

**Hinweise zur Durchführung
des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG)
und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG)**

Inhalt

1. Allgemeines.....	3
1.1. Überblick	3
1.2. Begriffsbestimmungen.....	4
1.3. Unabdingbarkeit	6
2. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz.....	6
2.1. Allgemeines.....	6
2.2. Anzeige- und Nachweispflichten	7
2.3. Entgeltfortzahlung und Pflegeunterstützungsgeld	7
3. Freistellungen nach Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz.....	8
3.1. Allgemeines.....	8
3.1.1. Geltendmachung der Ansprüche	8
3.1.2. Ankündigungsfristen	9
3.1.3. Nachweispflichten	9
3.1.4. Vollständige oder teilweise Freistellung, Vereinbarung.....	10
3.1.5. Verlängerung	11
3.1.6. Beendigung.....	11
3.2. Freistellungen nach Pflegezeitgesetz.....	11
3.2.1. Allgemeines	11
3.2.2. Pflegezeit	12
3.2.3. Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger	12
3.2.4. Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase	13
3.3. Freistellungen nach Familienpflegezeitgesetz.....	13
3.3.1. Allgemeines	13
3.3.2. Familienpflegezeit.....	14
3.3.3. Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger	14
3.4. Kombination verschiedener Freistellungen.....	14
4. Finanzielle Förderung durch zinsloses Darlehen.....	16
5. Arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen	16
5.1. Entgelt und Entgeltfortzahlung	16
5.1.1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	17
5.1.2. Vollständige Freistellung.....	17

5.1.3. Teilweise Freistellung	18
5.1.4. Anspruchskonkurrenzen mit Arbeitsbefreiung und Entgeltfortzahlung nach § 29 TV-L.....	18
5.2. Sabbatjahrmodelle.....	19
5.3. Teilzeitbeschäftigung.....	20
5.4. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg.....	20
5.5. Jahressonderzahlung	20
5.6. Entgelt im Krankheitsfall	21
5.6.1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und vollständige Freistellung	21
5.6.2. Teilweise Freistellung	22
5.7. Besondere Zahlungen	22
5.7.1. Vermögenswirksame Leistungen	22
5.7.2. Jubiläumsgeld	22
5.7.3. Sterbegeld	22
5.8. Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile.....	22
5.9. Erholungs- und Zusatzurlaub	23
5.9.1. Wartezeit und Entstehen.....	23
5.9.2. Kürzung	23
5.9.3. Übertragung, Befristung, Verfall und Abgeltung.....	24
5.10. Sonderurlaub.....	24
5.11. Beschäftigungszeit	24
5.12. Betriebliche Altersversorgung	25
5.13. Ende einer befristeten Beschäftigung und einer Berufsbildung.....	25
5.14. Kündigungsschutz.....	26
5.14.1. Kündigung durch den Arbeitgeber	26
5.14.2. Kündigung durch Beschäftigte.....	27
6. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen.....	27
6.1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung.....	27
6.2. Vollständige Freistellung	27
6.3. Teilweise Freistellung.....	29
7. Befristete Einstellung von Ersatzkräften	29
7.1. Befristung	29
7.2. Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers.....	30
Anlage 1	31
Anlage 2	32

1. Allgemeines

1.1. Überblick

Mit dem am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) wurden die bestehenden Möglichkeiten, die das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) und das Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten, besser miteinander verzahnt und weiterentwickelt. Die Regelungen des PflegeZG und des FPfZG basieren auf folgenden drei Säulen:

a) **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung:**

Leistungsverweigerungsrecht nach § 2 PflegeZG von bis zu zehn Arbeitstagen für die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder für die Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in einer akuten Pflegesituation.

