

Freistellungen zur Pflege und Betreuung

3. aktualisierte Auflage

Stefan Reuyß

Inhalt

Zusammenfassung	3
Vorwort	4
Abkürzungsverzeichnis.	5
1 Rahmenbedingungen.	6
2 Regelungsinhalte	10
3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	24
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	26
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	27
6 Weitere rechtliche Grundlagen.	28
7 Bestand der Vereinbarungen	29
Literatur- und Internethinweise	31
Über die Sammlung von Betriebsvereinbarungen	33

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Freistellungen zur Pflege und Betreuung

Stefan Reuyß

Stefan Reuyß, Dipl.-Soziologe, Institutsleiter bei SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin

Mitautorin der Erstauflage: Claudia Kretschmann

Copyright 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Stand: Februar 2015

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Zusammenfassung

Die Möglichkeit, den Beruf mit der Betreuung und Versorgung Älterer und Pflegebedürftiger im Privaten Umfeld zu vereinbaren, entwickelt sich derzeit zu einem gesellschaftlich bedeutsamen Thema. Aufgrund der alternden Gesellschaft steigt in den nächsten Jahren die Zahl der Pflegebedürftigen rasant: nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes von 2,9 Millionen im Jahr 2015 auf 3,6 Millionen im Jahr 2030. Damit wird die Zahl der Pflegebedürftigen, die der Kinder unter sechs Jahren übersteigen. Doch dabei handelt es sich nur um die Zahl der amtlich anerkannten Pflegebedürftigen. Hinzu kommen rund 3 Millionen so genannte hauswirtschaftlich Hilfebedürftige – Menschen, denen bislang kein Pflegegrad zuerkannt wird, die jedoch auf die Unterstützung Dritter angewiesen sind.

Bis vor wenigen Jahren spielte das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Dienst- und Betriebsvereinbarungen nur eine untergeordnete Rolle. Mittlerweile bieten immer mehr Betriebe ihren Beschäftigten entsprechende Maßnahmen an. Darüber hinaus werden zunehmend mehr Vereinbarungen abgeschlossen.

Die Politik hat auf diese Herausforderung – wenngleich unzureichend – reagiert: Seit dem 01. Januar 2015 gelten neue gesetzliche Regelungen, die im Wesentlichen auf dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, auch Familienpflegezeitgesetz genannt, beruhen.

Die vorliegende Analyse zeigt, dass insbesondere neuere Vereinbarungen sich an den gesetzlichen Regelungen orientieren. Einige Vereinbarungen gehen jedoch sogar über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Als ein wesentliches Ergebnis kann festgehalten werden: Bei den Unternehmen stehen vor allem flexibel gestaltbare Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduzierung, kurzfristige Freistellungen und die Organisation des beruflichen Wiedereinstiegs im Mittelpunkt.

Vorwort

Nicht nur die Kinderversorgung, sondern auch die zunehmende Alterung der Bevölkerung ist ein wichtiger Faktor beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Gruppe der „60+“-Jährigen wird im Jahr 2050 nach heutigen Schätzungen des statistischen Bundesamtes etwa 40 Prozent der Bevölkerung umfassen. Das ruft nicht nur die Rentenversorgung auf den Plan, sondern wirkt sich auch auf Arbeitszeitmodelle aus, die für unterschiedliche Lebenslagen organisiert werden müssen. Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) wurde vor dem Hintergrund wachsender Pflegenotwendigkeiten im Jahr 2008 eingeführt. Eine weitere Neuerung stellt das Familienpflegezeitgesetz von 2012 dar. Seit dem 01. Januar 2015 sind beide Gesetze miteinander verzahnt und leicht modifiziert worden

Ob die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit ohne faktischen Lohnausgleich für Beschäftigte, die mit Pflegearbeit befasst sind, die Lösung des Problems sein wird, bleibt abzuwarten. Immerhin bedeutet reduzierte Arbeitszeit ein reduziertes Einkommen, viele Betroffene können jedoch vermutlich kaum auf Entgelt verzichten. Einige Unternehmen versuchen, für ihre Beschäftigten Kompromisslösungen zu finden. In solchen Fällen kommen Arbeitszeitkonten zum Einsatz. Die finanzielle Belastung ist dann nicht ganz so groß. Die Kostenlast trägt jedoch der oder die Beschäftigte allein.

Im Großen und Ganzen wird bislang versucht, das Problem individuell zu lösen. Pflegebedürftigkeit wird nicht als große gesellschaftliche Herausforderung begriffen, die gesellschaftliche Kosten verursacht, welche wiederum von der Gesellschaft getragen werden.

Für die Analyse wurden 32 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1989 bis 2012 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Freistellungen zur Pflege und Betreuung bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, die Regelungen zu bewerten, denn die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen sowie Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
FPfzG	Familienpflegezeitgesetz
GBR	Gesamtbetriebsrat
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PfWG	Pflege-Weiterentwicklungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

1 Rahmenbedingungen

Pflege als gesellschaftspolitische und betriebliche Herausforderung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – bislang ein personalpolitisches Thema, bei dem hauptsächlich Eltern mit Kleinkindern im Vordergrund standen – muss um ein zweites Handlungsfeld erweitert werden: die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Eine familienge-rechte Personalpolitik steht damit vor neuen Herausforderungen, denn im Vergleich zur Elternschaft und Elternzeit ist die Pflege von Angehörigen deutlich weniger planbar. Pflege kann unerwartet eintreten, z. B. durch Krankheit oder Unfall. Zudem ist ihr Verlauf oft durch Unwägbarkeiten geprägt. Neben den physischen Herausforderungen stellt die Pflege einer na-hestehenden Person oftmals eine enorme psychische Belastung dar.

In den Betrieben herrschen große Unsicherheit und ein mindestens ebenso großes Informa-tionsdefizit. Nur selten ist überhaupt bekannt, wie viele Beschäftigte private Pflegeverantwor-tung übernommen haben. Noch weniger wissen Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte, wie ein Alltag zwischen Erwerbsarbeit und Pflegearbeit aussieht und welche be-trieblichen Maßnahmen helfen, die Beschäftigten zu entlasten und so deren Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Hier braucht es Aufklärung und noch viel mehr eine aktive Unterstützung der Betroffenen, denn angesichts der demographischen Entwicklung werden beinahe alle Be-schäftigten früher oder später in die Situation kommen, Beruf und Pflege miteinander ver-einbaren zu müssen. Bereits im Jahr 2030 wird die Zahl der Pflegebedürftigen die der Kinder unter sechs Jahren übersteigen. Pflege wird damit zu einer gesellschaftspolitischen Herausfor-derung, die nur mithilfe betrieblicher Maßnahmen zu bewältigen ist. Ziel dieser Maßnahmen muss es sein, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, der Doppelverantwortung aus Beruf und Pflege dauerhaft gerecht zu werden ohne dabei selber krank zu werden.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, welches zum 01. Januar 2015 in Kraft getreten ist, werden die Möglichkeiten der Freistellung zur Pflege von nahen Angehörigen nach dem Pflege- und Familienpflegezeit, die bislang unabhängig voneinander geregelt waren, abgeändert und stärker miteinander verknüpft. Die

Rechtsposition der pflegenden Angehörigen wurde zwar durch die Einführung des Rechts-anspruchs auf Familienpflegezeit sowie durch die finanzielle Absicherung der kurzzeitigen Freistellung von bis zu zehn

Tagen zur Pflege verbessert. Allerdings wurde der Sonderkündigungsschutz für pflegende Angehörige zeitlich eingeschränkt und für die längeren Pflegezeiten ein arbeitgeberseitiges Urlaubskürzungsrecht eingeführt. Folgende Unterstützungsangebote sind vorgesehen:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Arbeitstagen (§ 2 Pflegezeitgesetz)

Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um in einer akuten Pflegesituation eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Seit dem 01. Januar 2015 ist für diese Zeit eine Lohnersatzleistung – das sog. Pflegeunterstützungsgeld (§ 44a Abs. 3 S. 1 SGB XI n.F.) – vorgesehen. Das Pflegeunterstützungsgeld ist in Anlehnung an das Kinderkrankengeld geregelt und beträgt 70 % des Bruttoentgelts, maximal 90 % des Nettoverdienstes (§ 44a Abs. 3 S. 4 SGB XI n. F. i. V. m. § 45 Abs. 2 S. 2 bis 5 SGB V). Es kann bei der Pflegeversicherung des Angehörigen beantragt werden. Der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung gilt gegenüber allen Arbeitgebern unabhängig von der Zahl der Mitar-beitenden.

Vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege bis zu sechs Monaten (§ 3 Pflegezeitgesetz)

Nach wie vor haben Beschäftigte die Möglichkeit, bis zu sechs Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf auszusteigen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Der Rechtsanspruch gilt seit dem 01. Januar 2015 auch für die außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Neu ist die Möglichkeit, für diese Zeit ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu beantragen. Es wird durch die Beschäftigten beantragt und muss nach dem Ende der Pflegezeit in Raten zurückgezahlt werden. Über eine Härtefallregelung kann die Rückzahlung des Darlehens gestundet werden. Es besteht auch die Möglichkeit zum Erlass der Darlehensschuld. Der Anspruch auf eine maximal sechsmonatige Freistellung besteht nur bei Arbeitgebern/innen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen werden mitgezählt.

Freistellung zur Sterbebegleitung (§ 3 Pflegezeitgesetz)

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, können Arbeitnehmer/innen seit dem 01. Januar 2015 eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit nehmen. Sie können so für ihre Angehörigen auf ihrem letzten Weg da sein, auch wenn sich der pflegebedürftige nahe Angehörige in einer Pflegeeinrichtung befindet. Für diese Zeit kann ebenfalls das zinslose Darlehen in Anspruch genommen werden.

