Jugend und Parlament 2013

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), Cousinen 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.

Jugend und Parlament **Drucksache** JuP-13/**3**

22.05.2013

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.

Jugend und Parlament **Drucksache** JuP-13/**3**

22.05.2013

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

Positionen der APD

APD
Arbeitnehmerpartei
Deutschlands

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.