b) **Mittelfristige Freistellungen:**

- **Pflegezeit** nach § 3 Abs. 1 PflegeZG bis zu sechs Monate unter vollständiger oder teilweiser Freistellung (ohne Mindestarbeitszeit) für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung.
- **Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger** nach § 3 Abs. 5 PflegeZG bis zu sechs Monate unter vollständiger oder teilweiser Freistellung (ohne Mindestarbeitszeit) in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung.
- **Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase** nach § 3 Abs. 6 PflegeZG bis zu drei Monate unter vollständiger oder teilweiser Freistellung (ohne Mindestarbeitszeit).

c) **Längerfristige Freistellungen:**

- **Familienpflegezeit** nach § 2 Abs. 1 FPfZG unter teilweiser Freistellung für die Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung.
- **Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger** nach § 2 Abs. 5 FPfZG unter teilweiser Freistellung in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung.

Eine Kurzübersicht über die Möglichkeiten nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz kann der Anlage 1 entnommen werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend nur die männliche Sprachform verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter.

1.2. Begriffsbestimmungen

In § 7 PflegeZG erfolgen die Begriffsbestimmungen für Beschäftigte, Arbeitgeber, Angehörige sowie die Pflegebedürftigkeit. Diese gelten für die Anwendung des FPfZG entsprechend (§ 2 Abs. 3 u. Abs. 5 S. 3 FPfZG i. V. m. § 7 PflegeZG). Darüber hinaus sind die Begriffe häusliche und außerhäusliche Umgebung für die Anwendung des PflegeZG und FPfZG von Bedeutung.

a) **Beschäftigte:**

Gemäß § 7 Abs. 1 PflegeZG sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Hierzu gehören sowohl Tarifbeschäftigte im Geltungsbereich des TV-L, des Pkw-Fahrer-TV-L, des TV-Forst und des TV-Ärzte, als auch außertariflich Beschäftigte. Die Durchführungshinweise beziehen sich nachfolgend auf die Vorschriften des TV-L, gelten jedoch sinngemäß im Geltungsbereich der anderen Tarifverträge im öffentlichen Dienst der Länder sowie für außertarifliche Beschäftigte, soweit zutreffend.

Des Weiteren fallen die **zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten** unter den Beschäftigtenbegriff. Davon werden sowohl Auszubildende nach TVA-L BBiG, TVA-L Pflege und TVA-L Forst als auch Praktikantinnen und Praktikanten nach TV Prakt-L sowie Praktika-Richtlinie, soweit sie unter das BBiG fallen, erfasst.

b) **Arbeitgeber:**

Arbeitgeber nach § 7 Abs. 2 PflegeZG sind **juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften**, die Personen im Sinne von § 7 Abs. 1 PflegeZG beschäftigen.

c) **Nahe Angehörige:**

Nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 PflegeZG sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern;
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft. Anhaltspunkte, die für das Vorliegen einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft sprechen, ergeben sich aus der Begründung des Gesetzentwurfs (BT-Drucks. 18/3124 S. 41).
- Geschwister, Ehegatten der Geschwister, Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister, Geschwister der Lebenspartner, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

d) **Pflegebedürftigkeit:**

Nach § 7 Abs. 4 PflegeZG gelten als pflegebedürftig Personen, die die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen. Ab dem 1. Januar 2017 wurde ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein neues Begutachtungsinstrument eingeführt, u. a. wird dadurch die Einstufung in die bisherigen drei Pflegestufen

durch die Einstufung in einen von fünf Pflegegraden abgelöst; zu den näheren Einzelheiten wird auf die entsprechenden Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.

