

Delegiertenversammlung am 28. Oktober 2008

Pflegezeitgesetz Erläuterungen zur Präsentation

Bild 2:

Mit dem „Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung“, dem so genannten *Pflege-Weiterentwicklungsgesetz*, hat der Gesetzgeber eine Pflegereform vorgenommen. Maßgebliches Kernstück ist das in Artikel 3 geschaffene neue „Gesetz über die Pflegezeit“, das so genannte *Pflegezeitgesetz*.

Wenn ich in meinem Vortrag nur die männliche Form benütze, heißt dies noch lange nicht, dass ich noch nie etwas vom *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* gehört habe. Lediglich aus Gründen der Vereinfachung habe ich diese Vortragsweise gewählt.

Bild 3:

Das Gesetz wurde im Bundeskabinett am 17. Oktober 2007 – also vor etwas mehr als einem Jahr – verabschiedet. Der Bundestag beschäftigte sich abschließend am 14. März und der Bundesrat am 25. April diesen Jahres mit der Thematik. Nach der Unterzeichnung durch den Bundespräsidenten konnte das Gesetz schließlich veröffentlicht und Mitte des Jahres der praktischen Erprobung zugeführt werden.

Bild 4:

Das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz wurde als „Artikelgesetz“ konzipiert. Artikelgesetz nennt man ein Gesetz, das gleichzeitig mehrere Gesetze ändert. In Artikel 3, ich habe es bereits angekündigt, wurde das Gesetz über die Pflegezeit untergebracht – die Anschrift lautet: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 30. Mai 2008, Seite 896 – 898.

Die Pflegezeit soll Beschäftigte gestatten, sich für eine begrenzte Zeitdauer von der Arbeit freustellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und versorgen, ohne das Arbeitsverhältnis zu gefährden. Während der Pflegezeit besteht für die Betroffenen ein Sonderkündigungsschutz.

Bild 5:

Das Pflegezeitgesetz besteht aus acht Paragrafen und vielen zu hinterfragenden Worten. So bewerten beispielsweise Frau Tanja Dörstling und Herr Dr. Franz-Josef Rose in einem Betrag, welcher Ende September in der Zeitschrift *DER BETRIEB* veröffentlicht wurde, die Sachlage folgendermaßen:

„Nun liegen auch beim Pflegezeitgesetz wie so häufig gesetzgeberischer Regelungswille und handwerkliche Umsetzung weit auseinander.“

Und zwei Abschnitte weiter ist dann zu lesen:

„Aufgrund der zum großen Teil unklaren textlichen Fassung des Pflegezeitgesetzes wird letztlich erst die Rechtsprechung Antworten auf die noch offenen Fragen geben.“

Diese Aussage wird nun unser stetiger Begleiter sein.

Bild 6:

Frau Linde Nehring und Herr Professor Dr. Ulrich Preis machen ihren in Heft 13/2008 der *Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht* folgende Aussage: *„Politisch haben die Ministerinnen von der Lyen und Schmidt sich dahingehend geäußert, dass diese Rechtsregelungen insbesondere die Sterbebegleitung und Pflege durch Familienangehörige ermöglichen sollen. Ferner soll die Pflegeversicherung durch Förderung der ambulanten Pflege entlastet werden. Diese gesellschaftspolitische und sozialversicherungsstabilisierende Zwecksetzung wird mit den Mitteln arbeitsrechtlicher Vorschriften zu erreichen versucht.“*

Bild 7

Das Recht, der Arbeit fernzubleiben, ist auf Akutfälle begrenzt. Es kann nur in Anspruch genommen werden, wenn im konkreten Fall die Notwendigkeit der pflegerischen Versorgung besteht. Die kurzzeitige Freistellung kann vom Beschäftigten z. B. genutzt werden, für den pflegebedürftigen Angehörigen nach einer stationären Behandlung eine sachgerechte Anschlussversorgung, etwa durch einen Pflegedienst, zu organisieren oder die Versorgung von Pflegebedürftigen, die nach einem Krankenhausaufenthalt nicht direkt in einer geeigneten Pflegeeinrichtung untergebracht werden können, zunächst kurzfristig selbst zu Hause zu übernehmen.

