Abgeordnete/r ist es nun, diesen Entwurf zu beraten und über ihn zu entscheiden. Sie diskutieren in Fraktionen, in Ausschüssen und im Plenum über den Gesetzesvorschlag und mögliche Veränderungen, bevor sie im Plenum abstimmen.

Rechtslage und öffentliche Diskussion

Das Gesetz über die Pflegezeit von 2008 regelt in § 2 die kurzzeitige Freistellung:

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- (1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
- (2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.
- (3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.

Diese Regelung gilt für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe.

Als nahe Angehörige gelten 1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, 2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, 3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder. Onkel und Tanten oder Schwäger(innen), Cousins etc. gehören nicht dazu.

Neben der kurzzeitigen Freistellung (s. Kasten) gibt es im Pflegezeitgesetz in Unternehmen mit mehr als 15 Personen das Recht auf Freistellung von bis zu 6 Monaten *ohne* Lohnfortzahlung sowie seit 2012 die so genannte Familienpflegezeit, in deren Rahmen Berufstätige und Arbeitgeber vereinbaren können, *die Arbeitszeit und die Vergütung* des Arbeitnehmers bis zu 2 Jahren zu *reduzieren*, damit Angehörige gepflegt werden können.

Im Falle kranker Kinder haben Arbeitnehmer ein Recht auf Freistellung. Der Arbeitgeber muss das Gehalt „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ (in der Regel etwa fünf Tage) weiter bezahlen. Einzelvertragliche Regelungen können darüber hinaus gehen. Bis zu 10 Tage pro Kind pro Jahr muss die Krankenkasse Krankengeld bezahlen, wenn ein Elternteil zur Betreuung von Kindern unter 12 Jahren freigestellt wird und Anspruch auf Krankengeld hat.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Pflegezeitgesetzes (Lohnfortzahlung bei Freistellung von Arbeitnehmern im Falle akuten Pflegebedarfs von Angehörigen)

A. Zielsetzung

Das Pflegezeitgesetz von 2008 ermöglicht Arbeitnehmern, sich bei akutem Bedarf bis zu 10 Tage von ihrer Arbeit freistellen zu lassen, um nahe Angehörige zu pflegen oder deren Pflege zu organisieren. Die Frage der Lohnfortzahlung in diesem Betreuungsfall ist dabei unterschiedlich geregelt. Einige Arbeitnehmer haben aufgrund individueller, betrieblicher oder tarifrechtlicher Regelungen ein Recht auf Lohnfortzahlung. Einige Unternehmen gewähren eine Lohnfortzahlung in der Praxis, ohne dass eine rechtliche Regelung besteht. Wieder andere Unternehmen gewähren keine Lohnfortzahlung. Ohne finanzielle Sicherheit ist es aber für zahlreiche Arbeitnehmer schwierig, die Möglichkeit zur Freistellung wahrzunehmen, obwohl sie aufgrund der Pflegebedürftigkeit ihrer Angehörigen Bedarf hätten.

B. Lösung

Um für alle Beteiligten finanzielle und rechtliche Klarheit zu schaffen, schlägt der vorliegende Gesetzentwurf vor, dass alle Arbeitnehmer das Recht haben, fünf Tage von ihrer Arbeit freigestellt zu werden, um nahe Angehörige zu pflegen und dass der Arbeitgeber in dieser Zeit die Lohnfortzahlung sichern muss. Damit ergänzt die Bundesregierung ihre Politik zur familiären Pflege älterer Menschen und schafft eine eindeutige Grundlage für das Handeln von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

C. Alternativen

Beibehaltung der bisherigen Gesetzeslage.

D. Kosten

Bund, Ländern und Kommunen entstehen durch das vorgeschlagene Gesetz insofern Kosten, als sie als Arbeitgeber den Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes bei Freistellung ihre Bezüge weiter bezahlen müssen. Ebenso entstehen diese Kosten den privaten Arbeitgebern.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Pflegezeitgesetzes (Lohnfortzahlung bei Freistellung von Arbeitnehmern im Falle akuten Pflegebedarfs von Angehörigen)

§ 2 des Pflegezeitgesetzes soll zukünftig lauten:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- (1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu fünf Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
- (2) *Bleibt unverändert*
- (3) Der Arbeitgeber ist in diesem Zeitraum zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet.
- (4) Weitergehende Regelungen können in individuellen Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder tariflichen Bestimmungen getroffen werden.

