

Katharina Erdmenger

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf: Das Arbeitsrecht tastet sich an neue Lebensrealitäten heran.

Am 1. Januar 2015 ist das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in Kraft getreten. Damit wurde eine Vereinbarung aus dem Koalitionsvertrag von SPD, CDU und CSU umgesetzt, in dem es heißt, dass die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammengeführt und weiterentwickelt werden sollten. Insbesondere war im Koalitionsvertrag angekündigt worden, eine Lohnersatzleistung ähnlich dem Kinderkrankengeld für kurzzeitige Freistellungen einzuführen. Das soll es ArbeitnehmerInnen ermöglichen, der Arbeit kurzfristig und ohne Einkommensverlust fern bleiben zu können, wenn eine akute Notlage die Pflege eines/ einer Angehörigen erfordert.

Mit der Verabschiedung des *Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf* fand eine Debatte ihren vorläufigen Abschluss, die sich an dem 2012 eingeführten Familienpflegezeitgesetz entzündet hatte: Das damalige Gesetz sah keinen Rechtsanspruch auf Pflegezeit vor, mithin verblieb das finanzielle Risiko während einer Pflegezeit weitgehend bei den Arbeitnehmer_innen, die sich mit einer Versicherung gegen Lohnausfälle schützen sollten. „Zu teuer“ hielt dennoch die Arbeitgeber-Seite dem Gesetz vor, während von links kritisiert wurde, dass die gesellschaftlichen Kosten der Pflege auf die ArbeitnehmerInnenseite und dort vorwiegend auf Frauen abgewälzt würden. Da die Regelung von 2012 in der Praxis von ArbeitnehmerInnen kaum genutzt wurde, wurde der Verbesserungsbedarf allenthalben anerkannt.

Die am 1. Januar 2015 verabschiedete Neuregelung enthält nun folgendes:

Alle Beschäftigten, die eine akut auftretende Pflegesituation bewältigen müssen, können unabhängig von der Größe des Betriebes bis zu zehn Tage der Arbeit fern bleiben (§ 2 PflegeZG). Die Notwendigkeit muss ggf. ärztlich bescheinigt werden. Der Kreis der Angehörigen, für deren Pflege die Freistellung erfolgen kann, wurde erweitert. Einbezogen sind jetzt alle nahen Verwandten und Verschwägerten, Partner_innen (mit oder ohne Ehe bzw. Lebenspartnerschaft) und deren Kinder wie auch Pflegekinder. Diese kurzfristige Freistellung gilt auch für Auszubildende und Minijobber_innen. In diesem Fall der kurzfristigen Freistellung besteht Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, das „*Pflegeunterstützungsgeld*“ (§ 44a SGB XI).

Darüber hinaus ist mit einem Vorlauf von 10 Tagen eine längerfristige Freistellung möglich (§ 3 PflegeZG). Eine teilweise oder vollständige Freistellung kann für den Fall der *Sterbebegleitung* mit ärztlichem Zeugnis bis zu 3 Monate, bei einer von der Pflegekasse bescheinigten Pflegebedürftigkeit als *Pflegezeit* bis zu 6 Monate in Anspruch genommen werden. Der Anspruch besteht allerdings nur in Betrieben mit mindestens 15 Beschäftigten.

Die im Familienpflegezeitgesetz vorgesehene *Familienpflegezeit* (§ 2 FPfZG), die spätestens 8 Wochen vor Beginn mitgeteilt werden muss, kann bis zu 24 Monate dauern, dann muss der/die Arbeitnehmer_in allerdings weiterhin mindestens 15 Wochenstunden arbeiten. Dies ist außerdem nur in Betrieben ab einer Größe von 25 Beschäftigten möglich. Eine vorher genommene Pflegezeit wird angerechnet. In beiden Fällen muss die Notwendigkeit der Pflege von der Pflegekasse bzw. dem MDK bescheinigt werden.

Eine Lohnfortzahlung ist in beiden Fällen nach wie vor nicht vorgesehen. Allerdings haben die Arbeitnehmer_innen jetzt einen Rechtsanspruch auf ein *zinsloses Darlehen*, das beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden kann. Das Darlehen beträgt die Hälfte des ausfallenden Nettogehaltes. Es muss innerhalb von 48 Monaten nach Ende der Freistellung zurückgezahlt werden, sofern nicht Sozialleistungen bezogen werden. Es gibt die Möglichkeit der Stundung und einen Teilerlass, wenn weiter gepflegt wird. Der *Kündigungsschutz* für Arbeitnehmer_innen, die die Pflegezeit in Anspruch nehmen, wurde verbessert, er besteht jetzt vom Tag der Antragstellung bis zum Ende der Familien-/Pflegezeit, dafür kann die ArbeitgeberIn den Urlaubsanspruch kürzen.