Ein akuter Pflegebedarf kann auch dann auftreten, wenn die Person, die bisher die Pflege übernommen hat, selbst erkrankt und eine anderweitige Versorgung nicht möglich ist.

Der Beschäftigte muss dem Arbeitgeber seine Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich** mitteilen, das heißt, eine genaue Zeitangabe wie bei der Pflegezeit gibt es nicht.

Bis zu 10 Arbeitstage kann der Beschäftigte von der Arbeit fernbleiben. Gilt dies auch für Teilzeitbeschäftigte oder für Beschäftigte in der 6-Tage-Woche? Das Gesetz macht hierzu keine Aussage, in der Literatur ist ein einheitliches Meinungsbild nicht zu erkennen und somit sind bei der Arbeitsgerichtsbarkeit die Arbeitsplätze gesichert.

Des Weiteren kennt das Pflegezeitgesetz bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nur die Möglichkeit, bei akuter Pflegesituation des Beschäftigten immer einen vollen Arbeitstag von der Arbeit fernzubleiben, auch wenn er nur wenige Stunden für die Behebung der akuten Pflegesituation benötigt.

Im Gegensatz zur Pflegezeit gibt es keine Mindestzahl von beschäftigten Arbeitnehmern zu berücksichtigen. Somit kann jeder Beschäftigte, mit Ausnahme der Beamten, die Gesetzesregelung in Anspruch nehmen.

Bild 8:

Von der Arbeit fernbleiben heißt, der Beschäftigte hat ein so genanntes *Leistungsverweigerungsrecht*. Er kann also ohne Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Doch Vorsicht ist geboten: Wenn sich der Beschäftigte nicht durch die Zustimmung des Arbeitgebers oder mit einer ärztlichen Bescheinigung absichert, riskiert er neben dem Wegfall des Vergütungsanspruches auch noch eine Schadensersatzforderung von seitens des Arbeitgebers. Auch arbeitsrechtliche Folgen, wie zum Beispiel Abmahnung, sind nicht auszuschließen.

Bild 9:

Beamten fallen nicht unter das Pflegezeitgesetz. Hier kommen die entsprechenden beamtenrechtlichen Vorschriften zur Anwendung.

Bild 10:

In das Pflegezeitgesetz wurde ein ganzer Katalog von „nahen Angehörigen“ aufgenommen, aber die Stiefmutter bzw. der Stiefvater und die Stiefkinder wurden nicht berücksichtigt. Vielleicht hat die Berliner Bürokratie beim Schreiben dieser Regelung auch nur an den begrenzten Platz auf meiner Folie gedacht.

Bild 11:

Der Gesetzgeber hat keine eigenständige Begriffsbestimmung in Bezug auf *pflegebedürftig* ins Gesetz aufgenommen, sondern er verweist auf die entsprechenden einfachen und leicht verständlichen Ausführungen im Sozialgesetzbuch XI. Danach ist pflegebedürftig, *wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate in erheblichem oder höherem Maß der Hilfe bedarf* (§ 14 Abs. 1 SGB XI).

Die Pflegebedürftigkeit wird in drei Pflegestufen untergliedert, wobei bereits das Erreichen der Pflegestufe 1 für die Freistellung ausreicht. Dem Arbeitgeber ist **auf Verlangen** eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des „nahen Angehörigen“ vorzulegen.

Der Kündigungsschutz wurde in der Bundeshauptstadt so geregelt, dass bereits mit der entsprechenden Ankündigung des Beschäftigten der besondere Kündigungsschutz beginnt. Er endet nach Beendigung der kurzzeitigen Pflegezeit, also nach spätestens 10 Arbeitstagen Pflege.