Die CVP steht dem vorliegenden Gesetzentwurf positiv gegenüber. Die Regierung setzt mit dem Entwurf ihrer Meinung nach konsequent ihre Politik fort, die Familien zu stärken und die Pflegebedürftigen in ihren Bedürfnissen zu unterstützen.

Der Bedarf nach einer finanziellen Flankierung der Pflegezeit ist durch alle Fraktionen hindurch unbestritten. **Bei der Frage der genauen Ausformung ist die CVP bereit, mit den anderen Fraktionen zu sprechen und eine Zusammenarbeit zu erwägen.** Wenn ein für die CVP sinnvolles gemeinsames Gesetz auf den Weg gebracht werden kann, spiegelt dies eine breite Zustimmung und verspricht, nachhaltig zu wirken.

Folgende Standpunkte und Argumente sind für die CVP zentral:

- Der Gesetzentwurf **stärkt den Zusammenhalt der Familien**, indem er Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, sich bei akutem Bedarf **selbst um ihre Familienangehörigen zu kümmern** und bei langfristigem Pflegebedarf eine **Struktur zu finden, die den Pflegebedürftigen und ihren Familien gerecht wird**. Es ist eine der wichtigsten Tugenden für das Zusammenleben einer Gesellschaft, dass eine intakte Partnerschaft zwischen Jung und Alt vorhanden ist. Denn diese intakte Partnerschaft ist schließlich nichts anderes als das, was man für sich selbst im Alter erwartet.
- **Das Pflegezeitgesetz** von 2008 trägt diesen Bedürfnissen bislang schon gut Rechnung. **Um seine Wirkung vollständig zu entfalten, bedarf es jedoch einer finanziellen Flankierung.** Nur dann können auch finanziell schwächer gestellte Arbeitnehmer und ihre Angehörigen wirklich davon profitieren.
- Durch die gesetzlich garantierte Lohnfortzahlung **erhalten alle Beteiligten Sicherheit darüber, welche Rechte und Pflichten sie haben**. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben Planungssicherheit und brauchen nicht mehr zu befürchten, dass sie Unklarheiten gerichtlich austragen müssen.
- Als **pflegeberechtigt** sollten weiterhin **nur die nahen Angehörigen** gelten. Sie kennen die zu Pflegenden und ihre Bedürfnisse am besten. Auch könnte eine Ausweitung der Pflegeberechtigung dazu führen, dass ein Arbeitnehmer eine große Zahl von Personen pflegen muss und gegebenenfalls für diese alle jeweils zehn Tage pro Jahr freigestellt werden muss.
- Was die Dauer der Freistellung angeht, ist es der CVP wichtig, **dass die Zeit auf der einen Seite ausreicht, Pflegebedürftige ausreichend zu versorgen**. Hier sind fünf Tage nicht lang, aber in der Regel ausreichend. Denn **auf der anderen Seite** ist für die CVP zentral, **dass die Arbeitgeber nicht überlastet werden**. Mit einer Freistellung von bis zu fünf Tagen tragen diese ihrer Verantwortung für das Gemeinwohl ausreichend Rechnung. Zumindest finanziell können sich die Arbeitgeber nicht darüber hinausgehend beteiligen.
- Die Dauer von fünf Tagen **entspricht der Zeit, für die Arbeitnehmer üblicherweise auch für die Betreuung kranker Kinder frei gestellt werden**. Es wäre nicht logisch, ältere Familienangehörige länger betreuen zu dürfen als Kinder. **Bei längerfristigem Betreuungsbedarf gibt es zudem andere Möglichkeiten der Pflegezeit** (6 Monate Freistellung bzw. Familienpflegezeit von bis zu zwei Jahren).

Die APD hat das Pflegezeitgesetz von 2008 gemeinsam mit der CVP beschlossen. **Eine finanzielle Flankierung hält die APD für unabdingbar, damit das Gesetz endlich seine volle Wirkung entfalten kann. An den genauen Bestimmungen des vorliegenden Gesetzentwurfes sieht sie aber viel Änderungsbedarf.**

Weil der APD sehr wichtig ist, das Gesetz von 2008 um die Lohnfortzahlung zu ergänzen, ist sie **gewillt, mit allen Fraktionen zusammenzuarbeiten, wenn dadurch ein sinnvolles Ergebnis erreicht werden kann.**

Für die APD ist zentral, dass die Arbeitnehmer eine Lohnfortzahlung erhalten. Sie ist aber nicht bereit dafür in Kauf zu nehmen, dass die Freistellung von zehn auf fünf Tage **verkürzt wird.** Dabei hat sie folgende zentrale Argumente:

