

**GESETZENTWURF DES  
SOZIALVERBAND DEUTSCHLAND (SOVD)**

**FÜR EIN PFLEGEZEITGESETZ**



## Impressum

1. Auflage (Stand: Juni 2006)

Herausgeber:

Sozialverband Deutschland e.V. (SoVD),

Bundesverband, Abteilung Sozialpolitik

Stralauer Str. 63

10179 Berlin

<http://www.sozialverband.de>, [contact@sozialverband.de](mailto:contact@sozialverband.de)

Redaktion: Dr. Gabriele Kuhn-Zuber, Abteilung Sozialpolitik

## ***I. Vorbemerkung***

In der Bundesrepublik Deutschland erhalten etwa zwei Millionen Menschen Leistungen der sozialen Pflegeversicherung. Davon sind etwa 70% Leistungen zur ambulanten Pflege bzw. Pflegegeld, wobei der Bezug von Pflegegeld überwiegende Bedeutung hat. Pflegebedürftige Menschen werden damit vor allem zu Hause betreut, denn der Bezug von Pflegegeld ist ein Indiz für die häusliche Versorgung. Die hier vorwiegend unentgeltlich tätigen Pflegepersonen sind in der Mehrzahl Frauen, die teilweise unter Aufgabe oder Einschränkung ihrer eigenen Erwerbstätigkeit die Pflege leisten.

Die Betreuung in häuslicher Umgebung korrespondiert mit dem Wunsch der pflegebedürftigen Menschen, so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung zu bleiben und bringt zudem eine immense Kostensparnis für die Pflegekassen und die Sozialhilfeträger. Denn eine stationäre Betreuung verursacht ungleich höhere Kosten.

Diesen positiven Effekten steht ein unverhältnismäßig geringes gesellschaftliches Interesse an den Leistungen der Pflegenden gegenüber, die unter enormen psychischen und physischen Belastungen die notwendige Arbeit für die pflegebedürftigen Menschen leisten. Kennzeichen für diese geringe öffentliche Anerkennung ist auch, dass Pflegenden im derzeitigen Pflegeversicherungssystem faktisch keine eigenen Ansprüche haben. Leistungen wie Pflegegeld oder die Übernahme der Rentenversicherungsbeiträge sind originär Leistungen an den versicherten Pflegebedürftigen.

Auf Grund der demografischen Entwicklung der nächsten Jahre wird mit einer deutlichen Zunahme der Zahl pflegebedürftiger Menschen gerechnet. In den nächsten Jahrzehnten wird sich die Zahl der hochaltrigen Menschen (über 80 Jahre) mehr als verdoppeln.<sup>1</sup> Mit zunehmendem Alter steigt auch die Gefahr der Pflegebedürftigkeit. Gleichzeitig wird durch die prekäre Arbeitsmarkt- und Einkommenssituation der Bürgerinnen und Bürger sowie durch veränderte Familienmodelle die Bereitschaft zur Übernahme häuslicher Pflege unter Einschränkung der eigenen Erwerbstätigkeit sinken.

Das Elfte Sozialgesetzbuch postuliert in § 3 den Vorrang der häuslichen Pflege. Die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn soll unterstützt werden, damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können. Diese Bereitschaft wird steigen, wenn Angehörige nicht gezwungen sind, sich für die Pflege aus ihrem eigenen

---

<sup>1</sup> Vgl. hierzu das Grünbuch der Europäischen Kommission „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ vom 16. März 2005, KOM(2005) 94 endg., S. 10f.

Erwerbsleben zu verabschieden und damit ihre finanzielle Unabhängigkeit und eigene Altersvorsorge aufgeben zu müssen.

Bereits 1997 wurde in einer Studie des Bundesministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend die Problematik der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege angesprochen.<sup>2</sup> Dabei wurde festgestellt, dass es sich hierbei um ein sozialpolitisch kaum diskutiertes Thema handele, trotz seiner großen Bedeutung für die Gesellschaft und die berufliche Situation insbesondere von Frauen. Die Studie weist darauf hin, dass spezielle Arbeitszeitarrangements geeignet sind, die Bereitschaft zur Übernahme häuslicher Pflege zu fördern (S. 20). Daneben solle analog zum Erziehungsurlaub die Idee eines *Pflegeurlaubs* verfolgt werden (S. 21).

Auch die von 1992 bis 2002 tätige Enquête-Kommission des Deutschen Bundestages „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“ hat in ihrem Abschlussbericht<sup>3</sup> ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Erwerbstätigkeit und Pflege besser vereinbar sein müssen. Nach Ansicht der Kommission sei

„die Rationalisierung der Versorgungsstrukturen und die Vermeidung von Anreizen für einen Umzug ins Heim ... ohne systematisch angelegte Stützung von Pflegehaushalten nicht zu erreichen. Notwendig wären z. B. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege (z. B. *durch einen zeitlich begrenzten Pflegeurlaub für Pflegepersonen nach dem Vorbild des Elternurlaubs*, flexible Arbeitszeitregelungen ...)“ (S. 267, Hervorhebung durch Verf.).