Für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG ist es erforderlich, dass die Personen die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen. Um von einer „voraussichtlich zu erwartenden Pflegebedürftigkeit“ ausgehen zu können, müssen konkrete Anhaltspunkte hierfür vorliegen. Eine „bloße“ Erkrankung des nahen Angehörigen reicht hier allein nicht aus.

e) **Häusliche und außerhäusliche Umgebung:**

Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG und **Familienpflegezeit** nach § 2 Abs. 1 FPfZG können nur in Anspruch genommen werden, wenn die Pflege in **häuslicher Umgebung** stattfindet. Befindet sich der pflegebedürftige nahe Angehörige nur vorübergehend nicht mehr in der häuslichen Umgebung (z. B. wegen eines Krankenhausaufenthalts), so bleibt der häusliche Lebensmittelpunkt dennoch bestehen. Die Pflege- bzw. Familienpflegezeit laufen in diesen Fällen weiter, soweit sie nicht aufgrund veränderter Umstände oder mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig enden.

Die Inanspruchnahme einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG, der Freistellung zur **Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger** nach § 3 Abs. 5 PflegeZG und § 2 Abs. 5 FPfZG oder der Freistellung zur **Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase** nach § 3 Abs. 6 PflegeZG sind auch bei Betreuung/Begleitung in **außerhäuslicher Umgebung** (z. B. in einem Hospiz) möglich.

Für den Begriff **häusliche Umgebung** ist entscheidend, dass die Pflege nicht in einer stationären Einrichtung geleistet wird, sondern dass es sich um eine ambulante Pflege durch nahe Angehörige in privater Umgebung handelt. Nicht erforderlich ist eine häusliche Gemeinschaft mit der oder dem pflegenden Angehörigen. Vielmehr kann die Pflege auch im Haushalt der oder des Pflegebedürftigen selbst oder im Haushalt einer oder eines Dritten, in den die oder der Pflegebedürftige aufgenommen wurde, stattfinden. Möglich ist daher auch eine größere örtliche Entfernung (ggfs. auch Pflege im Ausland), sofern die oder der pflegende Angehörige dies mit ihrem oder seinem Arbeitszeitmodell vereinbaren kann. Jedoch muss die häusliche Pflege der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen durch die oder den in Pflegezeit oder Familienpflegezeit befindlichen Beschäftigten erfolgen (§ 3 Abs. 1 PflegeZG bzw. § 2 Abs. 1 FPfZG). Die ergänzende Inanspruchnahme ambulanter Pflegedienste ist unschädlich.

Unter den Begriff der **außerhäuslichen Umgebung** fallen Konstellationen wie die Betreuung eines im Sinne der §§ 14, 15 SGB XI pflegebedürftigen Kindes während der Unterbringung in einer Einrichtung.

1.3. Unabdingbarkeit

Nach § 8 PflegeZG sowie § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 8 PflegeZG sind die Vorschriften des PflegeZG sowie des FPfZG unabdingbar. D. h., von den Vorschriften der Gesetze kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden. Dies gilt sowohl für Tarifverträge wie auch Betriebsvereinbarungen und einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern.

2. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz

2.1. Allgemeines

Nach **§ 2 Abs. 1 PflegeZG** haben Beschäftigte das **Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben**, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer **akut aufgetretenen Pflegesituation** eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung unterscheidet sich aufgrund ihres besonderen Rechtscharakters grundlegend von den Freistellungen nach § 3 PflegeZG und § 2 FPfZG. Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung handelt es sich um ein Leistungsverweigerungsrecht der Beschäftigten und nicht um eine Freistellung von der Arbeitsleistung. Während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung liegt somit ein „aktives“ und kein ruhendes Arbeitsverhältnis vor.

Eine „**akut auftretende Pflegesituation**“ ist ein plötzlich auftretendes Akutereignis oder ein unerwarteter Eintritt der besonderen Pflegesituation. Voraussetzung ist demnach, dass der **Eintritt der Pflegebedürftigkeit nicht vorhersehbar** war.

Die **zehn Arbeitstage** stellen eine **Höchstgrenze** dar, die für die akute Pflegesituation **je nahem pflegebedürftigen Angehörigen** insgesamt nicht überschritten werden darf. Die Höchstgrenze von zehn Arbeitstagen kann jedoch unterschritten werden, denn das Recht, der Arbeit fernzubleiben, besteht nur insoweit, wie es für die Organisation der Pflege oder der pflegerischen Versorgung auch tatsächlich erforderlich ist.

