



Neue Freistellungsansprüche belasten Betriebe und Unternehmen

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

16. September 2014

Zusammenfassung

Der Referentenentwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sieht einen Rechtsanspruch für die Familienpflegezeit vor. Das führt zu einer weiteren Belastung der Betriebe. Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz sollen nebeneinander bestehen bleiben. Die Verzahnung durch vielfältige Verweise und Dopplungen in den Gesetzen führt zu einer unüberschaubaren und undurchdringlichen Neuordnung. Die Gesetze werden nicht, wie im Koalitionsvertrag angekündigt, unter einem Dach zusammengeführt - zu Lasten der Praxis.

Ein weiterer Teilzeitananspruch im Rahmen des Familienpflegezeitgesetzes schafft neue Belastungen für Beschäftigung und Arbeitsplätze. Die Neuordnungen widersprechen darüber hinaus dem Ziel, Bürokratie abzubauen. In der Praxis finden sich in individuellen Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen vielfältige interessengerechte Lösungen in Form von Vereinbarungen über die Unterstützung von Arbeitnehmern mit Pflegeverantwortung.

Solche Regelungen reichen bis zu betriebs-eigenen Seniorenwohnstiften oder mehrjährigen Freistellungen. Über den allgemeinen Teilzeitananspruch und den Pflegezeitananspruch nach dem Pflegezeitgesetz bestehen darüber hinaus Instrumente, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu erreichen. Durch Gleitzeit, Teilzeit, Heim-

arbeit oder Job-Sharing kann die Arbeitszeit individuell und flexibel gestaltet und so den Erfordernissen der Pflege angepasst werden. Im Rahmen der Personalentwicklung werden Arbeitnehmer unterstützt, indem sie an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während Pflegezeiten teilnehmen. Die Unternehmenskommunikation sensibilisiert Mitarbeiter und Führungskräfte für das Thema Pflege. Schließlich werden Informationshinweise zu internen und externen Ansprechpartnern durch die Unternehmen gegeben und Beratungsgespräche angeboten.

Kleine und mittlere Unternehmen gestalten ihre Absprachen und Unterstützungsleistungen, indem sie im Einzelfall informell und unbürokratisch reagieren. Denn gerade diese Unternehmen haben ein großes Interesse an stabilen Belegschaften. Weitere festgeschriebene Ansprüche würde deren Personalplanung und -organisation erheblich erschweren. Ihnen ist es häufig unmöglich, einen Personalausfall durch eine Umorganisation oder Neueinstellung aufzufangen. Jede zu Vertretungszwecken zu organisierende Personaleinstellung und anschließende Einarbeitung verursacht zusätzliche Kosten.

Allein die Aufrechterhaltung von zwei Gesetzen, die dasselbe Ziel mit ähnlichen Mitteln verfolgen, ist eine Zumutung für die Praxis. Es muss tatsächlich eine Zusammenführung von Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz unter einem Dach erfolgen.

Im Einzelnen

Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit

Der neue Rechtsanspruch sieht eine Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden wöchentlich für die Dauer von 24 Monaten vor, die mit einer Vollerfreistellung von bis zu sechs Monaten nach dem Pflegezeitgesetz kombiniert werden kann.

Das bedeutet einen weitgehenden Eingriff in die arbeitsvertraglichen Beziehungen von erheblicher Dauer. Die Interessen des Arbeitgebers dürfen bei der Geltendmachung solcher Ansprüche nicht außen vor bleiben. Dies entspricht auch der Wertung von § 275 Abs. 3 BGB, der eine Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit nur dann vorsieht, wenn ihm die Arbeit „unter Abwägung des seiner Leistung entgegenstehenden Hindernisses mit dem Leistungsinteresse des Gläubigers (= Arbeitgeber) nicht zugemutet werden kann“. Dem Arbeitgeber muss im Einzelfall das Recht zugestanden werden, den Anspruch auf eine Pflegefreistellung abzulehnen, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Das muss für jede Art von vollen und teilweisen Freistellungen gelten, wie Pflegezeiten oder Freistellungen für eine Sterbebegleitung nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeiten nach dem Familienpflegezeitgesetz.