Bisher ist keiner der Vorschläge gesetzgeberisch aufgegriffen worden.

Mit dem vom SoVD vorgeschlagenen Pflegezeitgesetz soll die Diskussion neu belebt werden. Es greift die schwierige Situation erwerbstätiger Pflegepersonen auf und unterstützt damit den Grundsatz „ambulant vor stationär“, denn es ermöglicht diesen Pflegepersonen bei akutem Pflege- oder Krankheitsfall oder zur Sterbebegleitung flexibel eine Auszeit zu nehmen bzw. ihre Arbeitszeit zu reduzieren ohne ihren Arbeitsplatz zu gefährden. Innerhalb der Pflegezeit kann der Pflegebedarf reflektiert und eine professionelle Hilfe zur Pflege organisiert werden. Das dient nicht nur der psychischen und physischen Entlastung der Pflegenden, sondern entspricht mehrheitlich auch dem Wunsch und dem Interesse der pflegebedürftigen Menschen.

---

<sup>2</sup> Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (Hrsg.), Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Band 106/1, 1997.

<sup>3</sup> BT-Drs. 14/8800 vom 28.3.2002.

## **II. Bestehende Regelungen**

In Deutschland enthalten nur die beamtenrechtlichen Vorschriften Möglichkeiten, für die Pflege eines Angehörigen nach ärztlichem Gutachten in Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu arbeiten bzw. ohne Dienstbezüge bis zu zwölf Jahren Urlaub zu nehmen (vgl. z.B. § 72a Abs. 4 BBG, § 39c Abs. 1 LBG Brandenburg; § 85 a Abs. 4 LBG Hessen). Die übrigen Beschäftigten haben keine vergleichbaren Rechte.

Außerhalb Deutschlands existiert eine dem Pflegezeitgesetz vergleichbare Regelung, soweit ersichtlich, allein in Österreich. Seit 2002 können Angehörige zur Sterbebegleitung oder Betreuung schwerst erkrankter Kinder eine *Auszeit (Familienhospizkarenz)* für eine Gesamtzeit von drei Monaten mit Verlängerungsoption um maximal weitere drei Monate nehmen bzw. die Herabsetzung der Arbeitszeit oder die Änderung der Lage der Arbeitszeit verlangen. Rechtsgrundlage hierfür sind die §§ 14a, 14b, 15a des österreichischen Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

Auch Beamte und Bedienstete der Europäischen Gemeinschaften haben nach Art. 42b in Verbindung mit § 42a Abs. 2 der Verordnung Nr. 723/2004 des Rates vom 22. März 2004 (ABl. L 124/1 vom 27.4.2004) im Falle einer schweren Erkrankung oder einer schweren Behinderung des Ehegatten, eines Verwandten in aufsteigender oder absteigender gerader Linie, eines Bruders oder einer Schwester bei Vorliegen der ärztlichen Bescheinigung Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen für insgesamt neun Monate während der gesamten Laufbahn. Sie sind in dieser Zeit sozialversichert, erwerben Ruhegehaltssansprüche und Zulagen und werden bei Beförderungen berücksichtigt.

### **III. Inhalt des Pflegezeitgesetzes**

Die Regelungen zu einer Pflegezeit sollten **in einem eigenen Bundesgesetz**, nach Vorbild des Bundeserziehungsgeldgesetzes, geregelt werden. Das ist für die Adressaten übersichtlicher und bringt größere Rechtssicherheit.

Entsprechende Auswirkungen im Sozialversicherungsrecht müssen Gegenstand der jeweiligen Teile des Sozialgesetzbuchs werden.

#### **§ 1 Pflegezeit**

**(1) Mit der Pflegezeit können abhängig Beschäftigte oder Auszubildende bis zu 6 Monaten von ihrer Tätigkeit ohne Entgelt freigestellt werden, um pflegebedürftige Personen zu betreuen.**

**(2) Eine einmalige Verlängerung für längstens weitere sechs Monate ist möglich.**

*Begründung:*

*Absatz 1:*

**Zielgruppe** des vom SoVD vorgeschlagenen Pflegezeitgesetzes sind **abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sowie entsprechende Auszubildende. Dies folgt aus der Zielsetzung des Gesetzes – der besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege sowie des Schutzes der Betroffenen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes im Fall der Pflege. Nicht erfasst werden Arbeitssuchende und Selbstständige.