Die bis zu zehn Arbeitstage müssen nicht zusammenhängend genommen werden. (BT-Drucks. 18/3449, S. 13). Eine Aufteilung der bis zu zehn Arbeitstage in mehrere Etappen ist aber nur zulässig, wenn an den Tagen, an denen die Beschäftigten von der Arbeit fernbleiben, die anfängliche akute Pflegesituation weiterbesteht und erst

durch die Inanspruchnahme des Leistungsverweigerungsrechts eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden kann.

Zum Verhältnis des Leistungsverweigerungsrechts nach § 2 PflegeZG zum tariflichen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L siehe Textziffer 5.1.4.

2.2. Anzeige- und Nachweispflichten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer **unverzüglich mitzuteilen** (§ 2 Abs. 2 S. 1 PflegeZG). Eine **Ankündigungsfrist** oder eine **Zustimmung seitens des Arbeitgebers** hat der Gesetzgeber **nicht** vorgesehen. Die Beschäftigten sind deshalb berechtigt, bei Eintritt der akuten Pflegesituation sofort der Arbeit fernzubleiben. Eine Wartezeit besteht nicht, d. h. der Beschäftigte kann bereits vom ersten Arbeitstag an von diesen Rechten Gebrauch machen. Eine **bestimmte Form** ist hierfür **nicht** vorgeschrieben. Der Arbeitgeber kann die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit oder das voraussichtliche Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI der nahen Angehörigen (siehe Textziffer 1.2 Buchstabe d)) und über die Erforderlichkeit des Fernbleibens von der Arbeit verlangen (§ 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG). Im Hinblick darauf, dass die kurzfristige Arbeitsverhinderung nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen beansprucht werden kann, ist vom Arbeitnehmer grundsätzlich ein Nachweis unter Angabe des Namens, Vornamens sowie der zuständigen Pflegekasse des Angehörigen zu verlangen.

Der Arbeitgeber ist unverzüglich zu informieren, wenn die kurzzeitige Arbeitsverhinderung länger als ursprünglich vorgesehen notwendig ist. Dabei ist das neue voraussichtliche Ende der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers für die Verlängerung ist nicht erforderlich, jedoch ist die Höchstdauer von insgesamt zehn Arbeitstagen je pflegebedürftigem nahen Angehörigen einzuhalten.

2.3. Entgeltfortzahlung und Pflegeunterstützungsgeld

Der Arbeitgeber ist zur **Entgeltfortzahlung** nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt (§ 2 Abs. 3 S. 1 PflegeZG).

Um entstehende Einkommensverluste bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG abzumildern, erhalten Beschäftigte ein auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenztes **Pflegeunterstützungsgeld** (§ 44a Abs. 3 SGB XI). Bei dem Pflegeunterstützungsgeld handelt es sich um eine Entgeltersatzleistung. Das Pflegeunterstützungsgeld wird von der Pflegeversicherung der pflegebedürftigen nahen Angehörigen gezahlt. Als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt steht es Beschäftigten auf schriftlichen Antrag zu, soweit und solange sie keine Entgeltfortzahlung vom

Arbeitgeber beanspruchen können. Das Pflegeunterstützungsgeld wird insgesamt nur einmal für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigem nahen Angehörigen gewährt. Teilen sich verschiedene Personen die Organisation der Pflege partnerschaftlich auf, steht diesen Personen das Pflegeunterstützungsgeld insgesamt nur einmal für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftigem nahen Angehörigen zu (§ 44a Abs. 3 S. 2 SGB XI). Das Pflegeunterstützungsgeld ist unverzüglich bei der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen des nahen Angehörigen unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Abs. 2 S. 2 PflegeZG über die (voraussetzliche) Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen zu beantragen (§ 44a Abs. 3 S. 3 SGB XI).

