

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 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.**