



Hauptverband des Deutschen Einzelhandels

HDE

Handelsverband BAG

DER VERBAND DES EINZELHANDELS AM WIRTSCHAFTSSTANDORT STADT

**Stellungnahme der Einzelhandelsverbände HDE und BAG
zum Pflegezeitgesetz
(Art. 2 eines Entwurfes eines Gesetzes zur strukturellen
Weiterentwicklung der Pflegeversicherung)**

HDE und BAG beschränken sich auf die Bewertung von besonders praxisrelevanten Regelungen im Entwurf für ein Pflegezeitgesetz als Teil des Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung.

Die Verbände begrüßen das Bestreben des Gesetzgebers, dem Wunsch vieler pflegebedürftiger Menschen zu entsprechen, durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden. Vor dem Hintergrund, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern, ist dies wünschenswert. Allerdings gibt es einige Regelungen, die den Bedürfnissen der Praxis nicht gerecht werden. Hierzu zählen:

1. Fortzahlung der Vergütung bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung ausschließen (§ 2 Pflegezeitgesetz-Entwurf)

Nach § 2 des Entwurfes für ein Pflegezeitgesetz kann der Arbeitnehmer von der Arbeit bis zu 10 Arbeitstagen fernbleiben, wenn er bei pflegebedürftigen nahen Angehörigen entweder in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherstellen muss. Nach § 2 Abs. 3 des Entwurfes zum Pflegezeitgesetz ist der Arbeitgeber zur Vergütung „nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt“. Unstreitig dürfte hier sein, dass sich eine solche Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung aus § 616 BGB ergeben kann. Nach der Begründung des Gesetzesentwurfes sieht dies auch der Gesetzgeber so, indem er ausführt: „Ein gesetzlicher Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung kann sich z. B. aus § 616 BGB ergeben“. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung für Zeiten der Freistellung sollte aber vollständig ausgeschlossen und den Arbeitsvertrags- oder Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben, sodass der gesetzgeberische Eingriff in die Vertragsfreiheit sich auf den Freistellungsanspruch beschränkt. Es besteht nämlich kein sachlicher Grund, der eine gesetzliche Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers rechtfertigen würde. Die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ist ein Risiko aus der Sphäre des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann hierauf keinen Einfluss nehmen. Er ist durch den Freistellungsanspruch schon be-

lastet, weil er die Betriebsorganisation darauf einstellen muss und ihm Kosten für die Einarbeitung von befristet eingestellten Vertretungen, für Zeitarbeiter oder für Überstundenzuschläge anderer Mitarbeiter entstehen. Völlig unvertretbar wäre es aber, den Arbeitgeber zusätzlich auch noch mit den Kosten für die Entgeltfortzahlung zu belasten. Hier ist es angemessen, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Kosten tragen, die sich in Zusammenhang mit der Freistellung in ihrem Bereich realisieren.

Der Gesetzgeber ist deshalb aufgefordert, ausdrücklich im Pflegezeitgesetz und hier konkret im neuen § 2 des Pflegezeitgesetzes festzustellen, dass auch § 616 BGB in diesem Fall nicht zur Anwendung kommt. Es muss den Arbeitsvertrags- und Tarifvertragsparteien vorbehalten bleiben, einen solchen Fall der Entgeltfortzahlung zu regeln. Im Gesetz jedenfalls muss eine klarstellende Regelung enthalten sein, nach der der Arbeitgeber gesetzlich nicht zur Fortzahlung der Vergütung für den Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung verpflichtet wird.

2. Freistellungsanspruch von bis zu 6 Monaten (§ 3 Pflegezeitgesetz) nach dem Vorbild des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gestalten

Nach § 3 des Entwurfes zum Pflegezeitgesetz kann der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten von der Arbeit bis zu 6 Monate fernbleiben, wenn er beabsichtigt, einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Zwar wird von uns dieses gesetzgeberische Ziel ebenso wie die kurzzeitige Pflege nach § 2 des neuen Pflegezeitgesetzes begrüßt. Allerdings räumt § 3 des Entwurfes zum Pflegezeitgesetz im Absatz 3 den Arbeitnehmern ein, den Arbeitgeber lediglich „spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit diese schriftlich anzukündigen und gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang er eine Freistellung beabsichtigt“. Diese viel zu kurz bemessene Ankündigungsfrist wird den betrieblichen Bedürfnissen in keiner Weise gerecht.

Der Gesetzgeber selber wollte die Pflegezeit in Anlehnung an die Regelungen über die Inanspruchnahme von Elternzeit ausgestalten. Mit guten Gründen hat der Gesetzgeber sich entschieden, bei der Elternzeit eine Ankündigungsfrist von 7 Wochen vorzusehen. Die im Entwurf eines Pflegezeitgesetzes enthaltene Frist von 10 Tagen ist dagegen deutlich kürzer und lässt dem Arbeitgeber in der Praxis kaum Möglichkeiten, sich betrieblich auf die Freistellung einzustellen. Wie bei der Elternzeit (§ 15 Abs. 7 BEEG) sollte daher auch bei der Pflegezeit aus Planungsgesichtspunkten heraus eine Ankündigungsfrist von 7 Wochen im Gesetz seinen Niederschlag finden.

Mit Blick auf § 15 Abs. 7 BEEG sollte überdies auch Voraussetzung sein, dass der Arbeitnehmer in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten ohne Unterbrechung länger als 6 Monate beschäftigt war.

Wenn vom Arbeitnehmer nur eine teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben nach § 3 Abs. 4 des Entwurfes zum Pflegezeitgesetz Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass „dringende betriebliche Belange“

entgegenstehen. Hier ist aus betrieblicher Sicht von großer Bedeutung, dass lediglich betriebliche Belange ausreichend sein müssen. Hier besteht im Vergleich zur Elternzeit, die bis zu einem Zeitraum von 3 Jahren andauern kann, nämlich der wesentliche und aus betrieblicher Sicht entscheidende Unterschied, dass es oft wesentlich schwieriger ist, eine nur teilzeitbeschäftigte Vertretung mit dem entsprechenden fachlichen Know-how für eine nur kurzen Zeitraum, der sogar unterhalb von 6 Monaten liegen kann, zu organisieren. Insofern sollten aus praxisrelevanten Erwägungen heraus „betriebliche Gründe“ ausreichend sein, um eine nur teilweise Freistellung von der Arbeit seitens des Arbeitgebers ablehnen zu können.

3. Begriff des „nahen Angehörigen“ einschränken

Der in § 7 Abs. 3 legal definierte Begriff des „nahen Angehörigen“ ist deutlich zu weit gefasst. Um die Zahl der Tatbestände, die zur Geltendmachung eines Freistellungsanspruchs berechtigten, überschaubar zu halten, sollte der Begriff des „nahen Angehörigen“ auf Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder sowie auf Eltern und Schwiegereltern beschränkt werden. Die Einbeziehung von Großeltern, Schwiegerkindern und Enkelkindern erweitert den möglichen Anwendungsbereich des Freistellungsanspruchs erheblich. In der Praxis wird unter diesen Bedingungen Missbrauch nicht auszuschließen sein, weil der Beschäftigte in für eine Vielzahl von Einzelfällen den Freistellungsanspruch geltend machen kann, die für den Arbeitgeber kaum noch nachzuvollziehen sind.

gez. RA Thomas Bade

gez. Dr. Peter J. Schröder

03.12.2007