Zum Verhältnis des Pflegeunterstützungsgeldes zum tariflichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung während einer Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L siehe Textziffer 5.1.1.

3. Freistellungen nach Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

3.1. Allgemeines

Ist eine längere Pflege in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung erforderlich, können Beschäftigte mittel- oder längerfristige vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeit ohne Fortzahlung des Entgelts verlangen. Das PflegeZG und das FPfZG bieten hierzu – je nach Sachverhalt – verschiedene Freistellungsmöglichkeiten, die nach Bedarf auch miteinander kombiniert werden können. Die Gesamtdauer der verschiedenen Freistellungsansprüche nach beiden Gesetzen beträgt maximal 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen (siehe Textziffer 3.4).

Die nachfolgenden Ausführungen sind bei Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG gleichermaßen zu beachten.

3.1.1. Geltendmachung der Ansprüche

Für die Inanspruchnahme der Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG bedarf es **keiner Zustimmung des Arbeitgebers**. Jedoch sind jeweils unterschiedliche **Ankündigungsfristen** (siehe Textziffer 3.1.2) zu beachten.

Die Freistellungsansprüche können **für denselben Angehörigen jeweils nur einmal** beansprucht werden (einmaliges Gestaltungsrecht des Beschäftigten). Allerdings kann die jeweilige Freistellungsmöglichkeit bis zur jeweiligen Höchstdauer verlängert werden (siehe Textziffer 3.1.5). Haben Beschäftigte ihren einmaligen Anspruch auf eine bestimmte Freistellungsmöglichkeit mit einer kürzeren als der gesetzlichen Höchstdauer bereits verbraucht, ohne von der Verlängerungsoption Gebrauch zu machen, kann für denselben Angehörigen diese Freistellungsart nicht mehr beansprucht werden.

Da jeder Beschäftigte einen eigenen Freistellungsanspruch hat, besteht die Möglichkeit, dass **mehrere Personen gleichzeitig oder nacheinander** die Pflegeverantwortung **für denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen** übernehmen.

3.1.2. Ankündigungsfristen

Die Freistellungen nach dem **PflegeZG** müssen dem Arbeitgeber spätestens **zehn Arbeitstage** vor Beginn schriftlich angekündigt werden (§ 3 Abs. 3 S. 1 u. 2, Abs. 5 S. 3, Abs. 6 S. 3 PflegeZG).

Die Freistellungen nach dem **FPfZG** müssen dem Arbeitgeber spätestens **acht Wochen** vor Beginn schriftlich angekündigt werden (§ 2a Abs. 1 S. 1 u. 2, Abs. 6 FPfZG).

Gleichzeitig mit der Ankündigung ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wird nur eine teilweise Freistellung in Anspruch genommen, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Bei der teilweisen Freistellung ist über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen (siehe Textziffer 3.1.4).

Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob der Beschäftigte eine Freistellung nach § 3 Abs. 1 bzw. Abs. 5 PflegeZG oder nach § 2 Abs. 1 bzw. Abs. 5 FPfZG in Anspruch nehmen will und liegen die Voraussetzungen beider Gesetze vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit (§ 3 Abs. 3 S. 3, Abs. 5 S. 3 PflegeZG, § 2a Abs. 1 S. 3, Abs. 6 FPfZG).

Bei der Kombination verschiedener Freistellungsmöglichkeiten beider Gesetze sind längere Ankündigungsfristen zu beachten (siehe Textziffer 3.4).

3.1.3. Nachweispflichten

Für die Inanspruchnahme von **Pflegezeit, Familienpflegezeit** oder der Freistellung zur **Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger** haben Beschäftigte ihrer zuständigen Personalstelle die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) nachzuweisen; bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten pflegebedürftigen nahen Angehörigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (§ 3 Abs. 2, Abs. 5 S. 3 PflegeZG, § 2a Abs. 4, Abs. 6 FPfZG).