- **Eine Freistellung von zehn Tagen ist unabdingbar. Die adäquate Versorgung von Pflegebedürftigen kann oft nicht in fünf Tagen erfolgen.** Denn akute Krankheiten älterer Menschen dauern oft sehr viel länger als diejenigen von Kindern. Auch eine Planung langfristiger Pflegestrukturen kann nicht innerhalb kurzer Zeit geleistet werden, da die Angehörigen zum einen viele Einrichtungen konsultieren und besuchen müssen und zum anderen umfangreichen Schriftverkehr mit Behörden und Versicherungen führen müssen.
- Die APD möchte eine **volle Lohnfortzahlung innerhalb der zehn Tage Freistellung.** Denn jegliche Abstriche würden zu einer Zweiklassengesellschaft unter den Arbeitnehmern führen: zwischen denjenigen, die für die Pflege ihrer Angehörigen Geld verlieren bzw. sich die Pflegezeit deshalb nicht leisten können und denjenigen, die dank entsprechender individueller Verträge, Betriebsvereinbarungen oder tariflicher Abkommen eine volle Leistung über die gesamte Dauer erhalten. Dies kommt auch einer Diskriminierung der Pflegebedürftigen mit finanziell schwächer ausgestatteten Verwandten gleich.
- Wenn die Freistellung und die Lohnfortzahlung zeitlich eingeschränkt werden, schafft dies **insbesondere für viele weibliche Arbeitskräfte ein Problem.** Denn diese sind traditionell stärker in der Pflege von Familienangehörigen engagiert. Hinzu kommt, dass Frauen oft weniger verdienen als ihre männlichen Partner. Daher würden viele Paare entscheiden, dass die Frauen für die Pflege unbezahlten Urlaub nehmen.
- Wenn Mitarbeiter an den Arbeitsplatz zurückkehren, ohne dass die Pflege ihrer Angehörigen geregelt ist, können sie sich schlecht auf die Arbeit konzentrieren. Ein ähnliches Phänomen zeigt sich bei Mitarbeitern, die zu früh von der Krankschreibung an den Arbeitsplatz zurückkehren, weil sie Angst vor zu langen Fehlzeiten haben. **Ein Mehr an zeitlicher und finanzieller Sicherheit würde sich auch positiv für die Wertschöpfung der Unternehmen auswirken.**

Über die Frage der Freistellungsdauer und der Lohnfortzahlung hinaus sieht die APD Reformbedarf in einer anderen Frage: **Die Definition von nahen Angehörigen muss der Lebensrealität in unserer heutigen Gesellschaft angepasst werden.** Viele pflegebedürftige Menschen leben weit entfernt von ihren nahen Familienangehörigen. Daher sollte auch die Pflege durch entferntere Verwandte oder andere Menschen aus dem sozialen Umfeld ermöglicht werden.

Die LRP trägt die finanzielle Flankierung der Pflegefreistellung mit und hält diese in begrenztem Ausmaß für pflegepolitisch und sozialpolitisch sinnvoll.

Folgende Standpunkte und Argumente sind dabei für die LRP zentral:

- Die eindeutige gesetzliche Regelung der Lohnfortzahlung ist wichtig und sinnvoll. So **erhalten alle Beteiligten Sicherheit darüber, welche Rechte und Pflichten sie haben**. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben Planungssicherheit und brauchen nicht mehr zu befürchten, dass sie Unklarheiten gerichtlich austragen müssen,
- **Eine Versorgung von Pflegebedürftigen ist in fünf Tagen zu leisten**. Innerhalb dieser Zeitspanne ist sowohl eine Suche nach langfristigen Pflegestrukturen möglich als auch eine Pflege bei unvorhergesehenen akuten Krankheiten oder Verletzungen. Über diese Dauer hinausgehender Betreuungsbedarf kann mit anderen Freistellungsmodellen (sechs Monate Freistellung bzw. Familienpflegezeit von bis zu zwei Jahren) oder professioneller Hilfe abgedeckt werden.
- Die Dauer von fünf Tagen **entspricht zudem der Zeit, für die Arbeitnehmer üblicherweise für die Betreuung kranker Kinder frei gestellt werden**. Es wäre nicht logisch, ältere Familienangehörige länger betreuen zu dürfen als Kinder.
- Es sollte präzisiert werden, dass jeder Arbeitnehmer **ein Mal pro Jahr** zur Pflege frei gestellt werden kann. Die bisherige Rechtsauslegung ging dagegen meist davon aus, dass ein Arbeitnehmer pro zu pflegender Person ein Mal frei gestellt werden muss, d.h. bei mehreren zu pflegenden Personen mehrmals pro Jahr.
- **Frei Arbeitende und Selbstständige haben gar kein Recht auf Freistellung**, sie müssen sich im bei der Pflege effektiv organisieren. Wenn Arbeitnehmer noch mehr Rechte erhalten als im Gesetz vorgesehen, führt dies zu großer Ungleichheit.
- **Die Reform darf die Arbeitgeber keinesfalls überlasten**. Mit einer Freistellung von bis zu fünf Tagen tragen diese ihrer Verantwortung für das Gemeinwohl ausreichend Rechnung.
- Das Recht auf Freistellung soll weiterhin für alle Unternehmen gelten. **Die Lohnfortzahlung aber ist kleinen Unternehmen von bis zu 15 Mitarbeitern nicht zuzumuten**.
- **Falls** andere Fraktionen sich auf eine **Freistellungsdauer über fünf Tage hinaus** einigen sollten, ist für die LRP zentral, dass dann **keine volle Lohnfortzahlung** geleistet werden muss.