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass vom Arbeitgeber für diese Zeit zwar keine Beiträge in die Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden, der Versicherungsschutz bleibt jedoch bestehen, da kein voller Monat betroffen ist. Freiwillig Krankenversicherte müssen aber weiter ihren vollen Beitrag zahlen.

Bild 12:

Das Pflegezeitgesetz räumt dem Beschäftigten keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während des Pflegezeitraumes ein. Aber dafür ist im BGB, Hausnummer 616, die maßgebliche gesetzliche Vorschrift zu finden. Während auf dem Türschild *Vorübergehende Verhinderung* steht, befassen sich die „Bewohner“ mit der die Entgeltfortzahlung.

Die tariftreuen Bewohner sind aber umgezogen. Im Bereich des öffentlichen und kirchlichen Dienstes ist § 616 BGB maßgeblich abgeändert worden, so dass nur für **einen** Erkrankungstag Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Die neue Anschrift lautet nun: TVöD, Hausnummer 29, Stock e, Wohnung aa. Auch die anderen Wohnungen auf diesem Stockwerk könnten evtl. interessant sein. Schaut einfach mal nach.

Soweit der Tarifvertrag für die Beschäftigten günstigere Regelungen enthält, geht er jedoch dem Pflegezeitgesetz vor.

Bild 13:

Verlassen wir die kurzfristige Arbeitsverhinderung und wenden uns dem anderen Teil des Doppelhauses zu. Hier ist die so genannte *Pflegezeit* ansässig.

Zu einer längeren Pflege eines pflegebedürftigen „nahen Angehörigen“ in der häuslichen Umgebung können Beschäftigte bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten eine Pflegezeit in Anspruch nehmen. Der Beschäftigte muss die Pflege selbst übernehmen, was jedoch die teilweise Inanspruchnahme ambulanter Pflege nicht ausschließt.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten während der Pflegezeit von der Arbeit freizustellen. Auf die Pflegezeit besteht **ein** Rechtsanspruch.

Die Beschäftigten können zwischen der vollständigen und der teilweisen Freistellung von der Arbeit wählen. Allerdings kann der Arbeitgeber eine nur teilweise Freistellung, die eine Teilzeitbeschäftigung während der Pflegezeit bedeutet, verweigern, wenn dies durch entgegenstehende dringende Belange gerechtfertigt ist.

Auf die besondere tarifliche Regelung des Sonderurlaubes möchte ich jetzt nicht näher eingehen. Es bleibt grundsätzlich jedem Beschäftigten selbst überlassen, welche Möglichkeit er in Anspruch nehmen möchte. Auch eine Kombination von beidem ist möglich.

Bild 14:

Im Gegensatz zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kommt bei der Pflegezeit die so genannte *Kleinbetriebsklausel* zum Tragen. Dies bedeutet, dass in Einrichtungen mit weniger als 15 Beschäftigten die Pflegezeitregelung nicht zur Anwendung kommt. Das Gesetz macht aber keine Angaben darüber, wie Teilzeitkräfte zu werten sind. Daraus folgt, dass jeder Beschäftigte voll mitgezählt werden muss. Eine gesetzliche Klarstellung, dass die Beschäftigten in der Berufsausbildung nicht mitgezählt werden, fehlt ebenfalls in den acht Paragraphen.

Die Pflegezeit kann – sofern der Beschäftigte mehrere pflegebedürftige Angehörige hat - auch mehrfach in Anspruch genommen werden. Die gesetzliche „Höchstdauer“ bezieht sich nur auf die Pflegezeit je Angehöriger. Eine Ausweitung häuslicher Pflege im Familienverbund ist dergestalt denkbar, dass schon heute festgelegt wird, wer sofort den Pflegebedürftigen pflegt und wer dies in sechs, 12 oder 18 Monaten tut. Fraglich ist dann aber, ob die jeweiligen Pflegepersonen dies dem Arbeitgeber ankündigen können und von diesem Datum ab Kündigungsschutz genießen.