Pflegeunterstützungsgeld

Die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes für Fälle der kurzzeitigen Pflegefreistellung nach dem Pflegezeitgesetz ist grundsätzlich zu begrüßen. Der Anspruch darf aber nicht nachrangig nur dann bestehen, wenn der Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber hat. In § 44 a Abs. 3 SGB XI-E ist sicherzustellen, dass Beschäftigte einen alleinigen und unmittelbaren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld gegenüber der Pflegekasse des zu Pflegenden haben. Ein Anstieg von Pflegefreistellungen aufgrund der Neuregelungen darf nicht zu steigenden Entgeltfortzahlungskosten führen.

Einheitliche Ankündigungsfristen

Um eine praktikable, praxistaugliche und überschaubare Regelung zu schaffen, sollten die Ankündigungsfristen für sämtliche Freistellungsansprüche, wie Pflegezeit oder Familienpflegezeit – mit Ausnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung – gleichermaßen auf acht Wochen festgelegt werden, wie es § 2a FPfZG vorsieht.

Bei einem Anspruch auf Freistellung von bis zu sechs Monaten im Rahmen von § 3 Pflegezeitgesetz ist eine Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen zu kurz, um adäquat auf den Ausfall eines Mitarbeiters reagieren zu können, eine qualifizierte Vertretung zu finden und die erforderliche Übergabe oder sogar Einarbeitung zu organisieren. Es ist nicht nachvollziehbar, warum eine Teilfreistellung acht Wochen vorher, eine Vollerfreistellung aber nur zehn Tage vorher angekündigt werden muss. Ist Beschäftigten die rechtzeitige Ankündigung einer Pflegezeit möglich, müssen sie auch dazu verpflichtet sein, diese dem Arbeitgeber frühzeitig mitzuteilen. Es muss vermieden werden, dass der Arbeitgeber in eine Situation gebracht wird, die es ihm fast unmöglich macht, rechtzeitig auf den Personalausfall zu reagieren.

In Unternehmen mit Betriebsräten müssen zudem die bei Personalveränderungen vorgesehenen Unterrichtsfristen des Betriebsverfassungsgesetzes berücksichtigt werden. Hierdurch kann es zu Verzögerungen kommen, die einen zeitnahen Personalsatz unmöglich machen.

Für Fälle einer „akut aufgetretenen Pflegesituation“, in denen es nicht allein um die Organisation einer Pflege geht, kann eine Abweichung von der achtwöchigen Ankündigungsfrist vorgesehen werden. Das Tatbestandsmerkmal einer akut aufgetretenen Pflegesituation gibt es bereits in § 2 Abs. 1 PflegeZG, so dass damit keine erneute Definition und Abgrenzung erfolgen muss.

Besonderer Kündigungsschutz

Der Referentenentwurf übernimmt für die Familienpflegezeit die umstrittene Regelung

zum besonderen Kündigungsschutz in § 5 Pflegezeitgesetz. Der Kündigungsschutz soll damit ebenfalls bereits ab Ankündigung der Familienpflegezeit gelten. Damit kann sich der Beschäftigte einen weitgehenden Kündigungsschutz schaffen. Die Regelung führt dazu, dass Arbeitnehmer in Pflegeverantwortung einen höheren Kündigungsschutz genießen als sonstige Arbeitnehmer. Auch aus Gründen der Rechtssicherheit sollte die Gelegenheit genutzt werden, hier eine Klarstellung aufzunehmen, wonach der besondere Kündigungsschutz beispielsweise in Anlehnung an § 18 Abs. 1 BEEG frühestens eine Woche vor Beginn der Mindestankündigungsfrist gilt.

Darüber hinaus sollte klargestellt werden, dass der besondere Kündigungsschutz nicht für arbeitnehmerähnliche Personen gilt. Dabei handelt es sich um eine systemwidrige Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes auf einen Personenkreis, für den das gesamte Arbeitsrecht richtigerweise keinen, auch keinen allgemeinen Kündigungsschutz kennt. Gleiches gilt für Heimarbeiter, für die § 29 HAG eine besondere Regelung vorsieht. Auch der Sonderkündigungsschutz bei Elternzeit, Mutterschutz und Schwerbehinderung ist allein abhängig beschäftigten Arbeitnehmern vorbehalten.