Teilfreistellung zur Pflege bis zu 24 Monaten (§ 2 Familienpflegezeitgesetz)

Wenn die sechs Monate aus der Pflegezeit nicht ausreichen, haben Arbeitnehmer/innen einen Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten. Mit der Neuregelung können Angehörige ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren. Die Mindestarbeitszeit muss dabei nur im Durchschnitt eines Jahres erreicht werden, so dass auch sog. Blockmodelle möglich sind. Die Familienpflegezeit gilt auch für die außerhäusliche Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Der Rechtsanspruch besteht jedoch nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten. Zudem setzt die Familienpflegezeit eine Pflegebedürftigkeit voraus – eine Erkrankung alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung.

Zinsloses Darlehen

Beschäftigte, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, haben wie bei der sog. Pflegezeit einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Es wird ebenfalls beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt und muss nach dem Ende der Familienpflegezeit in Raten wieder zurückgezahlt werden. Auch hier kann über eine Härtefallregelung das BAFzA die Rückzahlung des Darlehens stunden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

Für wen gilt der Rechtsanspruch?

Der Rechtsanspruch für die o.g. Maßnahmen gilt für sog. nahe Angehörige. Dazu zählt der Gesetzgeber Großeltern und Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner/innen, Partner/innen einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister sowie Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder. Seit Januar 2015 zählen auch Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften als nahe Angehörige.

Kombination von Pflege- und Familienpflegezeit

Eine kombinierte Inanspruchnahme von Pflege- und Familienpflegezeitgesetz ist seit Januar 2015 möglich. Enthält die Ankündigung der Freistellung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 PflegeZG oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit (§ 2a Abs. 1 S. 3 FPfZG und § 3 Abs. 3 S. 3 PflegeZG). Neben der Verkürzung der Gesamtdauer beider Freistellungsansprüche auf insgesamt 24 Monate sind zudem verlängerte Ankündigungsfristen zu beachten. Wenn im Anschluss an die Pflegezeit auch die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor Beginn dieser Familienpflegezeit angekündigt werden (vgl. § 2a Abs. 1 S. 5 FPfZG und § 3 Abs. 3 S. 5 PflegeZG). Im umgekehrten Fall, d. h. wenn nach der Familienpflegezeit die Pflegezeit in Anspruch genommen werden soll, muss dies spätestens acht Wochen vor deren Beginn angekündigt werden (vgl. § 2a Abs. 1 S. 6 FPfZG und § 3 Abs. 3 S. 6 PflegeZG). Die Kombination beider Freistellungsansprüche ist nur möglich, wenn sie unmittelbar aneinander anschließen (§ 2a Abs. 1 S. 4 und S. 6 FPfZG). Eine Möglichkeit einer zeitlichen Unterbrechung zwischen der Pflege- und der Familienpflegezeit sieht die neue Regelung nicht vor.

Über das Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz hinaus, gibt es noch zwei weitere gesetzliche Ansprüche, die Beschäftigte mit privater Pflegeverantwortung teilweise für sich nutzen können:

Paragraf 616 BGB

Laut Paragraf 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches wird ein Beschäftigter „des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.“ Einen solchen Grund stellt die Pflege naher Familienangehöriger dar. Leider regelt das Gesetz nicht die Dauer der Vergütung. Als sogenanntes dispositives Recht bietet der Paragraf aber sowohl Tarifparteien als auch den Arbeitsvertragsparteien Gestaltungsspielräume an.

Paragraf 45 des Sozialgesetzbuches V

Nicht immer bedeutet Pflege die Betreuung der Eltern oder des kranken Partners. Mitunter ist die Pflege der eigenen Kinder erforderlich, z. B. bei Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. In diesen Fällen besteht laut § 45 des SGB V ein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Demnach haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld, wenn a) es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, b) eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und c) das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Anspruch auf Krankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr. Zudem haben Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und laut ärztlichem Zeugnis an besonderen Erkrankungen leidet. Ob und wie die neuen gesetzlichen Maßnahmen in den Betrieben umgesetzt werden, welchen Nutzen sie haben bzw. wo es zu Problemen kommt ist derzeit nicht bekannt. Die Erfahrungen mit dem seit 2012 geltenden Familienpflegezeitgesetz sowie wissenschaftliche Untersuchun-

gen zu den Bedarfen von Beschäftigten mit privater Pflegeverantwortung (Reuyß et al. 2012) lassen jedoch vermuten, dass der Entlastungseffekt gering und der Bedarf nach tariflichen sowie betrieblichen Lösung entsprechend groß ist. In der vorliegenden Auswertung werden 32 Betriebsvereinbarungen analysiert, die teilweise vor Inkrafttreten des PflegeZG abgeschlossen wurden, teilweise erst im Jahr 2012 nach Abschluss des FPfzG. Bisweilen werden die älteren Vereinbarungen durch die gesetzlichen Regelungen komplett ersetzt. Einige ältere Vereinbarungen enthalten jedoch Regelungen, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. In diesen Fällen gelten sowohl die gesetzlichen Bestimmungen als auch die in der jeweiligen Vereinbarung dargestellten Freistellungszeiträume, die sich an die gesetzliche Pflegezeit anschließen. Um zwischen dem Anspruch auf Pflegezeit laut PflegeZG und sich daran anschließenden betrieblich vereinbarten Freistellungen zu unterscheiden, werden im Folgenden zunächst die Bestimmungen des PflegeZG zu den Regelungsinhalten ausgeführt. Darüber hinausreichende betriebliche Maßnahmen werden als betriebliche Pflegefreistellungen kenntlich gemacht und durch Textauszüge aus Betriebsvereinbarungen erläutert.

2 Regelungsinhalte

In den vorliegenden Vereinbarungen werden vor allem verschiedene Freistellungsmöglichkeiten dargestellt. Sie regeln die Freistellung zur Pflege erkrankter Angehöriger nach dem PflegeZG und/oder als betriebliche Pflegefreistellung. Teilzeit ist ein weiteres wichtiges Thema. Darüber hinaus bieten einige Unternehmen ihren Beschäftigten finanzielle Unterstützungsleistungen, Informations- und Beratungsangebote sowie haushaltsnahe Dienstleistungen an.

2.1 Ziele von Vereinbarungen zur Pflege und Betreuung

Das Gros der Vereinbarungen zielt auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Meist sind die Pflegeangebote daher eingebettet in Vereinbarungen rund um die Themen Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit.

„Zielsetzungen

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat wollen mit dieser Betriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zu einer familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt beitragen.

Auf diese Weise sollen Initiativen in den Familien, pflegebedürftige nahe Angehörige in der gewohnten häuslichen Umgebung des Pflegebedürftigen oder des Mitarbeiters zu betreuen, unterstützt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zur häuslichen Pflege eines Angehörigen ihre Tätigkeit befristet unterbrechen wollen, soll durch die Wiedereinstellungszusage die Rückkehr in den Beruf erleichtert werden. Unternehmen und Gesamtbetriebsrat verfolgen gemeinsam das Ziel, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt Teilzeit anzubieten.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010303/168/2008

In jüngster Zeit werden Vereinbarungen vermehrt auch im Kontext weiterer Ziele verfasst: Hier sind zu nennen die Bewältigung des demografischen Wandels, die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen (PflegeZG, FPfzG).

Beispiel 1:

„Präambel

Der demografische Wandel in Deutschland wird in den kommenden Jahren Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer nehmen [...]. In diesem Zusammenhang ist auch die Pflege von Angehörigen ein wichtiges Thema, auf das sich die Vertragspartner stärker einstellen wollen und müssen. Mit dem Ziel, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bedarfsfall ihre Erwerbstätigkeit und die Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger besser in Einklang bringen können, werden mit dieser Rahmen-GBV Maßnahmen vereinbart, die sowohl den persönlichen Belangen als auch den betrieblichen Erfordernissen entsprechen sollen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/170/2011

Beispiel 2:

„Präambel

Die Verbesserung der Gleichstellung, insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter, ist seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen der Stadt [...] Ein Schwerpunkt liegt bei der Verbesserung der Gleichstellung und Gleichbehandlung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

Beispiel 3:

„Präambel

Die [Firma] und der Betriebsrat schließen diese Vereinbarung auf Grundlage der Gesetzesinitiative der Bundesregierung zur Einführung einer Familienpflegezeit. Dabei soll die Durchführbarkeit und Praktikabilität der Familienpflegezeit in der hier vorgesehenen Form zunächst im Rahmen eines Pilotprojektes erprobt werden.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/171/2011

2.2 Regelungen zur Pflegefreistellung

Zentraler Regelungsinhalt vieler Vereinbarungen ist die betriebliche Ausgestaltung der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten aufgrund des PflegeZG und – sofern vorhanden – entsprechender tarifpolitischer Vorgaben. Darüber hinaus bieten einzelne Unternehmen betriebliche Freistellungsmöglichkeiten an, die mehrheitlich analog zu den jeweiligen Freistellungsangeboten im Rahmen der Elternzeit ausgestaltet sind. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Dauer der verschiedenen Freistellungen.

2.2.1 Dauer der Freistellung

Grundlagen sind die gesetzlichen Vorgaben. Es wird unterschieden zwischen einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung, etwa wenn eine Pflegesituation plötzlich eintritt (z. B. Schlaganfall). In diesem Fall können die Beschäftigten bis zu 10 Tagen der Arbeit fernbleiben. Vereinzelt bieten Unternehmen auch kurzfristige Freistellungen an. Die Zeiten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb bestimmter Fristen nacharbeiten. Dabei werden ihnen je nach Dauer der Freistellung ein bis zwei Arbeitstage quasi geschenkt.