Auch können mehrere Beschäftigte für dieselbe zu pflegende Person Pflegezeit beanspruchen. Das Gesetz enthält keine Konkurrenzregelung. Voraussetzung ist nur, dass der Beschäftigte den Angehörigen „pflegt“, es wird nicht eine ausschließliche Pflege durch den Anspruchsteller verlangt.

Der Anspruch auf Pflegezeit besteht, wenn der Beschäftigte einen pflegebedürftigen Angehörigen pflegt. Dies setzt nicht voraus, dass der Beschäftigte mit dem Pflegenden in häuslicher Gemeinschaft lebt. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass der Beschäftigte den zu Pflegenden in dessen Haushalt versorgt.

Das Recht auf Freistellung hängt lediglich von der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen ab. Die tatsächliche Zeit, welche für die Pflege erforderlich ist, ist nicht entscheidend.

Die Vertretung eines Beschäftigten in der kurzfristigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit stellt einen sachlichen Befristungsgrund für eine befristete Einstellung der Ersatzkraft dar. Endet die Pflegezeit kraft Gesetz vorzeitig und hat der Arbeitgeber für die Dauer der Pflegezeit eine Ersatzkraft befristet eingestellt, so kann der Arbeitgeber das befristete Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten zwar für die Dauer der Pflegezeit von der Arbeit freizustellen, ein Vergütungsanspruch besteht für die ausfallende Zeit jedoch nicht.

Bild 15:

Das Gesetz macht keine genaue Aussage darüber, ob die Pflegezeit in einem Stück genommen werden muss oder ob sie in mehrere kürzere Abschnitte unterteilt werden kann. § 4 Absatz 1 sagt lediglich, dass die Pflegezeit einerseits längstens sechs Monate beträgt (Höchstdauer), andererseits ist im nächsten Satz zu lesen, dass eine für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit verlängert werden kann, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Damit ist der Beschäftigte jedoch auf die Mitwirkung des Arbeitgebers angewiesen.

Nicht geregelt ist jedoch der Fall, dass nicht sofort im Anschluss an die bereits in Anspruch genommene Pflegezeit verlängert, sondern erst einige Zeit später erneut der Anspruch geltend gemacht wird.

Entscheidet sich der Beschäftigte für die vollständige Freistellung, ist zu bedenken, dass mit dem Wegfall des Vergütungsanspruchs auch der Sozialversicherungsschutz wegfällt. Um dies auszugleichen, wird der Versicherungsschutz während der Inanspruchnahme der Pflegezeit durch folgende Maßnahmen sichergestellt:

- Eine Beitragszahlung an die Rentenversicherung erfolgt in der Regel durch die Pflegeversicherung. Entgeltpunkte werden gutgeschrieben.
- In der Kranken- und Pflegeversicherung findet die Absicherung über die Familienversicherung statt. Sollte keine familiäre Mitversicherung möglich sein, muss man sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern. Der Versicherte entrichtet in der Regel den Mindestbeitrag.
- Die Arbeitslosenversicherung wird über Beiträge der Pflegeversicherung finanziert.

Der Vollständigkeit halber sei noch angemerkt, dass die Zeit der Inanspruchnahme der Pflegezeit beispielsweise im TVöD-Bereich beim Stufenaufstieg nicht berücksichtigt wird (Ausnahme: Die Pflegezeit dauert weniger als einen Monat. Unterbrechungen von weniger als einen Monat sind beim Stufenaufstieg unschädlich.).

Auch die Jahressonderzahlung erfährt eine entsprechende Kürzung.

Des Weiteren vermindert sich die Dauer des tariflichen Jahresurlaubes entsprechend und zwar um je 1/12 für jeden **vollen** Monat der Pflegezeit. Dem Beschäftigten muss jedoch mindestens der gesetzliche Jahresurlaub von 20 Arbeitstagen in der Fünf-Tage-Woche gewährt werden. Die Mindesturlaubsdauer ist nach Bundesurlaubsgesetz unabdingbar. Auch durch Tarifvertrag darf nicht zulasten der Beschäftigten von der gesetzlichen Mindesturlaubsdauer abgewichen werden.