Für die Inanspruchnahme der **Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase** haben Beschäftigte der zuständigen Personalstelle durch

ein ärztliches Zeugnis das Vorliegen der Voraussetzungen nachzuweisen (§ 3 Abs. 6 S. 2 PflegeZG).

3.1.4. Vollständige oder teilweise Freistellung, Vereinbarung

Bei Freistellungen nach dem PflegeZG, die in Form einer **vollständigen Freistellung** von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden, handelt es sich um ein den Beschäftigten eingeräumtes Gestaltungsrecht, das – wie bei der Elternzeit – unmittelbar zum Ruhen der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Arbeitsverpflichtung des Beschäftigten und Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Arbeitsentgelts) führt. Der Abschluss einer entsprechenden schriftlichen **Vereinbarung** ist **nicht** notwendig.

Werden hingegen nur **teilweise Freistellungen** nach dem PflegeZG oder dem FPfZG in Anspruch genommen, ist mit dem Beschäftigten vor Beginn der Maßnahme eine **schriftliche Vereinbarung** über die Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) in Form eines Änderungsvertrages zum Arbeitsvertrag abzuschließen (§ 3 Abs. 4, Abs. 5 S. 3, Abs. 6 S. 3 PflegeZG, § 2a Abs. 2, Abs. 6 FPfZG). Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Der Änderungsvertrag muss dabei mindestens folgende Inhalte aufweisen:

- Name, Geburtsdatum, Anschrift und Angehörigenstatus der Person, die gepflegt, betreut oder begleitet wird;
- Beginn der Freistellung;
- Ende der Freistellung;
- Umfang der Arbeitszeit während der Freistellung;
- Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich über geänderte Umstände zu unterrichten, die zu einem vorzeitigen Ende der Freistellung führen.

Bei Inanspruchnahme einer Freistellung nach dem FPfZG ist die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden zu beachten.

Die genaue Verteilung der Arbeitszeit ist nicht Gegenstand des Änderungsvertrages, sondern wird zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten im gegenseitigen Einvernehmen gesondert festgelegt.

Möchten Beschäftigte den Umfang ihrer Teilzeitarbeit im Laufe der Freistellung verändern, so ist der Arbeitgeber auch hier verpflichtet, den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe (analog § 2 Abs. 2 S.2 FPfZG) entgegenstehen.

Ein Vertragsmuster für die Vereinbarung der Pflegezeit/Familienpflegezeit kann der Anlage 2 entnommen werden.

3.1.5. Verlängerung

Soweit Beschäftigte Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG kürzer als bis zur jeweils möglichen Höchstdauer der betreffenden Freistellungsart in Anspruch nehmen, können sie die laufende Freistellung mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu deren jeweiliger Höchstdauer verlängern. Anders als bei einer ersten Inanspruchnahme einer Freistellung ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, der Verlängerung zuzustimmen. Beschäftigte können eine Verlängerung bis zur Höchstdauer jedoch verlangen, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (§ 4 Abs. 1 S. 2 u. 3, Abs. 3 S. 1 u. 3 PflegeZG, § 2a Abs. 3, Abs. 6 FPfZG).

Bei der Verlängerung einer laufenden Freistellung ist die maximal zulässige Gesamtdauer von 24 Monaten für die Summe aller Freistellungsarten zu beachten (siehe auch Textziffer 3.4).

3.1.6. Beendigung

Die Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG enden nach Ablauf des Zeitraums, für den die Beschäftigten ihren Freistellungsanspruch bei vollständiger Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber jeweils geltend gemacht und angekündigt bzw. bei teilweiser Freistellung jeweils vereinbart haben.