Für die mit dem Pflegezeitgesetz verfolgten Ziele – Reflektion des Pflegebedarfs und Organisation der Pflege – erscheint ein Zeitraum von bis zunächst sechs Monaten angemessen. In dieser Zeit sollte es dem oder der Beschäftigten möglich sein festzustellen, welchen Umfang die Pflege des Angehörigen oder der zu pflegenden Person umfasst. Die Betroffenen können sich einen Überblick über die Möglichkeiten der pflegerischen Infrastruktur in der Umgebung des zu Pflegenden verschaffen, interne und externe Hilfen organisieren, die Bedürfnisse des Pflegebedürftigen erkennen und damit sachgerecht umgehen lernen sowie Ansprüche für die Finanzierung bestimmter Leistungen in Ruhe prüfen und Anträge bei den jeweils zuständigen Trägern stellen. Falls eine Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB XI prognostiziert und anerkannt wurde, dient der Zeitraum auch dazu, einen geeigneten ambulanten Pflegedienst auszuwählen und diesen über einen gewissen Zeitraum mit Unterstützung der behandelnden Ärzte und Therapeuten zu begleiten und zu kontrollieren.

Der **sechsmontatige Zeitraum muss nicht ausgeschöpft werden**; gerade für die Betreuung und Pflege nach einem Akutereignis kann die Zeit, für die eine Freistellung beantragt wird, geringer sein. Gleiches gilt für die Sterbebegleitung; hier muss die Prognose der benötigten Zeit keine sechs Monate umfassen.

Der ins Auge gefasste Zeitraum von bis zu sechs Monaten scheint überdies geeignet, Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nicht zu lange von ihrer Tätigkeit fern zu halten. Gerade im Interesse der erwerbstätigen Frauen sollte dafür gesorgt werden, dass kein überlanges Aussteigen aus der Erwerbstätigkeit gefordert wird und sich damit die Pflege eines Angehörigen zum „Jobkiller“ entwickelt. Sechs Monate sind auch nicht zu lang, um gegebenenfalls Weiterqualifikationsmaßnahmen zu verpassen.

*Absatz 2:*

Eine Verlängerungsoption für längstens weitere sechs Monate sollte indessen gewährt werden. Falls es unvorhergesehene Ereignisse gibt oder sich vorherige Prognosen als falsch herausstellen, sollte der Betroffene die Möglichkeit haben, sich auf die veränderte Situation einzustellen und zu reagieren.

## **§ 2 Pflegebedürftigkeit**

**(1) Pflegebedürftigkeit im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn sie**

- 1. nach den Vorschriften des SGB XI anerkannt wurde oder**
- 2. durch ärztliche gutachterliche Stellungnahme nachgewiesen wurde oder**
- 3. wenn eine Sterbebegleitung notwendig ist und**
- 4. die pflegebedürftige Person ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland oder einem Mitgliedstaat der Europäischen Union hat.**

**(2) Hat der Arbeitgeber Bedenken an der Pflegebedürftigkeit der zu pflegenden Person nach Absatz 1 Nr. 2 oder 3, so kann er eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung einholen. Die Einholung des Gutachtens hat keine aufschiebende Wirkung.**

*Begründung:*

*Absatz 1:*

Im Hinblick auf die Ziele des Gesetzes ist es notwendig, Pflegebedürftigkeit nicht nur auf den Pflegebedürftigkeitsbegriff des SGB XI zu reduzieren.

Nach § 14 Abs. 1 SGB XI ist nur derjenige pflegebedürftig, der wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für *mindestens sechs Monate* in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedarf. Probleme bestehen zum einen darin, dass der Pflegebedürftigkeitsbegriff keine kognitiven Einschränkungen umfasst, sondern allein auf somatische Defizite abstellt. Damit sind beispielsweise viele Demenzerkrankte nicht erfasst, die rein körperlich nicht wesentlich beeinträchtigt sind und dennoch eine umfassende Tages- und/oder Nachtbetreuung benötigen. **Ziffer 1** dient praktisch einer **Beweiserleichterung**, denn ein nach dem SGB XI „anerkannter“ Pflegebedürftiger wird auf jeden Fall und ohne weitere Nachweise vom Pflegezeitgesetz erfasst.

**Ziffer 2** soll vor allem diejenigen pflegebedürftigen Menschen einbeziehen, bei denen die **Pflegebedürftigkeit im Sinne des SGB XI (noch) nicht anerkannt wurde bzw. bei denen eine derartige Anerkennung nicht erwartet wird**. Probleme ergeben sich vor allem dann, wenn beispielsweise die tatsächliche oder prognostizierte „Mindestdauer“ von sechs Monaten nicht erreicht wird (z.B. bei Akuterkrankungen oder Unfallereignissen) oder wenn auf Grund des somatisch ausgerichteten Pflegebedürftigkeitsbegriffs Personen mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen nicht erfasst werden können. Gerade hier entsteht häufig ein hoher Bedarf an sozialer Pflege und Betreuung, der abgedeckt werden muss.

Für diese Personen ist eine **ärztliche gutachterliche Stellungnahme** erforderlich, die auch der behandelnde Arzt ausstellen kann. Was in dieser Stellungnahme inhaltlich erfasst werden muss, sollte gesondert festgelegt werden.