Zum Schluss noch etwas positives: Trotz Ruhens des Arbeitsverhältnisses wird die Zeit der Inanspruchnahme der Pflegezeit auf die Beschäftigungszeit angerechnet.

Bild 16:

Die Regelungen zum Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit entsprechen weitgehend den Bestimmungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur dreijährigen Elternzeit. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit bedarf nicht die Zustimmung des Arbeitgebers. Sollte er anderer Meinung sein, ist eine sehr gute und fundierte Begründung unerlässlich.

Im Ergebnis kann der Anspruch allerdings selbst durch Fernbleiben von der Arbeit „vollstreckt“ werden. Bleibt der Beschäftigte von der Arbeit fern, so liegt – wie bei § 45 SGB V – keine Pflichtverletzung vor. Der Arbeitgeber kann also rechtswirksam keine Sanktionen wie Abmahnung oder Kündigung ergreifen. Er kann aber die Entgeltzahlung einstellen. Auch kann diese eine Pflichtverletzung auch Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers auslösen.

Bild 17:

Will der Beschäftigte die Pflegezeit in Anspruch nehmen, so muss er dies **spätestens zehn** Arbeitstage vor Beginn

- **schriftlich** gegenüber seinem Arbeitgeber ankündigen und
- gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (dies ist nur bei Teilzeitbeschäftigung notwendig).

Versäumt der Beschäftigte die Ankündigungsfrist, so verschiebt sich der Beginn entsprechend.

Die Ankündigungsfrist von nur zehn Arbeitstagen wird damit begründet, dass Pflegebedürftigkeit auch sehr kurzfristig auftreten kann. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Arbeitgeber innerhalb der kurzen Ankündigungsfrist die notwendigen organisatorischen Maßnahmen durchführen kann.

Ob die Abgeordneten des Deutschen Bundestages bei der Verabschiedung des Gesetzes auch daran gedacht haben, welche Schwierigkeiten dies in der Praxis nach sich ziehen kann? Ich gehe davon aus, dass die Abgeordneten, welche für das Gesetz gestimmt haben, alle selbstständigen Unternehmer sind und sich der praktischen Auswirkung durchaus bewusst waren.

Bei einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung ist eine **schriftliche** Vereinbarung zu schließen, die auf dem Verhandlungswege erzielt werden soll. Kommt es nicht zu einer Einigung, hat der Beschäftigte ein einklagbares Recht, dass der Arbeitgeber seinen Wünschen zur Verringerung und Verteilung seiner Arbeitszeit entspricht, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Bild 18:

Der Kreis der anspruchsberechtigten Beschäftigten ist der gleiche wie bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung.

Bild 19:

Auch die Aufzählung der „nahen Angehörigen“ ist identisch. Der Gesetzgeber hat für beide Formen der Arbeitsbefreiung die Aufstellung der infrage kommenden Personen in einen Absatz zusammengefasst und hat somit zu einer wesentlichen Vereinfachung der Thematik beigetragen.

Bild 20:

Der Gesetzeswortlaut enthält keine Angabe darüber, wann die Bescheinigung vorzulegen ist. Wie sich aus der Begründung des Regierungsentwurfes des Pflegezeitgesetzes ergibt, ist die Bescheinigung allerdings weder bereits bei der Ankündigung noch notwendigerweise bei Antritt der Pflegezeit vorzulegen.

Die Bundesregierung verweist lediglich darauf, dass bei Ankündigung der Pflegezeit der medizinische Dienst der Krankenkassen seine Begutachtung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrages bei der Pflegekasse durchzuführen ist. Stellt sich auf Grund des Gutachtens heraus, dass der Pflegebedürftige nicht die Voraussetzungen nach SGB XI erfüllt, so kann dies zu misslichen Konsequenzen für Beschäftigten und Arbeitgeber führen, da es dann an einem Anspruch auf Pflegezeit fehlt.

