



## Auszeit für die Pflege

Ein Pflegefall in der Familie kommt oft unerwartet. Das Gesetz sieht Möglichkeiten für Beschäftigte vor, eine Auszeit zu nehmen. Den Gewerkschaften reichen die Regeln nicht.

➤ [Mehr.](#)

## ! DIE GUTE NACHRICHT

Die neue „**Bundesstiftung Gleichstellung**“ hat jetzt ihre Arbeit aufgenommen. Sie soll nach Angaben der Bundesregierung Impulse für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland setzen. Unlängst kam der Stiftungsrat zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen. Ende Mai war das Errichtungsgesetz für die Bundesstiftung in Kraft getreten. Die Stiftung verfolgt drei Ziele: Sie soll zeigen, wo es noch mehr Gleichstellung braucht, und dafür Lösungen finden. Sie will zudem Engagierte für die Gleichstellung vernetzen und sie unterstützen. Und drittens will die Stiftung das Wissen zu Gleichstellungsfragen vergrößern und mit Bürgern diskutieren.

➤ [Infos.](#)

## INHALT

➤ [Seite 3](#)

**Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.**  
Unternehmen zahlen in 2020 Rekordbetrag.

➤ [Seite 4](#)

**Corona-Impfung während der Arbeitszeit.**  
Neue Arbeitsschutzverordnung tritt in Kraft.

## Job und Pflege vereinbaren

**Ein Pflegefall kann von einem Tag auf den anderen eintreten. Berufstätige Angehörige haben dann alle Hände voll zu tun, um die Pflege zu organisieren. Um ihnen eine Möglichkeit zu geben, alle notwendigen Angelegenheiten zu regeln, hat der Gesetzgeber mit dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) zwei Wege für berufliche Auszeiten geschaffen. Die Gewerkschaften haben mit Blick auf die nächste Legislaturperiode allerdings weitergehende Forderungen.**



Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung wegen Pflege handelt es sich um eine komplette Auszeit von der Arbeit. Der Anspruch besteht unabhängig von der Größe des Un-

ternehmens, also auch in Kleinbetrieben. Er ist auf zehn Arbeitstage begrenzt und muss nicht beantragt werden. Der Arbeitgeber muss jedoch unverzüglich über die Inanspruchnahme informiert werden und kann einen Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen verlangen, etwa in Form eines Attests oder der Pflegegradeinstufung. Eine Lohn-/Gehaltsfortzahlung ist nicht vorgeschrieben. Sollte der Arbeitgeber diese nicht gewähren, können die Betroffenen bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen Pflegeunterstützungsgeld beantragen.

Bei der Pflegezeit können sich Arbeitnehmer bis zu sechs Monate freistellen lassen. So soll es möglich sein, Angehörige für einen begrenzten Zeitraum zu pflegen, ohne dadurch den Arbeitsplatz zu gefährden. Eine wichtige Voraussetzung: Dem zu Pflegenden muss ein Pflegegrad zuerkannt werden. Der Beschäftigte muss die Pflege im häuslichen Umfeld dabei selbst übernehmen, Unterstützung durch einen ambulanten Pflegedienst ist aber möglich. Beschäftigte können zwischen der vollständigen und der teilweisen Freistellung von der Arbeit wählen. Wer weiter Teilzeit arbeiten will, muss mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung treffen. Allerdings kann der Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung verweigern, wenn dringende betriebliche Belange es rechtfertigen. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit ist in Betrieben ab 16 Beschäftigten möglich. Wer in einem Kleinbetrieb arbeitet, hat also unter Umständen keine Chance, Pflegezeit zu nehmen, wenn der Arbeitgeber nicht zustimmt. Während der Pflegezeit besteht ein Sonderkündigungsschutz. Nach ihrer Beendigung kann das Arbeitsverhältnis uneingeschränkt wieder aufgenommen werden.

### ! WEBTIPP

Die Tarifverdienste sind im zweiten Quartal um 1,9 Prozent gestiegen. Details gibt es beim Statistischen Bundesamt.