**Ziffer 3** umfasst die **Sterbebegleitung**. Hier wird häufig auf Grund ärztlicher Diagnosen der betreffende Zeitraum eingrenzbar sein. Für die Betreuung und Versorgung eines Angehörigen oder einer nahe stehenden Person, der unheilbar erkrankt ist, muss der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ebenfalls freigestellt werden.

**Ziffer 4** muss bei allen Formen der nach dem Pflegezeitgesetz betroffenen Pflegebedürftigen vorliegen und soll die Gewährung der Pflegezeit territorial begrenzen. Eine derartige Voraussetzung findet sich häufig im Sozialversicherungsrecht; sie wurde deshalb hier aus systematischen Gründen mit aufgenommen.

*Absatz 2:*

Der Absatz wurde zur Absicherung des Arbeitgebers aufgenommen und soll den Betroffenen vor Missbrauchsvorwürfen schützen. Die Einholung des Gutachtens darf keine aufschiebende Wirkung haben, da Pflege, insbesondere nach Akutereignissen oder bei Sterbebegleitung, zeitnah und zügig organisiert werden muss. Es ist dem Betroffenen deshalb nicht zumutbar, ein erst nach Wochen oder Monaten erstelltes Gutachten abzuwarten.

### **§ 3 Anspruchsberechtigte**

#### **(1) Anspruch auf eine Pflegezeit haben**

- 1. Ehegatten oder Lebenspartner**
- 2. Verwandte in gerader Linie**
- 3. Geschwister**
- 4. Schwiegereltern und Schwiegerkinder**
- 5. Personen einer ehe- oder partnerschaftsähnlichen Lebensgemeinschaft**

#### **(2) Andere besonders nahe stehende Personen können eine Pflegezeit erhalten, wenn der Arbeitgeber zustimmt.**

*Begründung:*

*Absatz 1:*

Anspruchsberechtigte sind in erster Linie engste und enge Angehörige der pflegebedürftigen Menschen.

Ziffer 5 trägt allerdings der Vielfalt moderner Lebensformen Rechnung. Es gibt immer mehr Menschen, die unverheiratet zusammen leben bzw. ihre Lebenspartnerschaft nicht nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz haben eintragen lassen. Diese oft langjährigen, nicht „institutionalisierten“ Verbindungen müssen auf Grund der engen Lebensgemeinschaft mit berücksichtigt werden.

*Absatz 2:*

Die Anspruchsberechtigten sind in Absatz 1 klar definiert; was wiederum eine Sicherheit für den Arbeitgeber bedeutet. Dennoch kann es Härtefälle geben, in denen keine enge Verwandtschaft oder ein langjähriges Zusammenleben besteht (z.B. enge Freundinnen, Schwägerung u. ä.). Für diese Fälle stellt Absatz 2 eine Öffnungsklausel dar. Da es hierbei jedoch zu Unsicherheiten kommen kann, ist es gerechtfertigt, dass dem Arbeitgeber ein Zustimmungsrecht eingeräumt wird.

#### **§ 4 Verringerung der Normalarbeitszeit**

(1) Während der Pflegezeit kann der Anspruchsberechtigte statt einer vollständigen Freistellung auch die Herabsetzung auf die Hälfte seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen. Individuelle vertragliche Vereinbarungen zwischen dem Anspruchsberechtigten und dem Arbeitgeber bleiben unberührt.

(2) Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit besteht nur, wenn

1. der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt;
2. das Arbeitsverhältnis des Anspruchsberechtigten in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate besteht.

(3) Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann der Anspruchsberechtigte während der beantragten Pflegezeit von der Arbeitsleistung gegen Arbeitsentgelt freigestellt werden, welches mit einer vor oder nach dieser Zeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben). Über diese Regelung ist eine schriftliche Vereinbarung zu schließen. Das erzielte Arbeitsentgelt muss 400 € übersteigen.

*Begründung:*

*Absatz 1 und 2:*

Ebenso wie bei der Elternzeit sollte dem Anspruchsberechtigten bei Bedarf und zum besseren Erhalt sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche eine Verringerung der Arbeitszeit ermöglicht werden. Die Anspruchsvoraussetzungen orientieren sich teilweise an den vorliegenden gesetzlichen Regelungen zur Teilzeit.

Auf das **Entgegenhalten dringender betrieblicher Gründe** auf Seiten des Arbeitgebers ist **bewusst verzichtet** worden. Das hat vor allem systematische Gründe, denn dem Anspruch auf eine vollständige Freistellung innerhalb der Pflegezeit sollen betriebliche Gründe auch nicht entgegengesetzt werden können. Der Anspruchsberechtigte wäre sonst gezwungen, statt seine Arbeitszeit zu verringern, vollständig aus dem Beruf auszusteigen. Da der Arbeitgeber als Ersatz für den Anspruchsberechtigten ggf. jemand anderen erst einarbeiten müsste, ist angesichts des relativ kurzen Zeitraums der Pflegezeit schwer vorstellbar, dass eine Teilzeitbeschäftigung den Arbeitgeber mehr belastet.

