

Vorwort

An versteckter Stelle – nämlich als Art. 3 des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes hat der Gesetzgeber das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) geschaffen. Das Pflegezeitgesetz ist zum 1. 7. 2008 in Kraft getreten und soll durch Freistellungsansprüche der Beschäftigten die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege verbessern. Die Notwendigkeit einer solchen Verbesserung ist in Anbetracht der demografischen Entwicklung und der prognostizierten Zunahme pflegebedürftiger Menschen unbestreitbar. Viele Menschen wünschen sich im Pflegefall von einem vertrauten Menschen, meist einem nahen Angehörigen, gepflegt zu werden. Diesem Anliegen trägt das Pflegezeitgesetz mit seinen Freistellungsansprüchen bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und bei Pflegezeit sowie dem flankierenden Sonderkündigungsschutz Rechnung.

Politisch ist das Pflegezeitgesetz – wie auch andere arbeitsrechtliche Neuerungen – sowohl von Arbeitgeber – als auch von Arbeitnehmerseite kritisiert worden. Aus Arbeitgebersicht ist mit dem Pflegezeitgesetz ein weiterer Freistellungsanspruch hinzugekommen, der Einfluss auf die personalorganisatorischen Entscheidungen hat. Aus Arbeitnehmersicht ist der auf sechs Monate begrenzte Freistellungsanspruch bei der Pflegezeit in Anbetracht der durchschnittlichen Pflegezeit von rund zwei Jahren viel zu kurz bemessen.¹

Aber nicht diese Fragestellungen, sondern die intensive Befassung des Autors mit dem Text des Pflegezeitgesetzes und seiner eher spärlichen Begründung, haben deutlich gemacht, dass das Pflegezeitgesetz noch viele offene Auslegungsfragen enthält, die erst im Laufe der nächsten Jahre durch die Rechtsprechung geklärt werden dürften. Auffällig war, dass der Gesetzgeber das Pflegezeitgesetz in den §§ 3–6 PflegeZG an das erst zum 1. 1. 2007 in Kraft getretene Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) angelehnt hat, beim Pflegezeitgesetz aber Auslassungen oder Abweichungen gegenüber dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vorgenommen hat, die sich kaum aus den Unterschieden der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen herleiten oder begründen lassen. In dieser Erstkommentierung wurde daher auch versucht, die jeweiligen

¹ *Kerschbaumer*, Wunsch und Wirklichkeit – beim neuen Pflegezeitgesetz weit von einander entfernt, *PersR* 2008, 281

Vorwort

Parallelen zur Elternzeit und begründbare Abweichungen aufzuzeigen. Nicht befriedigend ist – das darf an dieser Stelle angemerkt werden – auch die Tatsache, dass der Gesetzgeber nun an vier unterschiedlichen Stellen (Teilzeitbefristungsgesetz, SGB IX, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Pflegezeitgesetz) einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit mit jeweils unterschiedlichen Tatbestandsvoraussetzungen, Rechtsfolgen und Verfahrensschritten normiert hat. Für die Arbeitnehmer ist kaum mehr durchschaubar, welche Rechtsgrundlage, die für sie geeignete ist.

Diese Erstkommentierung des Pflegezeitgesetzes will den Benutzern eine Auseinandersetzung mit möglichst allen praxisrelevanten Fragestellungen zum Pflegezeitgesetz ermöglichen. Deshalb ging der Autor neben der eigentlichen Kommentierung der einzelnen Vorschriften des Pflegezeitgesetzes ebenso auf die damit verbundenen sozialrechtlichen Folgen ein, wie auf die Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats. Für kritische Anregungen ist der Autor dankbar.

Bremen, im Oktober 2008

Michael Kossens