„Das Unternehmen gewährt unter den Anspruchsvoraussetzungen gemäß Ziffer 2 dieser Rahmen-GBV im akuten Pflegefall bis zu zehn Arbeitstage Freistellung. Die hierdurch ausgefallenen Arbeitsstunden sind unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten teilweise nachzuarbeiten, es sei denn, die/der Vorgesetzte und die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter einigen sich einvernehmlich auf einen anderen Zeitraum der Nacharbeit.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/170/2011

Hat sich die Pflegesituation verstetigt, besteht die Möglichkeit einer Freistellung von bis zu sechs Monaten. Diese kann auch in Teilzeit genommen werden. Darauf aufbauend bieten einige Unternehmen weitergehende Freistellungsmöglichkeiten, in der Regel für weitere sechs Monate.

„Gemäß § 2 PflegeZG ‚Kurzzeitige Arbeitsverhinderung‘ können Beschäftigte in akuten Pflegesituationen bis zu 10 Tagen der Arbeit fernbleiben. Gemäß § 3 PflegeZG ‚Pflegezeit‘ werden Beschäftigte bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten von der Arbeitsleistung freigestellt, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegen. Anschließend an die gesetzlich garantierte Pflegezeit nach dem PflegeZG bieten viele Unternehmen betriebliche Pflegefreistellungszeiträume an. Diese reichen von weiteren sechs Monaten bis hin zu mehreren Jahren.

Nach der gesetzlichen Pflegezeit haben Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Pflegezeit für die Dauer von maximal 6 Monaten.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

„Die Mitarbeite/rinnen haben die Möglichkeit, eine Blockfreizeit (Sabbatical) von bis zu 6 Monaten in Anspruch zu nehmen. Die Blockfreizeit kann zum Zwecke der Qualifizierung, zur Freistellung auch vor Altersrente, Pflege- und Elternzeiten sowie zur Aufstockung bei Teilzeitarbeit genommen werden.

Hierzu werden für die Mitarbeiter/innen Langzeitkonten in Entgelt geführt. Als Langzeitkonto gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über 12 Monaten vorsehen, ohne die Möglichkeit der unterjährigen Entnahme auszuschließen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2314/2008

Freistellungen über einen längeren Zeitraum – in älteren Vereinbarungen – häufig angeboten, finden sich in neueren Vereinbarungen nur noch vereinzelt.

„Eine Verlängerung ist möglich, wenn die Gründe für die Beurlaubung noch bestehen oder ein weiterer Pflegebedarf entstanden ist. Die Gesamtdauer einer Beurlaubung wird auf fünf Jahre begrenzt, wobei sich der Arbeitnehmer auf einen jeweiligen Beurlaubungszeitraum von mindestens einem Jahr festlegen muss. Es gilt der Grundsatz, dass nach Beendigung der Beurlaubung ein Einsatz auf dem bisherigen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgt.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010303/173/2010

„Die Höchstdauer für die Betreuung eines Angehörigen beträgt unter Anrechnung der gesetzlichen und tariflichen Freistellungsmöglichkeiten maximal fünf Jahre.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 010303/103/2005

Die Frage, ob die Pflegefreistellung zusammenhängend genommen werden muss, wird in den Vereinbarungen unterschiedlich beantwortet. Einige Regelungen bejahen dies. In anderen Fällen kann der Freistellungszeitraum in mehrere Phasen unterteilt werden.

„In Abstimmung mit dem direkten Vorgesetzten und der zuständigen Personalabteilung kann die Höchstdauer [...] im Einzelfall auf zwei Freistellungszeiträume aufgeteilt werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Bislang sehen nur wenige Vereinbarungen einen finanziellen Ausgleich für den Lohn- und Gehaltsverzicht vor. Bei ärztlich attestierter Pflegebedürftigkeit eigener Kinder oder von Angehörigen erhalten Beschäftigte bis zu 10 Arbeitstage Dienstbefreiung pro Person und Kalenderjahr unter Fortzahlung der Bezüge. Dabei werden gesetzliche und tarifvertragliche Ansprüche angerechnet.

„Städtische Mitarbeiter/-innen erhalten bei Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Attestes wöchentlich 4 Stunden bezahlte Pflegebonuszeiten zur Pflege von Angehörigen (auf Freistellungen/Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen finden die Regelungen zur Freistellung bei Kindern Anwendung).“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

2.2.2 Beschäftigungsverhältnis während der Freistellung

Die gesetzlichen Regelungen sehen vor, dass Beschäftigte zur Pflege in häuslicher Umgebung vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freizustellen sind. In dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Die Beschäftigten unterliegen einem Sonderkündigungsschutz. In den vorliegenden Vereinbarungen definieren die Unternehmen den Status des Beschäftigungsverhältnisses während der anschließenden betrieblichen Pflegefreistellung unterschiedlich: Teils ruht es weiter, teils scheiden Beschäftigte aus dem Unternehmen aus.

„Während der Freistellung von der gesamten Arbeitszeit ruht das Angestelltenverhältnis, die Betriebszugehörigkeit besteht während dieser Zeit fort.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/927/1992

Endet das Beschäftigungsverhältnis, werden so genannte Wiedereinstellungszusagen getroffen.

„Unter Familienpause verstehen die Parteien nachfolgende Gestaltungsmöglichkeiten aus Anlass der Betreuung von [...] pflegebedürftigen Angehörigen: [...] Nach einem Jahr ruht die zeitweise Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit einem schriftlichen Wiedereinstellungsanspruch.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 010303/103/2005

Einige Arbeitgeber rechnen die Zeitspanne des beendeten Beschäftigungsverhältnisses auf die Betriebszugehörigkeit an.

„Bei Wiedereinstellung aufgrund der Wiedereinstellungszusage werden die Zeiten der Betriebszugehörigkeit sofort angerechnet.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010303/130/2004

Andere Unternehmen schließen eine Anrechnung auf die Betriebszugehörigkeit explizit aus mit nachteiligen Folgen für Anwartschaften bei Betriebsrenten u. Ä.

„Der Zeitraum der Familienpause mit Wiedereinstellungsanspruch [...] wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre, jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 010303/103/2005

2.2.3 Anspruchsvoraussetzungen

Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung fordern. Wird die Pflegezeit in Anspruch genommen, muss die Pflegebedürftigkeit immer von der Pflegekasse oder dem Medizinischen Dienst bescheinigt werden. Der Anspruch auf betriebliche Pflegefreistellung setzt in den vorliegenden Vereinbarungen meist die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung voraus.

„Voraussetzungen für eine über die gesetzliche Pflegezeit hinausgehende, zusätzliche Freistellung [...] sind:

– der Nachweis der Pflegebedürftigkeit nach §§ 14, 15 SGB XI des pflegebedürftigen Familienangehörigen durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung (Pflegekasse, medizinischer Dienst o. Ä.).“

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 010303/143/2008

Die Frage, welche Personen nahe Angehörige sind, wird in § 7 (1) PflegeZG klar geregelt. Vereinzelt wird der Personenkreis in den Vereinbarungen erweitert, beispielsweise um die Urgroßeltern.

„Nahe Angehörige im Sinne des PflegeZG sind Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft, Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder sowie Adoptiv- und Stiefkinder der Lebenspartner), Geschwister, Eltern (einschließlich Adoptiv- und Stiefeltern), Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Enkelkinder, Großeltern und Urgroßeltern.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

Eine andere Möglichkeit, die Angehörigen zu bestimmen, wählt folgende Vereinbarung. Sie definiert „Angehörige“ umfassender als „besonders nahestehende Personen“. Dazu gehören auch Verwandte zweiten oder dritten Grades sowie nicht direkt Verwandte.

„Pflegeurlaub und Pflegepause können in Anspruch genommen werden von Mitarbeitern, die eine pflegebedürftige besonders nahestehende Person betreuen. Eine Person ist dann als besonders nahestehend anzusehen, wenn zwischen ihr und dem Mitarbeiter eine enge persönliche Beziehung von längerer Dauer besteht.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/109/1992

2.2.4 Anspruchsberechtigte

Alle Beschäftigten haben Anspruch darauf, bei akuten Pflegesituationen 10 Tage der Arbeit fernzubleiben. Der Anspruch auf Pflegezeit nach dem PflegeZG ist jedoch an die Unternehmensgröße gebunden: Er gilt in der Regel für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten. Beschäftigte sind gemäß § 7 (1) PflegeZG Arbeitnehmende, Auszubildende und Personen, die als arbeitnehmerähnlich gelten, da sie sich in einer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit befinden (z. B. Heimarbeitsbeschäftigte).

Um weitergehende betriebliche Pflegefreistellungen zu gewähren, wird der Personenkreis vereinzelt enger gefasst: Die Anspruchsvoraussetzungen werden angehoben und meist an die Dauer der Betriebszugehörigkeit und den Status des Beschäftigungsverhältnisses gebunden.

„Diese Rahmen-GBV gilt räumlich für die Bundesrepublik Deutschland und persönlich für alle Tarif-Mitarbeiter/innen sowie Leitenden Mitarbeiter/innen der Management Grades I und II [...], die in einem unbefristeten und ungekündigten Beschäftigungsverhältnis stehen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/170/2011

Mitunter setzt die Freistellung eine mehrjährige Betriebszugehörigkeit voraus. Somit bleiben zahlreiche Beschäftigte, beispielsweise solche mit einer Befristung, von dieser Regelung ausgeschlossen.

„Voraussetzung für die Inanspruchnahme [...] ist eine mindestens 5-jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010303/130/2004

Teils ist der Anspruch auch an die Art der Arbeit oder an bestimmte Arbeitszeitmodelle gebunden, was zu deutlichen Restriktionen führt.

„Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Innendienstmitarbeiter, soweit diese nicht leitenden Angestellte sind. Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für Mitarbeiter, die in der Verpackung, in der Versandabteilung und/oder in Schichtarbeit tätig sind.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2314/2008

Bisweilen wird geregelt, wie verfahren wird, wenn z. B. zwei Angehörige einer Familie im Unternehmen anspruchsberechtigt sind. Laut folgender Regelung können beide ihre Pflegefreistellung gleichzeitig oder nacheinander nehmen.