Die Freistellungen enden vorzeitig, wenn sich die Umstände geändert haben. Fällt die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen weg oder ist die (häusliche) Pflege, die Betreuung oder Begleitung des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Freistellung vier Wochen nach Eintritt der verändernden Umstände (§ 4 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 S. 1 u. 3 PflegeZG, § 2a Abs. 5 u. 6 FPfZG). Die Übergangszeit von vier Wochen stellt sicher, dass den Beschäftigten z. B. bei einem notwendigen Übertritt der oder des nahen Angehörigen in die stationäre Pflege ein angemessener Zeitraum zur Begleitung der Eingewöhnungsphase verbleibt. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten.

Im Übrigen können die Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden (§ 4 Abs. 2 S. 3, Abs. 3 S. 1 u. 3 PflegeZG, § 2a Abs. 5 S. 3 FPfZG).

3.2. Freistellungen nach Pflegezeitgesetz

3.2.1. Allgemeines

Für die häusliche Pflege, die Betreuung und die Begleitung eines nahen Angehörigen gibt es nach dem Pflegezeitgesetz die Möglichkeiten einer **mittelfristigen vollständigen oder teilweisen Freistellung** von der Arbeitsleistung:

- zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Pflegezeit, § 3 Abs. 1 PflegeZG),
- zur Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (§ 3 Abs. 5 PflegeZG),
- zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (§ 3 Abs. 6 PflegeZG).

Bei einer **teilweisen Freistellung** nach dem PflegeZG ist **keine wöchentliche Mindestarbeitszeit** zu beachten.

Die Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG bestehen nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten (§ 3 Abs. 1 S. 2, Abs. 5 S. 3, Abs. 6 S. 3 PflegeZG). Für den Freistaat Bayern als Arbeitgeber hat diese **Kleinbetriebsklausel** keine praktische Bedeutung. Sie kann jedoch bspw. bei Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zum Tragen kommen. In diesen Fällen bleibt es den jeweiligen Arbeitgebern unbenommen, ihren Beschäftigten durch freiwillige Vereinbarungen entsprechende Möglichkeiten zu eröffnen.

3.2.2. Pflegezeit

Nach **§ 3 Abs. 1 PflegeZG** sind Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (**Pflegezeit**). Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen **längstens sechs Monate** (§ 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG).

3.2.3. Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger

Nach **§ 3 Abs. 5 PflegeZG** sind Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freizustellen, wenn sie einen **minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen** in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung **betreuen**. Im Rahmen dieser Freistellung ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich. Zudem genügt es, wenn der Beschäftigte lediglich die Betreuung wahrnimmt, sodass die Pflege von anderer Seite erfolgen kann (z. B. bei dauerhafter Unterbringung in einer externen Pflegeeinrichtung). Auch hier beträgt die Höchstdauer der Freistellung **längstens sechs Monate** (§ 4 Abs. 3 S. 1 i. V. m. Abs. 1 S. 1 PflegeZG).

Die Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG steht nicht nur Eltern für die Betreuung des pflegebedürftigen eigenen Kindes zu. Auch z. B. Großeltern oder Geschwister pflegebedürftiger Kinder können sich zu deren Betreuung von der Arbeitsleistung freistellen lassen (siehe Textziffer 1.2 Buchstabe c)).

3.2.4. Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase

§ 3 Abs. 6 PflegeZG enthält einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung für die **Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase**. Dieser Freistellungsanspruch unterscheidet sich in der zugrunde liegenden Lebenssituation, den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und der Höchstdauer von den anderen Freistellungsansprüchen. So ist eine Freistellung nur dann möglich, wenn der nahe Angehörige an einer **Erkrankung** leidet, **die progredient (fortschreitend) verläuft** und bereits ein **weit fortgeschrittenes Stadium erreicht** hat, bei der eine **Heilung ausgeschlossen** und eine **palliativmedizinische Behandlung notwendig** ist und die lediglich eine **begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten** erwarten lässt. Zudem ist nicht die Pflege oder die Betreuung eines nahen Angehörigen die Voraussetzung; vielmehr soll den Beschäftigten ermöglicht werden, nahen Angehörigen Beistand zu leisten durch die Begleitung in der letzten Lebensphase. Die Begleitung kann sowohl in häuslicher als auch in außerhäuslicher Umgebung stattfinden (z. B. in einem Hospiz). Die Höchstdauer der Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG beträgt **längstens drei Monate** (§ 4 Abs. 3 S. 2 PflegeZG).