In einer anderen Frage sieht die LRP Bedarf für eine Neuregelung: **Die Definition von nahen Angehörigen ist der Lebensrealität in unserer heutigen Gesellschaft anzupassen**: Viele pflegebedürftige Menschen leben weit entfernt von ihren nahen Familienangehörigen. Daher sollte auch die Pflege durch entferntere Verwandte oder andere Menschen aus dem sozialen Umfeld ermöglicht werden.

In der LRP ist bekannt, dass es **Modelle** gibt, **nach denen die Lohnfortzahlung nicht durch die Arbeitgeber, sondern durch die Pflegeversicherung getragen werden soll**. Dies **lehnt die LRP ab**. Während die Zahlung durch den Arbeitgeber eine ehrliche Regelung bedeutet, wird hinter der Zahlung durch eine Versicherung versteckt, dass auch diese von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezahlt werden muss. **Die LRP befürchtet, dass der Rückgriff auf finanzielle Mittel der Allgemeinheit Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu verführen würde, von der Möglichkeit der Pflegefreistellung exzessiven Gebrauch zu machen. Dies würde zu einer unerwünschten langfristigen Erhöhung der Lohnnebenkosten führen.**

Die PSG findet es überfällig, dass die Freistellung von Arbeitnehmern zur Pflege von Angehörigen auch durch eine Lohnfortzahlung finanziell abgesichert wird. In der Frage der genauen inhaltlichen Regelungen will sie jedoch sehr viel weiter gehen als im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehen.

Die PSG fordert eine Freistellung von bis zu sechs Wochen mit voller Lohnfortzahlung. Dies begründet sie folgendermaßen:

- **Die ausreichende spontane Versorgung von Pflegebedürftigen ist oft nicht innerhalb von fünf Tagen zu leisten. Akute Krankheiten älterer Menschen dauern oft sehr viel länger als diejenigen von Kindern.** Ist zum Beispiel eine kurzfristige Operation und nachfolgend eine Pflege nötig, kann dies erhebliche Zeit in Anspruch nehmen.
- **Auch eine Planung langfristiger Pflegestrukturen kann nicht innerhalb kurzer Zeit geleistet werden,** da die Angehörigen zum einen viele Einrichtungen konsultieren und besuchen und zum anderen umfangreichen Schriftverkehr mit Behörden und Versicherungen führen müssen. Pflegebedürftige sind keine Objekte, die hin- und hergeschoben werden können. In unserer heutigen Gesellschaft ist die Pflege ein Wirtschaftszweig geworden, der wesentlich auch auf Profit ausgerichtet ist. Dies macht es schwer, die menschlich passende Personen und Einrichtungen für die Pflege zu finden.
- **Der Zeitraum von sechs Wochen entspricht den rechtlichen Regelungen bei Krankheit von Arbeitnehmern.** Auch im eigenen Krankheitsfall erhalten Arbeitnehmer bis zu sechs Wochen lang die volle Lohnfortzahlung. Ältere und andere pflegebedürftige Angehörige sind in der Regel eher länger krank als Arbeitnehmer.
- **Die Lohnfortzahlung muss während der gesamten Zeit erfolgen, die Angehörige zur Pflege benötigen. Sonst können es sich nur diejenigen leisten, ihre Angehörigen adäquat zu pflegen, die finanziell privilegiert sind.** Denn nur leitende Mitarbeiter verdienen genug Geld, um sich einen Verzicht auf Lohnfortzahlung leisten zu können. Diese erhalten darüber hinaus ohnehin oft Arbeitsverträge mit besonders vorteilhaften Regelungen zu Fehlzeiten.
- **Die Regierung sieht in ihrem Familienbild die Pflege immer noch als eine Leistung, die Angehörige – in der Regel Frauen – unentgeltlich erbringen.** Nur dann kann sie annehmen, dass innerhalb von fünf Tagen alle Fragen zu klären sind. Dies funktioniert nur, wenn sich im Anschluss eine Person weiter um all das kümmert, was in den fünf Tagen nicht gelöst werden konnte – ohne derweil Geld zu erhalten.
- **Pflege ist aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die der Staat klare Regeln setzen und Unterstützung organisieren muss. Und an der sich die Arbeitgeber durch Freistellung ihrer Arbeitnehmer und durch Lohnfortzahlung beteiligen müssen.**