Um für eine Bewertung des Gesetzes mit dem Positiven anzufangen: Es ist in jedem Fall ein Fortschritt, anzuerkennen, dass Vereinbarkeit nicht nur dann erleichtert werden muss, wenn es darum geht, sich um Kinder zu kümmern. Wenn nahe Angehörige dauerhaft gepflegt werden müssen, entstehen auch hierdurch Doppelbelastungen, die schwer zu bewältigen sein können. In einer Gesellschaft, in der Menschen immer älter werden, muss der Gesetzgeber auch Regelungen treffen, die es Familien ermöglichen, auch die Pflege als Familiensituation zu organisieren, ohne dass Erwerbstätigkeit deswegen vollständig aufgegeben werden muss. Der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit ist ein wichtiger und notwendiger Schritt

sowohl auf dem Weg zu besserer Vereinbarkeit als auch – nach wie vor – zur Gleichberechtigung. Nur wenn der Rechtsanspruch besteht, dann ist klar, dass die Unterbrechung von Erwerbstätigkeit zur Pflege von Angehörigen gesellschaftlich anerkannt ist und deswegen von Männern und Frauen gleichermaßen genutzt werden kann.

Welche Auswirkungen das Gesetz tatsächlich haben wird, bleibt allerdings abzuwarten. Die Möglichkeit zur kurzzeitigen Arbeitsfreistellung wird sicher über akute Notlagen hinweghelfen, aber ob sich mit der Regelung für die längerfristige Freistellung wirklich alle Pflegesituationen dauerhaft lösen lassen, kann man bezweifeln. Letztlich wird für viele Familien trotz der Darlehensregelung das Problem des Lohnausfalls bestehen bleiben, zumal über die Darlehen nur die Hälfte des fehlenden Nettogehaltes ersetzt werden. Familien werden in jedem Fall weiter auf die Leistungen der Pflegeversicherung angewiesen bleiben.

Der Gesetzgeber hat zwar ausdrücklich die Regelung auch auf Minijobber_innen und Teilzeitschäftigte bezogen, aber es steht zu befürchten, dass es hier zu Kündigungen kommt, wenn Beschäftigte ihre Rechte in Anspruch nehmen.

Die Beschränkung des Rechtsanspruchs auf Betriebsgrößen von mehr als 15 bzw. 25 Beschäftigten wird eine – vielleicht notwendige – Konzession an die Arbeitgeberseite gewesen sein, damit das Gesetz überhaupt angenommen wurde. Aber damit sind de facto viele Arbeitnehmer_innen von der Nutzung der neuen Möglichkeiten ausgeschlossen – dies betrifft insbesondere Beschäftigte im Einzelhandel und Dienstleistungssektor, wo besonders viele Frauen arbeiten. So steht zu erwarten, dass es letztlich doch immer wieder die Frauen sein werden, die schließlich den Job ganz aufgeben werden, um sich um die Familienangehörigen zu kümmern. Darüber hinaus sagt das Gesetz wenig über die Wiedereingliederung in den Betrieb. Ob die Nutzung der Möglichkeiten der Pflegezeiten also tatsächlich ohne Auswirkungen auf Karrieren bleiben wird, bleibt abzuwarten.

Der Deutsche Juristinnenbund kritisiert in seiner Stellungnahme noch einen ganz anderen Punkt: Die Regelung als solche sei nicht wirklich klar. Die Regelung des Anspruches auf teilweise Freistellung für eine Dauer von bis zu 24 Monaten wird weiterhin im Familienpflegezeitgesetz vom 1.1.2012 geregelt. Hingegen verbleibt die Regelung für den sechsmonatigen Anspruch auf vollständige Freistellung im Pflegezeitgesetz vom 1. Juli 2008. Zeiten, die nach diesem Gesetz in Anspruch genommen werden, sind auf Familienpflegezeiten anwendbar. Der djb kritisiert hier zu Recht, dass damit ein Sachverhalt durch zwei verschiedene Gesetze geregelt wird. Das wird die Anwendung des Gesetzes in der Praxis in der Tat nicht einfacher machen.

Quellen:

Deutscher Juristinnenbund, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Berlin, 17. Oktober 2014, www.djb.de.

DGB: Info Recht: Neue Regeln für die Pflegezeit und Familienpflegezeitgesetz.pdf vom 9.1.2015.