„Die Familienpause für die Betreuung eines Angehörigen ist zusammenhängend zu nehmen. Sind beide Anspruchsberechtigte im Unternehmen beschäftigt, können sie sich bei der Betreuung einmal ablösen oder die Familienpause gleichzeitig anteilig nehmen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 010303/103/2005

Das nachfolgende Unternehmen erteilt die Pflegefreistellung nur für einen Anspruchsberechtigten der Familie.

„Bei Beschäftigung mehrerer anspruchsberechtigter Familienangehöriger kann die Freistellung nur von einem in Anspruch genommen werden.“

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 010303/87/1989

2.2.5 Antragsverfahren

Laut § 3 (3) PflegeZG muss die Inanspruchnahme der Pflegezeit spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn dem Arbeitgeber schriftlich angekündigt werden. Für eine betriebliche Pflegefreistellung, die über den gesetzlichen Zeitraum hinausgeht, bestehen längere Antragsfristen: laut den vorliegenden Vereinbarungen bis zu 6 Monaten.

„Die Auszeit sollte dem Arbeitgeber rechtzeitig, mindestens 6 Monate vor Beginn, schriftlich mitgeteilt werden.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010303/177/2012

Nur in Ausnahmefällen wird darauf verzichtet, die Antragsfrist zu konkretisieren.

„Zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten ist eine einvernehmliche Absprache über den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Freistellung zu treffen.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 010303/82/1991

Härtefälle werden mitunter besonders berücksichtigt.

„Der Antrag auf Freistellung muss in der Regel vier Wochen vor Beginn des ruhenden Arbeitsverhältnisses bei dem Personalmanagement gestellt werden. In Härtefällen kann die Frist auf zwei Wochen verkürzt werden.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/122/2004

Bei welcher Person bzw. Abteilung im Unternehmen die betriebliche Pflegefreistellung beantragt wird, ist unterschiedlich geregelt: z. B. bei direkten Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Geschäftsleitung.

2.2.6 Wiedereinstieg in den Beruf

Die Pflegezeit endet, nachdem die dafür vorgesehene Zeit abgelaufen ist. Für den Fall, dass sich der Pflegebedarf zeitlich verkürzt oder die Pflegeaufgaben von den betroffenen Beschäftigten nicht übernommen werden können, endet die gesetzliche Pflegezeit gemäß § 4 (2) PflegeZG automatisch vier Wochen nach Eintreten der veränderten Umstände. Eine vorzeitige Beendigung und Rückkehr in den Betrieb bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers.

Die ausgewerteten Vereinbarungen regeln drei Möglichkeiten, nach betrieblicher Pflegefreistellung in den Betrieb zurückzukehren: a) den planmäßigen Wiedereinstieg nach Ablauf der Pflegefreistellung, b) die vorzeitige Rückkehr und c) die Wiedereinstellung nach zeitweiliger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Unterschiedlich wird die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz nach betrieblicher Pflegefreistellung geregelt. Nicht immer besteht ein Anspruch darauf.

„Nach Rückkehr aus der gesetzlichen bzw. betrieblichen Pflegezeit kehren die Beschäftigten auf den bisherigen Arbeitsplatz zurück.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

Nachfolgend besteht Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

„Das Arbeitsverhältnis lebt mit Ablauf der vereinbarten Pflegezeit automatisch wieder auf. Der Mitarbeiter hat zu diesem Zeitpunkt gemäß seinem Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung betrieblicher Belange Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Um den Wiedereinstieg vorzubereiten und zu erleichtern, werden teilweise individuelle Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise werden in Planungsgesprächen notwendige Qualifizierungsmaßnahmen für eine Rückkehr in den Beruf erörtert.

„Um die Qualifikation der Beschäftigten den sich ändernden Anforderungen anzupassen und damit eine spätere Wiederbeschäftigung effektiv vorzubereiten, werden zwischen den Vorgesetzten, dem Personalbereich und der/dem Beschäftigten unter Einbeziehung des Betriebsrates individuelle Maßnahmen zur Qualifizierung festgelegt.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/146/2008

„Spätestens sechs Monate vor dem geplanten Wiedereintritt nach dem Ende der Familien- und Pflegezeit legen Vorgesetzte und Beschäftigte in einem gemeinsamen Gespräch fest, welche Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind, um eine Aufgabe übernehmen zu können, die mit der früheren Aufgabe vergleichbar ist.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010303/130/2004

Sehr umfassend ist der Wiedereinstieg in folgender Vereinbarung geregelt.

„Die [Stadt] unterstützt ihre beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch aktiv bei der Planung des Wiedereinstiegs bzw. der Wiedereingliederung.

Vor und während der Beurlaubung erfolgt deshalb mit der oder dem Beurlaubten eine Absprache darüber, wie die berufliche Qualifikation erhalten bzw. verbessert und der Wiedereinstieg unterstützt werden kann. Der Messetag für Wiedereinsteiger/-innen wird für Pflegende geöffnet und findet mind. alle zwei Jahre statt.

Beschäftigten mit niedrigem Beschäftigungsumfang werden zusätzliche Möglichkeiten (z. B. bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) und Anreize geboten, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

Darüber hinaus wird die Rückkehr in den Beruf für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger je nach individuellem Bedarf dadurch erleichtert, dass hierfür notwendige Stellenanteile, die kurzfristig im Fachamt/Eigenbetrieb nicht verfügbar sind, zur Verfügung gestellt werden.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

Zunehmend häufiger ist auch ein vorzeitiger Wiedereinstieg bei den betrieblichen Pflegefreistellungen möglich. Oftmals genügt eine einmonatige Ankündigungsfrist, um früher als zunächst geplant die Arbeit wieder aufnehmen zu können.

„Wünscht der Mitarbeiter eine vorherige Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit, ist dies der zuständigen Personalabteilung mindestens vier Wochen vorher anzukündigen.

Sofern diese Frist aus persönlichen Gründen nicht eingehalten werden kann, bemüht sich das Unternehmen, dem Mitarbeiter eine frühere Arbeitsaufnahme zu ermöglichen. Die vorzeitige Rückkehr bedarf der Zustimmung des Vorgesetzten und der Personalabteilung.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Vereinzelte ist die Wiedereinstellung an Bedingungen gebunden. Diese werden in so genannten Wiedereinstellungszusagen formuliert. Oft garantieren sie eine Wiedereinstellung nur zeitlich befristet.

„Wird die Wiedereinstellung nicht innerhalb dieser Fristen [...] beantragt oder ein vereinbarter Wiedereinstellungstermin nicht eingehalten, so erlischt die Wiedereinstellungszusage.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/109/1992

Gelegentlich bieten Unternehmen den Beschäftigten einen der früheren Tätigkeit gleichwertigen Arbeitsplatz mit vergleichbaren Rahmenbedingungen an.

2.2.7 Erhalt von beruflichen Qualifikationen und Kontakten

In den meisten vorliegenden Vereinbarungen wird der Erhalt der Qualifikation während der betrieblichen Pflegefreistellung in den Regelungskatalog aufgenommen.

„Vor und während der Beurlaubung aus familiären Gründen erfolgt mit der oder dem Beurlaubten eine Absprache darüber, wie die berufliche Qualifikation erhalten und verbessert und der Wiedereinstieg unterstützt werden kann. Hierzu gehören eine individuelle Laufbahnberatung sowie das Angebot, an geeigneten Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

Eine weitere Möglichkeit, die beruflichen Qualifikationen zu erhalten, stellt die Teilzeitbeschäftigung während der Pflegefreistellung dar. Hierzu zählen auch kurzfristige Beschäftigungen, z. B. Urlaubs-/Krankheitsvertretungen. Diese Variante ist immer häufiger in der betrieblichen Praxis anzutreffen.

„Während des Pflegeurlaubs und der Pflegepause gibt das Unternehmen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit, zum Beispiel durch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen – auf Basis befristeter Arbeitsverträge – sowie durch die Teilnahme an betrieblichen Bildungsmaßnahmen den Kontakt zur praktischen Arbeit zu halten.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/109/1992

Um Freigestellte zu qualifizieren, sollen sie in den betrieblichen Informationsfluss eingebunden und ihre beruflichen Kontakte aufrechterhalten werden. Möglichst alle Beteiligten sollen dabei Verantwortung übernehmen und die Kontakte pflegen. Vereinzelt werden Arbeitskollegen als „Paten“ benannt.

„Führungskräfte und Mitarbeiter sind gleichermaßen dazu aufgerufen, den Kontakt untereinander [...] aufrechtzuerhalten, wenn das Arbeitsverhältnis [...] ruht. Des Weiteren sollen den Mitarbeitern Mitarbeiterzeitungen sowie betriebliche Informationen zugestellt werden. Die Mitarbeiter sollen außerdem zu allen betrieblichen Veranstaltungen eingeladen werden.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/146/2008

Um den damit verbundenen Mehraufwand für die betroffenen Kolleg/innen und Vorgesetzten möglichst gering zu halten, stellen einzelne Arbeitgeber entsprechende Ressourcen zur Verfügung.

„Der berufliche Wiedereinstieg wird durch eine gezielte und verbindliche Einarbeitung im jeweiligen Arbeitsfeld, auf die die Rückkehrerinnen einen individuellen Anspruch haben, erleichtert. Hierfür werden der betroffenen Beschäftigten sowie der anleitenden Person für einen festgelegten Zeitraum zeitliche Ressourcen zur Verfügung gestellt. Genauer wird in entsprechenden Regelungen auf Ämterebene in Abstimmung mit der Personalvertretung ausgehandelt und verbindlich beschrieben.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

2.2.8 Freistellungen durch Langzeitkonten

Nicht alle Beschäftigten sind in der Lage, für die Dauer der Freistellung ganz oder teilweise auf ihr Einkommen zu verzichten. Daher bieten einige Arbeitgeber betriebliche Pflegefreistellungen, bei denen das Entgelt fortgezahlt wird, indem Zeiten aus dem Langzeitkonto entnommen werden. Das heißt: Die Zeiten der Freistellungen wurden bereits vorgearbeitet oder können zu einem späteren Zeitpunkt nachgearbeitet werden (so genannte Sabbaticals).