Zum Ausgleich dafür soll die Teilzeitbeschäftigung auf die Hälfte der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit beschränkt werden. Diese Regelung soll dem Arbeitgeber somit Gelegenheit geben, eine

gegebenenfalls notwendige zusätzliche Arbeitskraft sinnvoll einzustellen. Wenn Anspruchsberechtigte Teilzeit arbeiten wollen, so sind sie nach dem Vorschlag des Gesetzes auf die Hälfte ihrer Arbeitszeit festgelegt.

Allerdings bleiben individuell vertragliche Vereinbarungen unberührt, sodass die Anspruchsberechtigten und der Arbeitgeber unproblematisch andere Zeitmodelle vereinbaren können.

*Absatz 3:*

Der dritte Absatz entspricht der Möglichkeit, eine sog. „sabbatical“-Auszeit zu nehmen. Diese Möglichkeit der Pflegezeit kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber durchgesetzt werden. Die Vorschrift entspricht im Wesentlichen den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV.

### ***§ 5 Klage gegen die Pflegezeit***

**Sind nach Auffassung des Arbeitgebers die Voraussetzungen der Pflegezeit nicht gegeben, muss er innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Zugang des Antrags auf Pflegezeit bzw. bei Verlängerung innerhalb von zehn Arbeitstagen Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.**

Die Form des Widerspruchs des Arbeitgebers an der Teilzeitregelung orientiert sich an dem österreichischen Gesetz zur Familienhospizkarenz. Damit soll unterstrichen werden, dass der Anspruch auf die Pflegezeit – entweder auf vollständige Freistellung oder auf Teilzeitbeschäftigung – Priorität hat. Wenn der Arbeitgeber die Pflegezeit ablehnt, muss er sich dagegen wehren. Der Anspruchsberechtigte wird damit von einer eigenen Durchsetzung im Klageverfahren entlastet. Da im Gegensatz zur Elternzeit auf Pflegebedürftigkeit zum Teil in kurzer Zeit reagiert werden muss und zudem die Pflegezeit zeitlich auf wenige Monate befristet ist, erscheint eine solche Regelung nicht unangemessen. Die Fristen sollen so schnell wie möglich Rechtssicherheit schaffen und entsprechen denen, die zur Wirksamkeit der beantragten Maßnahme vorgegeben sind (vgl. nächste Regelung).

### ***§ 6 Beginn der Pflegezeit***

**(1) Die Pflegezeit beginnt frühestens fünf Arbeitstage nach Zugang des schriftlichen Antrags, wenn die Voraussetzungen des § 2 des Gesetzes nachgewiesen sind. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Pflegezeit auch früher angetreten werden.**

**(2) Die Verlängerung muss spätestens zehn Arbeitstage vor Ablauf der beantragten Zeit beim Arbeitgeber schriftlich mit den erforderlichen Nachweisen über die Pflegebedürftigkeit beantragt werden.**

*Begründung:*

Bei der Festlegung des Beginns der Pflegezeit und der Frist für die Verlängerung wurde versucht, die Interessen des Arbeitgebers und des Anspruchsberechtigten zum Ausgleich zu bringen. Gerade Unfallereignisse oder Sterbegleitung erfordern unter Umständen schnelle Reaktionen; eine längere Frist ist hier in der Regel für die Betroffenen nicht zumutbar. Fünf Arbeitstage erscheinen ausreichend, um die notwendigsten Dinge zu klären und den Arbeitsplatz ordnungsgemäß zu übergeben.

Angesichts dessen, dass der „klassische“ Pflegefall eher schleichend eintritt (z.B. nach längerem Krankenhausaufenthalt) und in Anbetracht der Lage am Arbeitsmarkt und dem Interesse der Beschäftigten am Erhalt ihres Arbeitsplatzes auch über die Pflegezeit hinaus, kann davon ausgegangen werden, dass die Anspruchsberechtigten grundsätzlich eine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitgeber suchen werden.

### **§ 7 Ende der Pflegezeit**

- (1) Die Pflegezeit endet mit Ablauf der beantragten Frist. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine vorzeitige Beendigung möglich.**
- (2) Die Anspruchsberechtigten haben bei Rückkehr aus der Pflegezeit Anspruch auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.**
- (3) Die Pflegezeit bewirkt keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.**

*Begründung:*

*Absatz 1:*

Der Umfang der Pflegezeit sollte so kalkuliert sein, dass für den Arbeitgeber und den Anspruchsberechtigten Planungssicherheit besteht. Deshalb ist eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit, weil z.B. der zu Pflegenden frühzeitig verstorben ist, die Organisation der Pflege schneller als erwartet geregelt wurde und ähnliches, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers, der sich möglicherweise einen befristeten Ersatz organisiert hat, möglich.

