

Pflegefreistellung

Die Bundesregierung schlägt vor, das Gesetz über die Pflegezeit so zu verändern, dass alle 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 darüber zu entscheiden. Sie diskutieren und beraten 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 Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen.

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).