„Entnahmen aus dem individuellen Langzeitkonto erfolgen ausschließlich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit. Bezahlte Freistellung erfolgt zweckgebunden [...] z. B. für [...] Pflege von Kindern oder Angehörigen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 030200/2284/2006

„Die Mitarbeite/rinnen haben die Möglichkeit, eine Blockfreizeit (Sabbatical) von bis zu 6 Monaten in Anspruch zu nehmen. Die Blockfreizeit kann zum Zwecke der Qualifizierung, zur Freistellung auch vor Altersrente, Pflege- und Elternzeiten sowie zur Aufstockung bei Teilzeitarbeit genommen werden. Hierzu werden für die Mitarbeiter/innen Langzeitkonten in Entgelt geführt. Als Langzeitkonto gelten Arbeitszeitkonten, die einen Verteilzeitraum von über 12 Monaten vorsehen, ohne die Möglichkeit der unterjährigen Entnahme auszuschließen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2314/2008

2.2.9 Befreiung von pflegeunverträglicher Arbeitszeitlage statt Freistellung

Nicht immer können und/oder wollen Beschäftigte sich für einen längeren Zeitraum freistellen lassen. Hier bieten einige Unternehmen alternativ die Befreiung von pflegeunverträglichen Arbeitszeitlagen an, wie beispielsweise eine Befreiung vom Schichtdienst.

„Unter den Voraussetzungen der Absätze (1) und (2) können Mitarbeiter anstelle der vollständigen Freistellung für die Höchstdauer von drei Jahren auf Wunsch vom Schichtdienst befreit werden.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Noch offener regelt das nachstehend zitierte Unternehmen die Flexibilisierung der Arbeitszeitdauer und -lage.

„Im Zusammenhang mit der Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen fördert das Unternehmen familienfreundliche Arbeitszeiten. Dies kann sich im Rahmen der gültigen Regelungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen usw.) auf die Dauer und Lage der Arbeitszeit beziehen.

Die gewünschte Änderung ist von den Beschäftigten beim zuständigen Personalwesen zu beantragen und vom Vorgesetzten wohlwollend zu prüfen. Ist die Ablehnung aus betrieblichen Gründen unvermeidlich, ist dies zu begründen und vom Personalwesen dem Betriebsrat mitzuteilen.“

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 010303/167/2000

Die Dauer der Arbeitszeit wird im folgenden Abschnitt ausführlich behandelt.

2.3 Teilzeit

Flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sind wesentliche Grundlage dafür, Beruf und Pflege von erkrankten Angehörigen vereinbaren zu können. Typische Teilzeitleösungen basieren in den vorliegenden Vereinbarungen auf dem PflegeZG kombiniert mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Darüber hinaus bietet das FPfzG Teilzeitarbeit an, bei der das Gehalt geringer reduziert wird als die Arbeitszeit und die Differenz nach der Rückkehr in Vollzeit quasi zurückgezahlt wird.

2.3.1 Typische Teilzeitleösungen

Soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, muss das Unternehmen dem Wunsch der bzw. des Beschäftigten, nur teilweise freigestellt zu werden, gemäß § 3 (4) PflegeZG entspre-

chen. Näheres regelt das 2001 verabschiedete Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Mitunter wird der Anspruch auf verringerte Arbeitszeit allgemein formuliert.

„Anstelle der vollständigen Freistellung können Mitarbeiter eine Verringerung der Arbeitszeit nach den Regelungen des TzBfG sowie den betrieblichen und tariflichen Regelungen verlangen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

„Um einen Ausstieg eventuell zu vermeiden und einen Wiedereinstieg zu erleichtern, ist die Landeshauptstadt gegenüber flexiblen Arbeitszeitmodellen aufgeschlossen und unterstützt die Aufstockung bereits in Teilzeit beschäftigter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

Laut einigen Vereinbarungen hat der Wunsch der Beschäftigten, Arbeitszeit zu reduzieren, Priorität gegenüber einer vollständigen Freistellung.

„Es ist vorrangig zu prüfen, ob anstelle von Pflegeurlaub und Pflegepause ein Teilzeitarbeitsverhältnis begründet werden kann und so die häusliche Pflege neben der beruflichen Tätigkeit ermöglicht wird.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/109/1992

Nachstehend wird die Pflegefreistellung an den individuellen Bedürfnissen der betroffenen Beschäftigten ausgerichtet.

„Bei einem Wunsch nach familiengerechter Arbeitszeitgestaltung bzw. Teilzeitarbeit steht nicht der formale Beantragungsprozess im Vordergrund, sondern eine Lösung, die sowohl den individuellen Belangen der Beschäftigten als auch den betrieblichen Belangen gerecht wird.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

Ein zusätzliches Flexibilisierungsinstrument in Kombination mit Teilzeit zeigt die folgende Vereinbarung auf.

„Unter den Anspruchsvoraussetzungen der Ziffer 3 Punkt a) kann innerhalb eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses individuell eine Arbeitsvertragsänderung mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren vereinbart werden. Hierbei wird eine befristete Senkung der bisher vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und des monatlichen Entgelts auf 50–75% vereinbart. Gleichzeitig kann der Arbeitnehmer das Zeitkonto mit bis zu 400 Minus-Stunden nutzen, bei Teilzeitarbeitnehmern wird diese Erweiterung anteilig vorgenommen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010303/173/2010

Gänzlich anpassungsfähig in Fragen der Arbeitszeitgestaltung zeigt sich das nachstehend zitierte Unternehmen. Es bietet sechs verschiedene Flexibilisierungsmodelle an, zwischen denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wählen können.

„Modell I – Flexibilisierung der Tagesarbeitszeit
Modell II – Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit
Modell III – Flexibilisierung der Monatsarbeitszeit
Modell IV – Flexibilisierung der Jahresarbeitszeit
Modell V – Unbezahlter Urlaub
Modell VI – Pflegeurlaub/Pflegepause.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030300/13/1995

Von großer Bedeutung ist die zeitliche Befristung der Arbeitszeitveränderungen, da so eine unkomplizierte Rückkehr in Vollzeit bzw. auf das vorherige Arbeitszeitmodell sichergestellt werden kann.

„Ein Verzicht auf arbeitsvertragliche Ansprüche hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit oder Vergütung, geschieht grundsätzlich befristet. Die Beschäftigten sind darüber umfassend zu informieren.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

2.3.2 Teilzeit auf Basis des Familienpflegezeitgesetzes

Das Familienpflegezeitgesetz (FPfzG) definiert bekanntermaßen einen Rechtsanspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten. Pflegende Beschäftigte können in den zwei Jahren ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 1 in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden soll vermeiden helfen, dass Beschäftigte ihre Tätigkeit wegen der Pflege ganz aufgeben. Die geforderte Mindestarbeitszeit muss zudem nur im Durchschnitt eines Jahres vorliegen; die Ausgestaltung und Aufteilung kann dadurch flexibler nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer zu pflegenden Angehörigen ausgestaltet werden. Beschäftigte können für die Zeit, in der sie ganz oder teilweise für die Pflege aus dem Beruf aussteigen, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf Antrag ein zinsloses Darlehen aufnehmen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und soll dabei helfen, den entstehenden Verdienstausschlag abzufedern. Das zinslose Darlehen ist nach dem Ende der jeweiligen Freistellung ebenfalls in Raten wieder zurück zu zahlen. Einige der vorliegenden Vereinbarungen wurden explizit als Reaktion auf das Familienpflegezeitgesetz abgeschlossen.

Hier ein Betriebsbeispiel, das statt eines Darlehens durch das BAFzA eine betriebliche Finanzierung vorsieht

„Die Familienpflegezeit besteht aus einer sogenannten ‚Pflegephase‘ und einer sogenannten ‚Nachpflegephase‘.

Innerhalb der ‚Pflegephase‘ wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit der/des Mitarbeitenden zum Zwecke der Pflege von Angehörigen bis zu einer Dauer von 24 Monaten (mindestens ein voller Kalendermonat) um 50 % [reduziert]. Die verbleibende Arbeitszeit beträgt mindestens 15 Wochenstunden.

Während der Nachpflegephase kehrt die/der Mitarbeitende zur ursprünglich individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zurück, die vor Beginn der Pflegephase vereinbart war. Die Dauer der ‚Nachpflegephase‘ entspricht grundsätzlich der Dauer der ‚Pflegephase‘. Es wird eine zeit- und kostenneutrale Lösung umgesetzt.

Die/der Mitarbeitende erhält sowohl während der Pflegephase (Reduzierung der Arbeitszeit um 50 %) als auch während der Nachpflegephase (Arbeitszeit 100 %) 75 % seines regelmäßigen Bruttoentgeltes (gem. GBV Restrukturierung in der jeweils gültigen Fassung).“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/171/2011

Einige Unternehmen bieten für Beschäftigte, die die gesetzlichen Regelungen nicht in Anspruch nehmen wollen, eigene Freistellungen an. Statt der gesetzlich vorgesehen zwei Jahre ist beispielsweise nur eine Reduzierung der Arbeitszeit für die Dauer von einigen Monaten bis zu einem Jahr vorgesehen.

„Die Mitarbeiter, die beispielsweise aus persönlichen Gründen keine Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen beziehungsweise können, haben einen Anspruch ihre Arbeitszeit für die Dauer von bis zu 9 Monaten auf mindestens 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, damit es ihnen ermöglicht wird gleichzeitig eine Beschäftigung auszuüben und einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu pflegen.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 010303/177/2012

Die Ankündigungsfristen betragen in der Regel zwischen zwei und vier Wochen. Die Buchungen erfolgen entweder über ein eigens dafür eingerichtetes Arbeitszeitkonto oder die Kapazitätsgrenzen des bestehenden Gleitzeit- bzw. Arbeitszeitkontos werden für diesen Zeitraum ausgesetzt.