*Absatz 2:*

Die Rückkehr auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz folgt der Intention des Gesetzes, Pflegenden, die auf Grund der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit zeitweise aufgeben oder reduzieren, nicht die Chancen im Beruf zu verbauen oder sie zurückfallen zu lassen. Die Regelung findet

sich in ähnlicher Weise in der Betriebsvereinbarung der Karstadt-Warenhaus AG.

*Absatz 3:*

Diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Pflege eines Angehörigen eine Pflegezeit ohne weiteren oder geringeren Entgeltbezug nehmen wollen, sollten in ihrer betrieblichen Stellung nicht schlechter gestellt sein, als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beförderung, Weiterbildungsansprüche und ähnliches sind häufig an die Jahre der Betriebsangehörigkeit gekoppelt. Pflege braucht eine gesellschaftliche Anerkennung, genauso wie die Kindererziehung. Dies sollte auch im Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden.

### **§ 8 Urlaub**

**(1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der den Anspruchsberechtigten für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat für die Dauer der Pflegezeit um ein Zwölftel kürzen. Das gilt nicht, wenn die Anspruchsberechtigten während der Pflegezeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeit leisten.**

**(2) Haben die Anspruchsberechtigten den ihnen zustehenden Urlaub vor Beginn der Pflegezeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Pflegezeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.**

**(3) Endet das Arbeitsverhältnis während der Pflegezeit oder setzen die Anspruchsberechtigten im Anschluss an die Pflegezeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.**

**(4) Haben die Anspruchsberechtigten vor Beginn der Pflegezeit mehr Urlaub erhalten, als ihnen nach Abs. 1 zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der den Anspruchsberechtigten nach Ende der Pflegezeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.**

*Begründung:*

Die Regelung entspricht im Wesentlichen der des Elternzeitgesetzes.

### **§ 9 Kündigungsschutz**

**Den Anspruchsberechtigten kann nach dem Zugang des Antrags auf Gewährung der Pflegezeit und bis zu einem Monat nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch können sie entlassen werden. Sonstige Kündigungsvorschriften bleiben unberührt.**

*Begründung:*

Von wesentlicher Bedeutung ist der Kündigungsschutz während der Pflegezeit. Gerade erwerbstätigen Pflegenden soll neben der physischen und psychischen Belastung beim Umgang mit dem pflegebedürftigen Angehörigen die Sorge um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes weitgehend genommen werden. Der nachwirkende Kündigungsschutz nach Ende der Maßnahme folgt aus der zeitlich begrenzten Wirkung der Pflegezeit und wurde der österreichischen Regelung zur Familienhospizkarenz entnommen.

Um gegebenenfalls weitergehende Kündigungsschutzvorschriften zu Gunsten der Beschäftigten nicht zu unterlaufen, müssen diese von der Kündigungsschutzregelung des Pflegezeitgesetzes unberührt bleiben.

## **IV. Begleitende Regelungen**

Im Falle einer Freistellung von der Arbeitsleistung ohne Entgelt während einer Pflegezeit müssen insbesondere sozialversicherungsrechtliche Fragen geklärt werden. Eine staatliche Finanzierung als Ausgleich zum entfallenden Einkommen entsprechend dem geplanten Elterngeld ist angesichts der Haushaltslage schwer vermittel- und durchsetzbar. Der Arbeitgeber ist mit dem Freistellungs- und Freihaltungsanspruch belastet. Eine Finanzierung der Pflegezeit in Form einer Entgeltfortzahlung ist ihm nicht zumutbar.

### **1. Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II)**

Es sollte ausgeschlossen werden, dass bedürftige Pflegende während der Pflegezeit unterhalb ihres Existenzminimums leben müssen. Eine solche Furcht würde die Bereitschaft, häusliche Pflege zu übernehmen, konterkarieren. Um dies zu umgehen, müssen bedürftige Pflegende Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II beziehen können, sofern die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen vorliegen.

Das Arbeitslosengeld II ist eine Form der Grundsicherung, auf die auch bedürftige Personen Anspruch haben, deren (Arbeits)Einkommen nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt zu sichern. Vorliegend wäre dieses Einkommen – wenn auch nur zeitweilig – auf Null reduziert.

Die Betroffenen unterliegen dann grundsätzlich der Zuständigkeit der Arbeitsagentur. Da sie in der Regel vor der Pflegezeit erwerbstätig waren, ist ihnen allerdings während der Pflegezeit eine Arbeit *nicht zumutbar*. Es bedarf mithin einer Klarstellung in **§ 10 Abs. 1 SGB II** durch das Hinzufügen einer eigenen Ziffer, die systematisch hinter Nr. 4 passen würde. Würde man allein Nr. 4 genügen lassen, besteht die Gefahr, dass sich der Pflegende gegenüber der Arbeitsagentur rechtfertigen muss, ob die Pflege nicht anderweitig zu organisieren ist. Dies ist allerdings keine Voraussetzung für einen Anspruch auf Pflegezeit, sodass eine entsprechende Regelung der Absicht des Pflegezeitgesetzes widersprechen würde.

*Dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass*

**Nr. 4a ... er während einer Pflegezeit eine pflegebedürftige Person nach dem Pflegezeitgesetz betreut.**

### **2. Arbeitslosenversicherung (SGB III)**

Bei der Arbeitslosenversicherung ist darauf zu achten, dass die Pflegezeit, die unter Umständen versicherungspflichtige Zeiten innerhalb der notwendigen Rahmenfrist verkürzt, nicht zu einer Schlechterstellung erwerbstätiger Pflegender führt. Grundsätzlich bestehen nach Ansicht des

SoVD **drei Möglichkeiten**, um den Pflegenden während der Betreuung eines Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes in die Arbeitslosenversicherung mit einzubeziehen.

### **a) Freiwillige Weiterversicherung**

Der Gesetzgeber hat in der Vergangenheit auf die Problematik der mangelnden Arbeitslosenversicherung von Pflegenden reagiert und durch **§ 28a SGB III** die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung geschaffen. Dieses Instrument sollte auf die nach dem Pflegezeitgesetz von der Arbeitsleistung befreiten Pflegenden ausgeweitet werden.

(1) *Ein Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag können Personen begründen, die*

1. *als Pflegeperson einen der Pflegestufe I bis III im Sinne des Elften Buches zugeordneten Angehörigen, der Leistungen aus der sozialen Pflegeversicherung nach dem Elften Buch oder Hilfe zur Pflege nach dem Bundessozialhilfegesetz oder gleichartige Leistungen nach anderen Vorschriften bezieht, wenigstens 14 Stunden wöchentlich pflegen **oder während einer Pflegezeit eine pflegebedürftige Person nach dem Pflegezeitgesetz betreuen;***

2. ...

### **b) Versicherungspflicht**

Möglich ist daneben die Aufnahme der Pflegenden in die Versicherungspflicht entsprechend derjenigen Personen, die ein Kind erziehen, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, **§ 26 Abs. 2a SGB III**. Ein entsprechender Absatz **2b** könnte dann lauten:

**Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie eine pflegebedürftige Person nach dem Pflegezeitgesetz betreuen.**

Die Übernahme der Beiträge müsste dann entsprechend **§ 347 Nr. 9 SGB III** durch den Bund mit Steuermitteln erfolgen.

### **c) Verlängerung der Rahmenfrist**

Möglich ist zuletzt auch, die Rahmenfrist des **§ 124 SGB III** zu verlängern. Hier dürfte die Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in die Rahmenfrist nicht eingerechnet werden, sodass die Betroffenen ihre bisher erworbenen Ansprüche auf Arbeitslosengeld nicht verlieren.

### **3. Krankenversicherung (SGB V)**

Besonders entscheidend für Pflegende, die eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz nehmen, ist die Aufrechterhaltung des Krankenversicherungsschutzes.

Vorrangig kommt die gesetzliche Möglichkeit der Familienversicherung gemäß **§ 10 SGB V** während der Pflegezeit in Betracht. Wenn dies allerdings nicht möglich ist, sollte die **Mitgliedschaft** in der Krankenversicherung entsprechend **§ 192 Abs. 1 SGB V** während der Pflegezeit erhalten bleiben.

*(1) Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt erhalten, solange*

*1. – 4. ...*

#### **5. sie eine pflegebedürftige Person nach dem Pflegezeitgesetz während einer Pflegezeit betreuen.**

Die Beitragstragung kann entsprechend dem Einkommen aus eigenen (entsprechend der freiwilligen Versicherung) oder bei Bedürftigkeit aus Steuermitteln erfolgen.

Möglich ist auch, Personen, die eine Pflegezeit nehmen, ausdrücklich zu einer freiwilligen Versicherung zu berechtigen. Die Notwendigkeit ergibt sich daraus, dass für die Berechtigung zu einer freiwilligen Versicherung nach **§ 9 SGB V** bestimmte Vorversicherungszeiten vorhanden sein müssen. Falls diese fehlen, muss der Betroffene dennoch in die Lage versetzt werden, sich freiwillig während seiner Pflegezeit zu versichern.

Beachtet werden muss dabei, dass versicherungspflichtige Personen, die privat versichert sind, nicht über die Pflegezeit wieder Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung haben.