Die ÖSP hält eine **finanzielle Flankierung der Pflegefreistellung für unabdingbar, damit das Gesetz endlich seine volle Wirkung entfalten kann. An den genauen Bestimmungen des vorliegenden Gesetzentwurfes sieht sie aber viel Änderungsbedarf.**

Die ÖSP **fordert eine Freistellung von zehn Tagen mit voller Lohnfortzahlung** und begründet dies mit folgenden Argumenten:

- **Eine Freistellung von zehn Tagen ist unabdingbar. Die adäquate Versorgung von Pflegebedürftigen kann oft nicht in fünf Tagen erfolgen.** Denn akute Krankheiten älterer Menschen dauern oft sehr viel länger als diejenigen von Kindern. Auch eine Planung langfristiger Pflegestrukturen kann nicht innerhalb kurzer Zeit geleistet werden, da die Angehörigen zu einem viele Einrichtungen konsultieren und besuchen und zum anderen umfangreichen Schriftverkehr mit Behörden und Versicherungen führen müssen.
- **Finanziell schlechter gestellte Arbeitnehmer haben ohne volle Lohnfortzahlung über die ganze Freistellungsdauer hinweg keine Chance, sich die Zeit zu nehmen, um ihre Angehörigen adäquat zu versorgen.** Dies käme einer Diskriminierung der Pflegebedürftigen mit finanziell schwächer ausgestatteten Verwandten gleich.
- Wenn die Freistellung und die Lohnfortzahlung zeitlich eingeschränkt werden, schafft dies **insbesondere für viele weibliche Arbeitskräfte ein Problem.** Denn diese sind traditionell stärker in der Pflege von Familienangehörigen engagiert. Hinzu kommt, dass Frauen oft weniger verdienen als ihre männlichen Partner. Daher würden viele Paare entscheiden, dass die Frauen für die Pflege unbezahlten Urlaub nehmen. Geschieht dies mehrfach, ist zu befürchten, dass zahlreiche Frauen ganz aus dem Berufsleben aussteigen müssen. Um zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu ermutigen, ist es wichtig, **dass die Freistellungszeit als Teilzeit genommen werden kann, so dass beide Partner halbtags arbeiten und sich bei der Pflege abwechseln können.**

Über die Frage der Freistellungsdauer und der Lohnfortzahlung hinaus sieht die ÖSP Änderungsbedarf bei zwei anderen Punkten:

- **Pflege ist eine Frage des Gemeinwohls.** Die Kosten sollten daher auch von der Allgemeinheit getragen werden. **Daher sollte die Pflegeversicherung die Kosten für die Lohnfortzahlung übernehmen. Dies würde auch eine übermäßige Belastung der Arbeitgeber verhindern.** Unter dieser Voraussetzung sollte es auch kein Problem sein, die Freistellung von fünf Tagen wieder auf zehn Tage zu erhöhen.
- Weil Pflege nicht länger nur eine Angelegenheit der Familie, sondern der Gesellschaft als Ganzes ist, fordert die ÖSP auch, die Pflege nicht nur nahen Familienangehörigen zu erlauben. **Familie ist dort, wo Menschen Verantwortung füreinander übernehmen.** Unsere Gesellschaft durchläuft tiefgreifende Veränderungen in den sozialen, familiären und demografischen Strukturen. So leben immer mehr Menschen allein und / oder weit entfernt von Familienangehörigen. Eine Pflegezeit muss deshalb auch für entfernte Angehörige und nicht-verwandte Personen möglich sein, die bereit sind, Verantwortung für einen pflegebedürftigen Menschen zu übernehmen.