Nicht immer ist es möglich, das FPfzG in Anspruch zu nehmen. Insbesondere bei Arbeitszeitmodellen jenseits der Normalarbeitszeit gelten Einschränkungen.

„Falls Schicht- oder Funktionszeiten der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit entgegenstehen, gilt folgendes Procedere:

Die [Firma] prüft, ob es für die/den Mitarbeitende/n innerhalb ihrer/seiner Organisationseinheit eine Einsatzmöglichkeit außerhalb des Schichteinsatzes/der Funktionszeit gibt.

Ist eine solche Einsatzmöglichkeit nicht gegeben, prüft [die Firma], ob die/der Mitarbeitende für die Dauer der Pflegephase auf einen anderen gleichwertigen freien Arbeitsplatz versetzt werden kann.

Ist auch eine solche Versetzung nicht möglich, wird die/der Mitarbeitende organisatorisch auf eine einzurichtende Transferkostenstelle versetzt und von dort aus im Rahmen von anderweitigen – möglichst gleichwertigen – Tätigkeiten eingesetzt.

Die Tätigkeit der/des Mitarbeitenden während der Pflegezeit ist mit dieser/diesem vertraglich zu regeln. Sofern dadurch die Voraussetzungen für Schichtzulagen und Zuschläge nicht mehr erfüllt sind, erhalten die Mitarbeitenden zur partiellen und befristeten Absicherung ihres Einkommensniveaus (ohne Einmalzahlungen) eine Besitzstandszulage.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/170/2011

2.4 Home-Office und Telearbeit

Telearbeit galt lange als eine Form der Arbeitsorganisation, die mehr Nachteile als Vorteile für die Beschäftigten mit sich bringt. Doch zeigen viele Pflegende ein hohes Interesse an verschiedenen Formen der außerbetrieblichen Arbeit wie Telearbeit, Home Office oder alternierendem Arbeiten.

„Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die [Stadt] ihren Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit zur alternierenden Tele- und Heimarbeit als flexible Arbeitsform, auf der Grundlage der ‚Dienstvereinbarung zur Tele- und Heimarbeit bei der Stadtverwaltung [Ort] an.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

Um die Anbindung des Beschäftigten an den Betrieb nicht zu gefährden, beschränken die meisten Vereinbarungen die Nutzung auf wenige Tage pro Woche.

„Im Rahmen der Erprobung des alternierenden Arbeitens ist die mögliche Anzahl der Arbeitstage außerhalb der regulären Arbeitsstätte auf zwei Tage pro Woche begrenzt.“

🔑 ANONYM, 080102/191/2011

Dass die häusliche Versorgung auch ohne entsprechende Arbeitsformen gesichert ist, machen einzelne Unternehmen zur Voraussetzung für die Gewährung von Telearbeit.

„Alternierende Arbeit darf nicht dazu genutzt werden, die Pflege versorgungsbedürftiger Personen zu gewährleisten. Die Pflege versorgungsbedürftiger Personen muss auf gleiche Weise sichergestellt werden, als ob der Mitarbeiter im Büro arbeiten würde. Wie sonst auch üblich, müssen Mitarbeiter, die aus irgendeinem Grund diese Pflege nicht sicherstellen können, einen Urlaubstag nehmen oder die gesetzlichen Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen.“

🔑 ANONYM, 080102/191/2011

Ob, in welcher Form und wie lange das außerbetriebliche Arbeiten möglich ist, wird meist zwischen den Beschäftigten und der Personalabteilung geregelt. Meist werden dabei auch die unmittelbaren Vorgesetzten einbezogen. Die notwendige technische Ausrüstung stellt der Arbeitgeber zur Verfügung.

2.5 Weitere Unterstützungsleistungen: Beratung, Beauftragte, haushaltsnahe Dienstleistungen und finanzielle Unterstützung

Einige Unternehmen unterstützen Beschäftigte, die Pflegeaufgaben übernehmen, durch Information und Beratung.

„Der Arbeitgeber unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Beratung und Vermittlung von Betreuungsleistungen über externe Anbieter:

- Unterstützung bei der Beratung zur Beantragung von Pflegestufen und der damit verbundenen steuerlichen Auswirkungen,
- Konkrete Pflegedienste – Essensversorgung, Reinigung, Fahrdienste, häusliche (Heim) Pflege.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/114/2007

Auch das nachfolgend zitierte Unternehmen bietet verschiedene Informationsmöglichkeiten an.

„Mitarbeiter, die sich zum Zwecke der Pflege von Familienangehörigen freistellen lassen, können sich bei der zuständigen Sozialberatung, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat über mit diesem Anliegen zusammenhängende Fragen informieren.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 010303/152/2009

Das nachstehend zitierte Unternehmen benennt einen Beauftragten für Familie und Beruf.

„Arbeitgeber und Konzernbetriebsrat benennen je einen Beauftragten für Familie und Beruf. Diese sind gemeinsam gleichermaßen für Mitarbeiter, Führungskräfte und Betriebsräte Ansprechpartner für alle Themen im Hinblick auf bessere familienfreundliche Arbeitsbedingungen [...]“.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/146/2008

Eine weitere wichtige Maßnahme wird derzeit nur vereinzelt beschrieben: die Sensibilisierung von Führungskräften. Im folgenden Beispiel werden Schulungen zum verantwortungsvollen Umgang mit Betroffenen angeboten.

„Das Unternehmen schult seine Führungskräfte bei Bedarf im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit zurückgekehrten Mitarbeitern aus der Elternzeit und Teilzeitbeschäftigten in der Elternzeit bzw. Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger und Lebenspartner.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/146/2008

Einige Arbeitgeber finanzieren externe Beratungsleistungen oder gewähren ihren Beschäftigten finanzielle Vergünstigungen.

„Die Gebühr für Beratung und Vermittlung von Leistungen im Rahmen von Eldercare für die Mitarbeitenden übernimmt [der Arbeitgeber]. Hierzu zählen u. a.:

- Informationen zur Pflegeversicherung und das Einstufungsverfahren
- Beratung zu Wohnungsanpassung und Pflegehilfsmitteln
- Vermittlung eines Überblicks an Alltagshilfen
- Beratung bei der Auswahl unterschiedlicher Pflegeanbieter
- Koordinierung, Vernetzung und Vermittlung der Leistungen von Pflegenbietern

- Klärung von Fragen zur Finanzierung entsprechender Maßnahmen und Information über Pflege- und Betreuungsmodelle.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/148/2008

Ein weiteres Beispiel lautet wie folgt.

„Städtische Mitarbeiter/-innen erhalten einen 50 %-igen Rabatt beim Besuch städtischer Einrichtungen, insbesondere auf Dauerkarten für Schwimmbäder, Eintrittskarten für Museen etc.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

Da die private Pflege meist mit hohen Kosten verbunden ist, bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten vermehrt auch kostengünstige Kredite an.

„Das Unternehmen vermittelt im Pflegefall [...] ein Pflege-Darlehen. Hierdurch besteht die grundsätzliche Möglichkeit, für den Fall einer häuslichen Pflegenotwendigkeit nach Ziffer 2 dieser Vereinbarung ein Pflege-Darlehen zur Bezahlung von Betreuungspersonal zu beantragen.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/170/2011

Wie mit bestehenden betrieblichen Darlehen bei Eintritt einer Pflegesituation zu verfahren ist, regelt die folgende Vereinbarung.

„Vor Antritt der Pflegepause gewährte Darlehen werden unter den vereinbarten Bedingungen fortgeführt. Bei Erlöschen der Wiedereinstellungszusage werden sie entsprechend den bestehenden Regelungen getilgt.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010303/168/2008

Nur vereinzelt unterstützen Unternehmen pflegende Beschäftigte durch finanzielle Pauschalen.

„Arbeitnehmer, die einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, erhalten einen Zuschlag in Höhe von 5.000,00 je betreuten pflegebedürftigen Angehörigen. Pflegebedürftige Angehörige im Sinne des Satz 1 sind Personen, deren Pflegebedürftigkeit gem. § 18 SGB XI durch den Medizinischen Dienst festgestellt worden ist.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 100300/580/2009

3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

3.1 Beteiligung des Betriebsrates

Der Grad der Beteiligungen des Betriebs- bzw. Personalrats bei Pflegefreistellungen variiert stark: Teilweise greifen die betrieblichen Interessenvertretungen nur bei Konflikten ein; teilweise gestalten sie die betriebliche Vereinbarkeitspolitik wesentlich mit. Der Gesetzgeber hat mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) auf die veränderten Bedürfnissen von Frauen und Männern mit Familie reagiert: § 80 Abs.1 Nr. 2b etabliert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld für Betriebsräte.

3.1.1 Unmittelbare Mitwirkung

Einige Vereinbarungen beziehen sich explizit auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

„Die gesetzlichen Rechte des Betriebsrates bei der Freistellung, der Veränderung der Arbeitszeit und bei der Wiederaufnahme der Arbeit bleiben gewahrt.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030200/927/1992

„Von der Antragstellung [gemeint ist ein Antrag auf Teilzeitarbeit] ist der Betriebsrat durch die Personalabteilung zu informieren.“

🔑 KREDITGEWERBE, 030300/13/1995

In anderen Unternehmen werden Einzel- und Sonderfälle vom Betriebsrat mitberaten.