Vorzuschlagen ist deshalb eine Ergänzung des **§ 9 Abs. 1 SGB V**:

*Der Versicherung können beitreten*

*1. – 9. ...*

#### **10. Personen, die während einer Pflegezeit eine pflegebedürftige Person nach dem Pflegezeitgesetz betreuen und die unmittelbar vor Eintritt in die Pflegezeit versicherungspflichtig beschäftigt waren.**

Für bedürftige Pflegepersonen, die Leistungen nach dem SGB II erhalten, gilt ohnehin die Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 2a SGB V mit der entsprechenden Beitragstragung durch die Bundesagentur für Arbeit.

#### **4. Rentenversicherung (SGB VI)**

Die Alterssicherung der Pflegenden hat mit In-Kraft-Treten des SGB XI und dem dadurch nach § 44 SGB XI möglichen Erwerb von Rentenanwartschaften unter bestimmten Voraussetzungen bereits eine Aufwertung erfahren. Allerdings betrifft dies nur Personen, die Pflegebedürftige pflegen, die Leistungen aus dem SGB XI erhalten. Im Pflegezeitgesetz ist der Begriff der Pflegebedürftigkeit weiter gefasst. Pflegenden, die Pflegezeit nehmen, sind damit unter Umständen von der Regelung des § 44 SGB XI nicht umfasst. Zudem sollte bei dieser Personengruppe berücksichtigt werden, dass sie aus ihrer Erwerbstätigkeit unter Umständen voll aussteigen. Das gesamtgesellschaftliche Interesse, welches an der Pflege und Versorgung pflegebedürftiger Menschen besteht, sowie an der Möglichkeit, Pflege und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, sollte sich bei der Alterssicherung der Betroffenen widerspiegeln.

##### **a) Beitragszeit**

Die Pflegezeit sollte als Versicherungspflichtzeit anerkannt werden. Das erfolgt zum einen analog der Kindererziehungszeit als auch zum anderen der Pflegepersonen, die einen Pflegebedürftigen im Sinne des SGB XI pflegen.

Notwendig ist deshalb eine Ergänzung des **§ 3 SGB VI**:

*Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit,*

**1 b. in der sie einen Pflegebedürftigen nach dem Pflegezeitgesetz pflegen.**

##### **b) Beitragspflichtige Einnahmen**

Entsprechend den Kindererziehungszeiten und als gesellschaftliche Anerkennung für die notwendige Pflege unter der (zeitweisen) Aufgabe oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit sollten als beitragspflichtige Einnahmen der Wert der Bezugsgröße zugrunde gelegt werden. Damit soll eine Anwartschaft während der Pflegezeit in Höhe von insgesamt einem Entgeltpunkt pro Jahr (0,0833 Entgeltpunkte pro Monat) aufgebaut werden.

Allerdings sollte die erworbene Anwartschaft insgesamt diese Höhe nicht übersteigen. Das bedeutet für diejenigen, die aufgrund der Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung bereits Anwartschaften erwerben, diese im Falle der Pflegezeit nur auf einen Entgeltpunkt pro Jahr aufgestockt werden können. Bei dieser Form wird der Umfang der staatlichen Finanzierung der Alterssicherung durch die Leistungen der Pflegekassen reduziert.

Damit wäre **§ 166 SGB VI** zu ergänzen

**(3) Als beitragspflichtige Einnahme gilt bei Personen, die einen Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes pflegen, während der Pflegezeit die Bezugsgröße. Für Personen, die einen Pflegebedürftigen nach dem Pflegezeitgesetz pflegen und die gleichzeitig Pflegepersonen im Sinne des Absatz 2 sind, gilt als beitragspflichtige Einnahme höchstens die Bezugsgröße.**

### ***c) Beitragszahlung***

Die Beitragszahlung für die in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherten sollte analog der Kindererziehungszeiten entsprechend § 177 SGB VI aus Steuermitteln finanziert werden.

### ***5. Gesetzliche Unfallversicherung (SGB VII)***

Die in der Pflegezeit tätigen Personen, die nicht bereits nach § 2 Nr. 17 SGB VII in der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert sind, müssen ebenfalls in der Unfallversicherung abgesichert werden.

**§ 2 Abs. 1 SGB VII** ist deshalb zu ergänzen.

*(1) Kraft Gesetzes sind versichert,*

*1. – 17. ...*

**18. Personen, die während einer Pflegezeit einen Pflegebedürftigen nach dem Pflegezeitgesetz betreuen, soweit sie nicht bereits von Nr. 17 erfasst werden.**

Die Finanzierung der Beiträge obliegt dem Staat; zuständiger Versicherungsträger könnte der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand sein.

### ***6. Gesetzliche Pflegeversicherung (SGB XI)***

Die Leistungen nach dem SGB XI bleiben unberührt.

Die pflegeversicherungsrechtliche Absicherung der Personen, die Pflegezeit nehmen, folgt den gesetzlichen Vorschriften.

Sozialverband Deutschland  
DER BUNDESVERBAND  
Abteilung Sozialpolitik

Berlin, Juni 2006