

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 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 (6 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.**