„Härtefälle, die sich bei Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung im Einzelfall ergeben, werden mit dem Ziel, sie nach Möglichkeit zu vermeiden, zumindest weitgehend zu lindern, zwischen örtlicher Geschäftsleitung und Betriebsrat beraten.“

🔑 MASCHINENBAU, 010303/109/1992

„[In der Firma] ermitteln der betreffende Innendienstmitarbeiter und sein jeweiliger Vorgesetzter in einem oder mehreren Gesprächen gemeinsam, welche Verbesserungsmaßnahmen sinnvoll und geeignet sind. [...] Ein Mitglied des Betriebsrats nimmt an diesen Gesprächen teil, es sei denn, der Innendienstmitarbeiter wünscht dies nicht.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 030200/2314/2008

3.1.2 Mitwirkung in Gremien

Für den Fall, dass Verstöße gegen die Vereinbarung zu Konflikten führen, ist im nachfolgenden Beispiel eine paritätisch besetzte Kommission vorgesehen.

„Bei Konflikten aus der Anwendung dieser GBV tritt eine paritätische Kommission aus einem Vertreter des GBR, einem Vertreter des örtlichen Betriebsrates, dem Familienbeauftragten und einer weiteren, vom Arbeitgeber benannten Person zusammen. Die Kommission tritt unverzüglich zusammen und entscheidet mehrheitlich.“

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 010303/105/2005

3.1.3 Einfluss über Sonderregelungen

In einzelnen Fällen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, über Sonderregelungen den Gestaltungsspielraum der pflegenden Beschäftigten zu erweitern.

„Nach Ender der Pflegezeit wird die/der Mitarbeitende wieder auf den alten Arbeitsplatz übernommen, sofern der Arbeitsplatz nicht weggefallen ist. Sofern eine Regelung mit dem Betriebsrat getroffen worden ist, unter deren Geltungsbereich die/der Mitarbeitende fallen würde, wenn er die Familienpflegezeit nicht in Anspruch genommen hätte, wird er behandelt als wäre er auf dem ursprünglichen Arbeitsplatz verblieben.“

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010303/171/2011

Ein weiteres Beispiel lautet folgendermaßen.

„Teilzeit wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen und auf allen Ebenen – einschließlich der Führungspositionen – ermöglicht [...] Für Führungspositionen wird grundsätzlich eine Tandemlösung ermöglicht. Ausnahmen sind mit Zustimmung der Personalvertretung möglich.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/166/2010

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Betriebliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellen weiterhin eher Ausnahmen dar, doch immerhin nimmt ihre Zahl seit den letzten Jahren deutlich zu. Ursächlich hierfür sind die gestiegene gesellschaftliche Bedeutung des Themas, der demographische Wandel und der damit verbundene befürchtete Arbeitskräftemangel sowie die Gesetzesinitiativen der letzten Jahre. Wie bedeutsam der Einfluss der Tarifparteien ist, lässt sich an der Entwicklung der Vereinbarungen der letzten Jahre ablesen. Sowohl qualitativ als auch quantitativ hat hier die Chemiebranche die Nase vorn. Dies ist im Wesentlichen entsprechenden Tarifvereinbarungen geschuldet, die das Thema an tarifpolitisch prominenter Stelle aufgegriffen haben. So können – z. B. in Anlehnung an den bundeseinheitlichen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der Chemiebranche – Beschäftigte ihre Arbeitszeit im Rahmen eines Langzeitkontos führen. Diese Langzeitkonten sind zweckbestimmte Arbeitszeitkonten mit einem Verteilungszeitraum über 12 Monate, mit dem Ziel, Freistellungsansprüche zu erwerben. Anspruch haben u. a. Beschäftigte in Pflegezeiten. Sie können in das Langzeitkonto verschiedenste Zeitanteile, übertarifliche Bestandteile sowie Geldanteile einbringen. Die Höhe des Wertguthabens, das die bzw. der Beschäftigte einbringt, bestimmt die Höhe der Freistellung. Finanziert werden die genannten Maßnahmen durch einen betrieblichen Fonds, in den jährlich 2,5 Prozent der Summe der tariflichen Entgelte des Vorjahres eingezahlt werden. Einzelheiten der Maßnahmen (Anspruchsdauer, -berechtigung und -höhe) sowie die Verwendung des Fonds werden dann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt.

Pflegebedürftigkeit stellt ein allgemeines Lebensrisiko dar, sie kann altersunabhängig jeden Menschen treffen und nahezu jeder Mensch wird im Laufe seines Lebens mit dem Thema konfrontiert. Angesichts dieser Tatsachen muss der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zukünftig noch stärker Beachtung geschenkt werden. Vereinbarungen zum Thema Pflege stehen vor der Herausforderung, Regelungen für eine Situation schaffen zu müssen, die – anders als viele andere Lebensphasen – wenig planbar sind und die sich durch eine hohe physische, aber vor allem psychische Belastung bemerkbar machen. Oftmals werden Beschäftigte von einem Tag zum nächsten mit der Notwendigkeit konfrontiert, einen Angehörigen pflegen zu müssen. In einem solchen Fall stehen alle Beteiligten vor der verantwortungsvollen Aufgabe, notwendige Schritte schnell zu organisieren. Zudem ist nicht absehbar, wie sich der Pflegebedarf entwickelt und wie lange die Pflegesituation anhält.

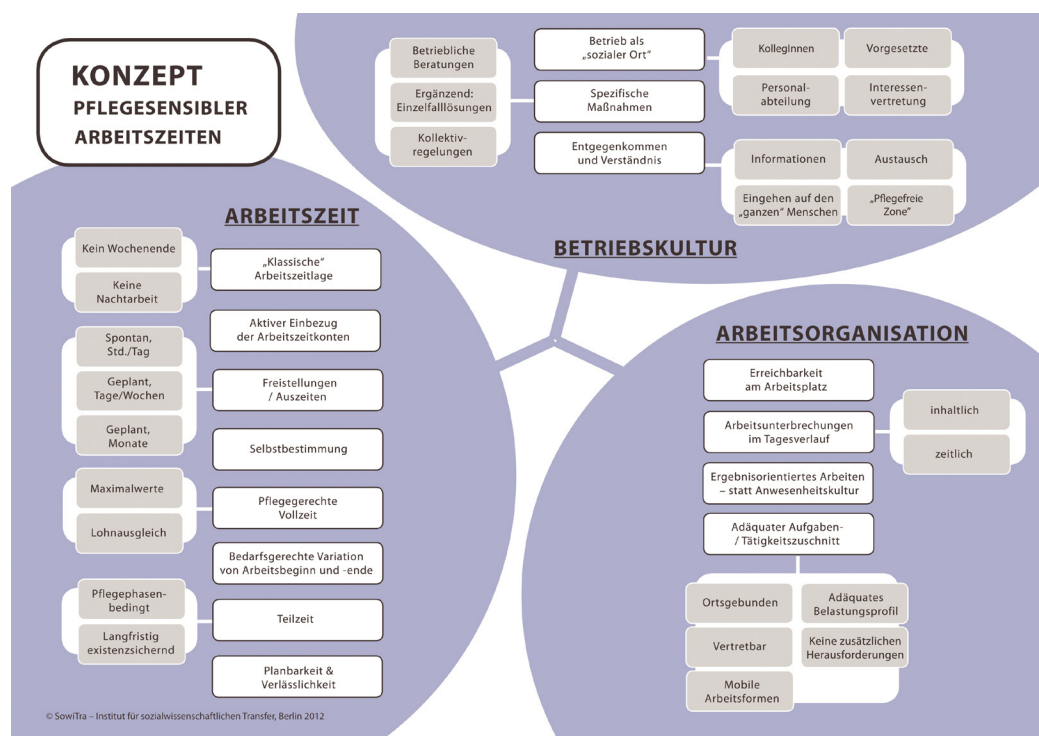
Bei Unternehmen, die mehrere Instrumente der Pflegefreistellung zusammenhängend regeln und nutzen, stehen vor allem flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduzierung, kurzfristige Freistellung und die Organisation des Wiedereinstiegs in den Betrieb im Mittelpunkt. Information, die Sensibilisierung von Führungskräften sowie eine Beteiligung an den Pflegekosten sind Maßnahmen, die in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Neuere Studien zeigen, dass gerade Fragen der Betriebskultur, insbesondere das Verständnis von Vorgesetzten sowie von Kolleginnen und Kollegen für Betroffene von größter Bedeutung sind. Nur eine pflegesensible Arbeits- und Betriebskultur ermöglicht die dauerhafte Parallelität von Pflege- und Erwerbsarbeit. Dieses Ziel ist erst erreicht, wenn die Beschäftigten ihre Arbeits- und Lebenssituation zwischen Krankenbett und Arbeitsplatz im Betrieb öffentlich machen können, ohne dadurch ein Tabu zu brechen oder betriebliche Nachteile zu erfahren. Betriebs- und Personalräte sind hier entsprechend gefordert, Betroffene aktiv darin zu unterstützen, dass sich Beruf und Pflege durch betriebliche Maßnahmen vereinbaren lassen.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Doch wie kann ein solches Engagement aussehen? Welche Handlungsfelder sind relevant? Grob gesprochen ist das Ziel einer pflegesensiblen Arbeitszeitgestaltung die flexible Anpassung der zeitlichen und inhaltlichen Arbeitsanforderungen an die unterschiedlichsten Pflegesituationen. Denn jeder Pflegefall bringt andere Erfordernisse mit sich. Leitgedanke ist stets, dass Erwerbsarbeit und Pflegeverantwortung parallel zueinander möglich sein sollen. Auf betrieblicher Ebene ergeben sich dabei drei zentralen Handlungsfelder:

1. die Ausgestaltung der Arbeitszeiten im engeren Sinne,
2. die Arbeitsorganisation innerhalb der Unternehmen
3. die Betriebskultur, also das soziale Miteinander innerhalb der Unternehmen.

Jedes der drei Handlungsfelder umfasst unterschiedliche Gestaltungsmaßnahmen, an denen im Betrieb angesetzt werden kann, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für pflegende Beschäftigte zu fördern. Die folgende Abbildung zeigt die Vielfältigkeit der Maßnahmen.