Bild 21:

Nach den ersten Planungen der Bundesregierung zur Einführung der Pflegezeit im Jahr 2006 sollte der Anspruch auf Pflegezeit zunächst entstehen, wenn der Betroffene mindestens sechs Monate dem Betrieb angehört. Diese Wartezeit sieht das Gesetz jetzt nicht mehr vor.

Hat beispielsweise ein Beschäftigter während der Probezeit Probleme mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes, so könnte er sich an einen pflegebedürftigen „nahen Angehörigen“ erinnern. Beansprucht ein Beschäftigter wenige Tage nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses die Pflegezeit, setzt mit der Geltendmachung der absolute Kündigungsschutz ein. Die Möglichkeit einer Probezeitkündigung ist entfallen.

Wie bereits auf Folie 14 beschrieben, reicht möglicherweise eine kurze tägliche Pflegezeit aus, die Probezeitregelungen auszuhebeln und zu einer Beschäftigungszeit von mehreren Jahren zu gelangen.

Des Weiteren kann ein strategisch denkender Beschäftigter die Arbeitsbefreiung schon Monate im Voraus ankündigen, um sich, etwa bei Gefährdung seines Arbeitsplatzes, damit den Kündigungsschutz zu sichern. Dies ist vor allen Dingen auch dann von Interesse, wenn die Bedingungen der so genannten Unkündbarkeit in naher Zukunft erfüllt sind.

Bild 22:

In der Drucksache 16/7439 des Deutschen Bundestages (16. Wahlperiode) ist hierzu zu lesen. Ich ziere:

„Nach Satz 3 kann eine solche Verlängerung der Pflegezeit verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Pflege nicht erfolgen kann, zum Beispiel, weil die Person, die die Pflege des pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen sollte, selbst schwer erkrankt. Die Regelung entspricht § 16 Absatz 3 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.“

Bild 23:

Ist den „nahe Angehörige“ nicht mehr pflegebedürftig oder dem Beschäftigten die häusliche Pflege des „nahen Angehörigen“ unmöglich oder unzumutbar, etwa weil der Pflegebedürftige verstirbt oder in ein Pflegeheim aufgenommen wird, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände.

In anderen Fällen ist die einseitige vorzeitige Beendigung der Pflegezeit nicht möglich.

Bild 24:

Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist jedoch eine vorzeitige Beendigung der Pflegezeit jederzeit möglich.

Bild 25:

Zu § 8 des Pflegezeitgesetzes bedarf es keiner weiteren Erläuterung.

Bild 26:

Wenn jemand von euch das Pflegezeitgesetz auswendig lernen möchte, findet er es zum Beispiel auch im Internet.

Bild 27:

Mit der Schlussfolgerung aus dem zu Beginn meines Vortrages angeführten Artikel aus der *Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht* möchte ich meine Ausführungen abschließen:

„Das Fazit fällt zwiespältig aus. Sozialpolitisch markiert das Pflegezeitgesetz den Versuch, ambulante Pflege im Kontext demografischer Herausforderungen insbesondere der Pflegeversicherung zu fördern. Gesetzestechnisch ist das Gesetz an vielen Stellen verbesserungsbedürftig. Es ist ein weiterer Beleg dafür, dass der Gesetzgeber fast nur noch zu einer rechtszersplitternden Maßnahmengesetzgebung in der Lage ist. Man wird abzuwarten haben, inwieweit von dem Instrument der Pflegezeit – angesichts fehlender finanzieller Absicherung der Begünstigten – wirklich Gebrauch gemacht wird. Die weit reichende Tatbestandsfassung des Sonderkündigungsschutzes ruft die Gefahr hervor, dass die Ankündigung einer Pflegezeit in den Instrumentenkasten trickreich agierender Anwälte aufgenommen wird.“