➤ [Zur Statistik.](#)



Für die Pflegezeit wird kein Pflegeunterstützungsgeld bezahlt, allerdings gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen. Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DBG), sieht das als gravierenden Nachteil: „Einkommens-einbußen durch Pflegezeiten können sich viele Beschäftigte schlichtweg nicht leisten.“ Betriebliche Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spielen laut Hannack zwar eine immer stärkere Rolle. Sie regelten aber vorrangig flexibel gestaltbare Arbeitszeiten, Arbeitszeitreduzierungen oder den beruflichen Wiedereinstieg nach der Pflegezeit. Die Gewerkschaften fordern deshalb eine zeitlich befristete Entgeltersatzleistung, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ermöglicht.

➤ [Infos.](#)



## Rekord bei Lohnfortzahlung

Für ihre erkrankten Mitarbeiter haben die Arbeitgeber einer Studie zufolge im vergangenen Jahr die höchste Summe in der bundesdeutschen Geschichte aufgewandt. Wie das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ermittelte, wurden 2020 74,3 Milliarden Euro an Bruttogehältern und darauf fällige Sozialversicherungsbeiträge gezahlt. Das ist ein Plus im Vergleich zum Vorjahr von 4,1 Milliarden Euro. Den Experten zufolge wird die Summe bis 2025 auf mehr als 84 Milliarden Euro steigen.

Als Grund für den Anstieg gelten unter anderem die günstige Beschäftigungs- und die Lohnentwicklung. Der Krankenstand an sich ist trotz Corona nicht gestiegen, sondern leicht gesunken. Legt ein Mitarbeiter krankheitsbedingt ein ärztliches Attest vor, zahlt der Arbeitgeber das Gehalt für bis zu sechs Wochen. Bei einer noch längeren Erkrankung springt die gesetzliche Krankenversicherung ein.

➤ Infos.

## Höhere Sozialhilfeausgaben

2020 haben die Sozialhilfeträger 14,4 Milliarden Euro für Sozialhilfeleistungen nach dem Zwölften Sozialgesetzbuch (SGB XII) ausgegeben. Wie das Statistische Bundesamt mitteilte, stiegen die Ausgaben damit gegenüber dem Vorjahr um 6,5 Prozent. Mehr als die Hälfte machte die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung aus. Auf sie entfielen 7,6 Milliarden Euro – 10,1 Prozent mehr als im Vorjahr.

Der größte Anstieg war mit 14 Prozent auf 4,3 Milliarden Euro bei der Hilfe zur Pflege zu verzeichnen. Die Ausgaben für die Hilfe zum Lebensunterhalt sanken dagegen um 21,6 Prozent auf 1,2 Milliarden Euro. In die Hilfen zur Gesundheit, die Hilfe zur Überwindung besonderer sozialer Schwierigkeiten sowie die Hilfe in anderen Lebenslagen flossen zusammen 1,3 Milliarden Euro (minus 0,8 Prozent). Nicht enthalten ist hier die Grundsicherung für Arbeitsuchende („Hartz IV“), die unter das SGB II fällt.

➤ Infos.



## § KANTINENESSEN

**Eine Erkrankung durch eine Infektion** stellt nur dann einen Arbeitsunfall dar, wenn die Infektion nachweislich bei einer versicherten Tätigkeit geschehen ist. Eine Infektion durch das Essen in einer Betriebskantine reicht dafür nicht, weil das Mittagessen eine private Verrichtung darstellt, urteilte das Hessische Landessozialgericht (LSG) im Juni. Im Jahr 2011 war es zu einem Ausbruch von EHEC-Infektionen gekommen. Eine Arbeitnehmerin, die erkrankte, musste stationär behandelt werden. Der Erreger war vermutlich über aus Ägypten bezogene Bockshornkleesamen nach Deutschland gelangt, die auch an die Kantine des Betriebs geliefert wurden. Die Frau beantragte die Anerkennung ihrer Erkrankung als Arbeitsunfall, denn sie habe sich in der Kantine oder durch eine Schmierinfektion im Betrieb infiziert. Zahlreiche weitere Mitarbeiter waren ebenfalls erkrankt. Die Berufsgenossenschaft lehnte den Antrag ab. Die Nahrungsaufnahme gehöre nicht zu den unfallversicherten Tätigkeiten. Sollte sich die Versicherte durch Kontakt mit Kollegen infiziert haben, sei die Unfallkausalität ebenfalls zu verneinen. Bei allgemein wirkenden Gefahren wie Ansteckungen mit Viren und Epidemien fehle der Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit. Das LSG schloss sich dem an.