Regelung zum Urlaub

In beiden Gesetzen fehlen Regelungen dazu, welche Auswirkungen Freistellungen auf den Urlaubsanspruch der Beschäftigten haben. Um Rechtssicherheit zu bekommen, muss eine Regelung entsprechend 17 Abs. 1 BEEG aufgenommen werden.

Keine automatische Beendigung regeln

Endet die Pflegebedürftigkeit vor dem Ende des vereinbarten Zeitraums oder ist die Pflege unmöglich oder unzumutbar, darf die Pflegezeit nicht automatisch vier Wochen später enden. Der Arbeitnehmer sollte verpflichtet sein, die Beendigung seiner Pflegezeit mit der Frist von vier Wochen beim Arbeitgeber zu beantragen. Die betriebliche Praxis zeigt, dass einige Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, die vereinbarte Pflegezeit voll auszuschöpfen, auch wenn die Pflegesituation vorzeitig endet. Zum anderen darf eine vorzeitige Beendigung entsprechend § 16 Abs. 3 BEEG nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich sein. Jedenfalls muss der Arbeitgeber der vorzeitigen Rückkehr des Arbeitnehmers aus der Pflegezeit aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen können. Denn der Arbeitgeber hat eine Personalplanung vorgenommen, die die gesamte Pflegezeit abdeckt. Zwar kann er befristet eingestellten Aushilfskräften mit einer Frist von zwei Wochen kündigen. Hat der Arbeitgeber aber einen anderen Weg in der Personalplanung gefunden, um den Ausfall des pflegenden Arbeitnehmers zu überbrücken, muss er einer vorzeitigen Rückkehr widersprechen können, sofern dieser dringende betriebliche Gründe entgegen stehen.

Kleinbetriebsklausel anpassen

Der Betrieb ist der richtige Anknüpfungspunkt für eine solche Regelung. Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, die für die Umsetzung des Unternehmenskonzepts des Arbeitgebers maßgebliche Bezugsgröße darstellt. Der Gesetzentwurf knüpft dagegen an den Arbeitgeber an, der eine Vielzahl von selbständigen Betrieben leiten kann mit der Folge, dass alle Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind, auch wenn sie in einem anderen Betrieb beschäftigt sind als der Arbeitnehmer, der Pflegezeit beanspruchen will. Ein Handwerksmeister, der zwei Niederlassungen an räumlich getrennten Orten mit jeweils acht Arbeitnehmern in zwei unterschiedlichen Betrieben führt, müsste in beiden Betrieben den Anspruch auf Pflegezeit gewähren, ohne den Personalausfall mit ausreichend Arbeitnehmern abdecken zu können.

Kleinbetriebsklausel anpassen

Die Feststellung der Zahl der Beschäftigten sollte außerdem wie in § 23 KSchG abhängig von der Dauer ihrer wöchentlichen Arbeitszeit anteilig erfolgen.

Vertragliche Abweichungen zulassen

Zumindest den Tarifvertragsparteien muss es ermöglicht werden, vom Pflegezeitgesetz abweichende Regelungen zu vereinbaren.



Das Gesetz darf flexible betriebliche Lösungen nicht ausschließen, sondern sollte ihnen ausdrücklich Vorrang einräumen.

Unterstützung durch qualifizierte Pflegekräfte

Die Leistung der Angehörigen und ehrenamtlichen Helfer in der Pflege ist unersetzbar. Dies darf jedoch nicht darüber hinweg täuschen, dass auch professionelle ambulante Pflegedienste und stationäre Einrichtungen einen wertvollen Beitrag leisten. Ein engmaschiges und qualitativ hochwertiges Netz aus ambulanten und stationären Einrichtungen leistet für viele Menschen einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Insbesondere Frauen verringern für die Pflege von Angehörigen oft ihre Erwerbstätigkeit. Dies kann negative Auswirkungen auf ihre Karriere- und Verdienstmöglichkeiten mit sich bringen. Ergänzend sollte es Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit für arbeitgeberfinanzierte soziale Beratungs- und Vermittlungsleistungen geben sowie für eine Notbetreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern bis 600 € pro Jahr aus zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de