Gerade weil Pflege im Vergleich zur Kindererziehung sehr viel vielschichtiger ist, kann es nicht die Lösung für alle pflegenden Beschäftigten geben. Vielmehr können die unterschiedlichen Gestaltungsmaßnahmen als Baukasten für betrieblich verantwortliche Akteurinnen und Akteure verstanden werden. Sie gilt es je nach Betrieb und Pflegesituation des bzw. der Beschäftigten individuell zusammenzusetzen. Die Anpassung der Arbeitszeiten und -inhalte an die wechselnden Pflegebedarfe darf zudem die eigene (langfristige) ökonomische Absicherung nicht gefährden. Und nicht zuletzt muss es auch immer darum gehen, die Menschen zu befähigen, möglicherweise über viele Jahre eine gute Pflege zu erbringen, ohne darüber selbst zum Pflegefall zu werden (vgl. dazu ausführlich Reuyß et al. 2012 sowie Stockfisch/Meissner 2012).

6 Weitere rechtliche Grundlagen

Mit der Gesetzesreform 2015 hat der Gesetzgeber verschiedenartige Rechtsansprüche auf Pflegefreistellung bzw. Reduzierungen der Arbeitszeiten für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geschaffen. Da diese aber den Bedarfen der Beschäftigten nicht gerecht werden, müssen betriebliche Interessenvertretungen ihre gesetzlichen Spielräume bei der Gestaltung der Vereinbarkeit nutzen. BetrVG, die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder, aber auch das TzBfG liefern die entsprechende rechtliche Basis.

a) § 80 Abs. 1, Nr. 2b BetrVG etabliert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte.

b) § 80 Abs. 1, Nr. 1 BetrVG: Umsetzung der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
Der Betriebsrat überwacht, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dies gilt beispielsweise für das Arbeitszeitgesetz, das TzBfG, das BEEG oder die EU-Richtlinie zur Arbeitszeit.

c) § 87 Abs. 1, Nr. 2 BetrVG: Arbeitszeit
Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der täglichen Arbeitszeit einschließlich Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage. Er kann über die Einigungsstelle auf erzwingbare Betriebsvereinbarungen Einfluss nehmen. Entsprechend hat er ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht hinsichtlich der Einführung und Ausgestaltung sämtlicher Arbeitszeitmodelle, z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Schichtmodelle u. a.

d) § 87 Abs. 1, Nr. 3 BetrVG: Vorübergehende Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit
Der Betriebsrat bestimmt über die vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit mit.

e) § 87 Abs. 1, Nr. 5 BetrVG: Urlaubsgrundsätze
Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Regelung allgemeiner Urlaubsgrundsätze, der Festlegung des Urlaubsplanes sowie der zeitlichen Lage des Urlaubs: z. B. Betriebsvereinbarung zum Sabbatical oder Verknüpfung von angesparten Arbeitszeitguthaben mit Urlaub.

f) § 7 Absatz 3 TzBfG: Informationspflicht des Arbeitgebers
Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über vorhandene oder geplante Arbeitsplätze bzw. über die Umwandlung von Teil- in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt informieren und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen. § 92 BetrVG bleibt unberührt.

g) Personalplanung
Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über die Personalplanung informieren und mit ihm darüber beraten, vor allem über gegenwärtige und künftige Bedarfe und sich hieraus ergebende personelle Maßnahmen (§ 92 BetrVG). Der Arbeitgeber muss die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Personalplanung berücksichtigen. Der Betriebs-/Personalrat hat ein Initiativrecht.

h) Beschwerderecht
Die Voraussetzung für eine Beschwerde liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber beispielsweise den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit aus betrieblichen Gründen ablehnt. Der bzw. die Arbeitnehmende kann entweder beim Arbeitgeber direkt Einspruch einlegen, ggf. unterstützt durch ein Mitglied des Betriebsrat (§ 84 BetrVG), oder sich beim Betriebs-/Personalrat beschweren. Hält das Gremium die Beschwerde für berechtigt, kann es auf Abhilfe beim Arbeitgeber hinwirken. Es ist nicht möglich, die Einigungsstelle gemäß § 85 Absatz 2 Satz 3 BetrVG zu nutzen, da es sich um einen Rechtsanspruch des bzw. der Arbeitnehmenden handelt.

7 Bestand der Vereinbarungen

Dieser Auswertung liegen insgesamt 32 Vereinbarungen zum Thema Freistellung zur Pflege und Betreuung zugrunde. Berücksichtigt wurden Abschlüsse aus den Jahren 1989 bis 2012.

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarungw	31
Richtlinie/Rundschreiben	1
Gesamt	32

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branche	Anzahl
Informationstechnikhersteller	2
Gummi- und Kunststoffherstellung	1
Kreditgewerbe	2
Maschinenbau	2
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	3
Baugewerbe	2
Papiergewerbe	1
Elektro	1
Einzelhandel (ohne Kfz.)	2
Grundstücks- und Wohnungswesen	1
Chemische Industrie	6
Metallverarbeitung	1
Telekommunikationsdienstleister	1
Landverkehr	1
Verbände und Gewerkschaften	1
Energiedienstleister	1
Öffentliche Verwaltung	1
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	1
Sonstige Verkehrsdienstleister	1
Anonym	1
Gesamt	32

Tabelle 3: Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Abschlussjahr	Anzahl
1989	1
1991	1
1992	3
1993	1
1995	1
1998	2
2000	1
2004	3
2005	2
2006	1
2007	1
2008	5
2009	3
2010	2
2011	4
2012	1
Gesamt	32

Literatur- und Internethinweise

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Hg.) (2011): DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, Berlin, Download unter <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>.

DGB Bundesvorstand (Hg.) (2015): Neue Regeln für die Pflegezeit und Familienpflegezeit nach dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Informationen zum Recht vom DGB Bundesvorstand, Abteilung Recht, Download unter: <http://www.dgb.de/service/newsletterarchiv/recht>

DGB Bundesvorstand (Hg.) (2009): Pflege und Beruf – Bildungsmaterialien für betriebliche Interessenvertretungen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung, Download unter www.dgb-bestellservice.de.

DGB Bundesvorstand (Hg.) (2009): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Ein Handlungsfeld für Betriebsräte, Download unter www.dgb-bestellservice.de.

DGB Bundesvorstand (Hg.) (2008): Ratgeber Pflegereform 2008 – Informationen für Versicherte und Angehörige, Download unter www.dgb-bestellservice.de.

Franke, Annette/Reichert, Monika (2011): Carers@Work - Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance? Analyse der internationalen Forschungsliteratur, Technische Universität Dortmund (Hg.).

Herrmann-Stojanov, Irmgard/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Rinderspacher, Jürgen P. (2008): Wenn's alleine nicht mehr geht, 14 Reportagen aus dem Pflegealltag moderner Familien, Bonn.

Landesstelle für Pflegende Angehörige NRW im Kuratorium Deutsche Altershilfe (Hg.) (2011): Was ist, wenn...? 22 Fragen zum Thema Häusliche Pflege, Köln.

Maschke, Manuela (2011): Chancengleich und familienfreundlich, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2. Aufl., Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2005): Familienfreundlichkeit im Betrieb. Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), Berlin.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2008): Gelebte Chancengleichheit im Betrieb, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Fallstudien, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Reuyß, Stefan/Pfahl, Svenja/Rinderspacher, Jürgen P./Menke, Katrin (2012): Pflegesensible Arbeitszeiten. Arbeitszeitrealitäten und -bedarfe von pflegenden Beschäftigten, Berlin.

Rinderspacher, Jürgen P./Herrmann-Stojanov, Irmgard/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009): Zeiten der Pflege. Eine explorative Studie über individuelles Zeitverhalten und gesellschaftliche Zeitstrukturen in der Pflege, Münster.

Runde, P./Giese, R./Kaphengst, C./Hess, J. (2009): AOK-Trendbericht Pflege II. Entwicklungen in der häuslichen Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung, Universität Hamburg – Arbeitsstelle Rehabilitations- und Präventionsforschung (Hg.), Download unter www.wir-pflegen.net (03.02.2015).

Schneider, Helmut/Heinze, Jana/Hering, Daphne (2011): Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Expertise im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, Westfälische Wilhelms-Universität Münster/Steinbeis-Hochschule Berlin (Hg.), Download unter www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/Expertise_final.pdf (03.02..2015).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hg.) (2010): Demographischer Wandel in Deutschland, Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2017): Pflegestatistik 2015 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.

Stockfisch, Christina/Meissner, Frank (2012): Pflegesensible Arbeitszeitgestaltung: Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte, Download unter <http://familie.dgb.de>.

Internethinweise

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend betreibt das Webportal „Wege zur Pflege“ mit nützlichen Informationen zum Thema Pflege: www.wege-zur-pflege.de.

Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ unterstützt Betriebs- und Personalräte dabei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zu verbessern. Dafür werden u. a. Wissen und Praxisbeispiele verbreitet sowie Handlungshilfen, Checklisten und Informationsmaterialien angeboten: www.familie.dgb.de.

Die Seiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin halten vielfältige Informationen zur Arbeitszeitgestaltung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht bereit: <http://www.baua.de>.

Die Landesstelle für Pflegende Angehörige NRW im Kuratorium Deutsche Altershilfe liefert umfassend Information rund um das Thema häusliche Pflege: www.lpfa-nrw.de/startseite.html.

Das Zentrum Frau in Beruf und Technik bietet neben Informationen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auch Mustervorlagen für Betriebsbefragungen sowie Listen mit möglichen betrieblichen Maßnahmen: www.zfbt.de/vereinbarkeit_beruf_und_familie/beruf_und_pflege/index.htm.

Über die Sammlung von Betriebsvereinbarungen

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unsere Datenbank etwa 16.500 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme? Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Originaltext der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Sie haben eine interessante Vereinbarung abgeschlossen?

[Nehmen Sie Kontakt zu uns auf!](#)

Das Internetangebot ist unmittelbar zu erreichen unter

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an

betriebsvereinbarung@boeckler.de