## Neue Corona-Regeln im Betrieb

**Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten künftig eine Covid-19-Schutzimpfung während der Arbeitszeit ermöglichen. Das sieht die Corona-Arbeitsschutzverordnung von Arbeitsminister Hubertus Heil vor, die das Bundeskabinett auf den Weg gebracht hat und die am Freitag (10. September) in Kraft getreten ist. Sie gilt bis zum 24. November.**

Neu ist auch die Verpflichtung für Arbeitgeber, die Beschäftigten über die Risiken einer Covid-Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung zu informieren. Außerdem müssen sie Betriebsärzte bei Impfangeboten in der Firma organisatorisch und personell unterstützen. Heil sagte: „Wir brauchen jetzt eine deutliche Steigerung der Impfquote.“ Nur so könne die angelaufene vierte Welle gebrochen werden. Dazu müssten die Betriebe ihre Anstrengungen ausweiten, noch ungeimpfte Beschäftigte zu einer Schutzimpfung zu motivieren.

Mit dem Beschluss des Kabinetts gelten eine Reihe weiterer Regeln fort. Dazu gehört, dass Betriebe Hygienepläne erstellen, umsetzen und stets aktualisieren müssen. Arbeitgeber bleiben zudem verpflichtet, mindestens zweimal pro Woche für alle Mitarbeiter Schnell- oder Selbsttests anzubieten. Betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen auf das notwendige Minimum reduziert bleiben.

Ein Recht des Arbeitgebers, den Impfstatus der Beschäftigten zu erfahren, sieht die Verordnung nicht vor. Der Bundestag hat aber bei seiner vermutlich letzten Sitzung



in dieser Legislaturperiode im Infektionsschutzgesetz festgeschrieben, dass Arbeitgeber in besonders sensiblen Bereichen danach fragen dürfen. Konkret soll das für Pflegeheime, Behinderteneinrichtungen, Kitas, Schulen, Obdachlosen- und Asylbewerberunterkünfte sowie Gefängnisse gelten. Allerdings soll dies nur so lange möglich sein, wie der Bundestag die „epidemische Lage von nationaler Tragweite“ feststellt. Bislang ist eine Abfrage des Impfstatus schon in Krankenhäusern, Arztpraxen und in der ambulanten Intensivpflege erlaubt. „Wie wollen Sie einem Angehörigen erklären, dass die Mutter an Covid gestorben ist, weil der Pfleger nicht geimpft war?“, erläuterte Bundesgesundheitsminister Jens Spahn die Neuregelung. Für eine weiter gefasste Auskunftspflicht, etwa um das Arbeiten im Großraumbüro zu ermöglichen, sehe er keine Mehrheit im Bundestag.

### ➤ Infos.

#### Impressum

**Herausgeber:** AOK-Bundesverband GbR  
**Redaktion und Grafik:**  
KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG  
10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31  
www.kompart.de

**Verantwortlich:** Frank Schmidt  
**Redaktion:** Thorsten Severin, Annegret Himrich  
**Creative Director:** Sybilla Weidinger

**Fotos:** S.1, S.2: AOK-Markenportal, S.3: AOK-Markenportal, iStock.com/Dobriila Vignjevic, iStock.com/DoRoCreated, S.4: iStock.com/JackF

**Informationen zum Datenschutz finden Sie hier:**  
www.aok-original.de/datenschutz.html



## ! APPS & LINKS

➤ [Infos zur Covid-19-Schutzimpfung.](#)

➤ [Entwicklung des Homeoffice-Anteils in Deutschland.](#)