3.3. Freistellungen nach Familienpflegezeitgesetz

3.3.1. Allgemeines

Für die häusliche Pflege und die Betreuung eines nahen Angehörigen gibt es nach dem Familienpflegezeitgesetz die Möglichkeiten einer **längerfristigen teilweisen Freistellung** von der Arbeitsleistung:

- zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (Familienpflegezeit, § 2 Abs. 1 FPfZG),
- zur Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (§ 2 Abs. 5 FPfZG).

Im Unterschied zu den Freistellungen nach dem PflegeZG ist zwingend eine **wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden** zu beachten (§ 2 Abs. 1 S. 2, Abs. 5 S. 3 FPfZG). Die 15-Stunden-Grenze entspricht der Untergrenze der Teilzeitbeschäftigung bei Elternzeit (§ 15 Abs. 7 Nr. 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG). Sie stellt außerdem sicher, dass der Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung erhalten bleibt. Bei unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu einem Jahr abzustellen (§ 2 Abs. 1 S. 3 FPfZG). D. h. die geforderte Mindestarbeitszeit muss nur im Durchschnitt eines Jahres vorliegen; die Ausgestaltung und Aufteilung kann nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer zu pflegenden Angehörigen erfolgen. Zur Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit und deren Verteilung siehe Textziffer 3.1.4.

Die Freistellungsansprüche nach § 2 FPfZG bestehen nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten bzw. ausschließlich zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 S. 4, Abs. 5 S. 3 FPfZG). Für den Freistaat Bayern als Arbeitgeber hat diese **Kleinbetriebsklausel** keine praktische Bedeutung. Sie kann jedoch bspw. bei Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zum Tragen kommen. In diesen Fällen bleibt es den jeweiligen Arbeitgebern unbenommen, ihren Beschäftigten durch freiwillige Vereinbarungen entsprechende Möglichkeiten zu eröffnen.

3.3.2. Familienpflegezeit

Nach **§ 2 Abs. 1 FPfZG** sind Beschäftigte teilweise von der Arbeit freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (**Familienpflegezeit**). Die Familienpflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen **längstens 24 Monate** (§ 2 Abs. 1 S. 1 FPfZG).

3.3.3. Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger

Nach **§ 2 Abs. 5 FPfZG** sind Beschäftigte teilweise von der Arbeit freizustellen, wenn sie einen **minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen** in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung **betreuen**. Im Rahmen dieser Freistellung ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich. Zudem genügt es, wenn der Beschäftigte lediglich die Betreuung wahrnimmt, sodass die Pflege von anderer Seite erfolgen kann (z. B. bei dauerhafter Unterbringung in einer externen Pflegeeinrichtung). Auch hier beträgt die Höchstdauer der Freistellung **längstens 24 Monate** (§ 2 Abs. 5 S. 1 FPfZG).

Die Freistellung nach § 2 Abs. 5 PflegeZG steht nicht nur Eltern für die Betreuung des pflegebedürftigen eigenen Kindes zu. Auch z. B. Großeltern oder Geschwister pflegebedürftiger Kinder können sich zu deren Betreuung von der Arbeitsleistung freistellen lassen (siehe Textziffer 1.2 Buchstabe c)).

3.4. Kombination verschiedener Freistellungen

Alle Freistellungen nach § 3 PflegeZG und § 2 FPfZG können **miteinander kombiniert** werden. Auch kann eine bereits laufende Freistellung verlängert werden (siehe Textziffer 3.1.5). Die Kombination verschiedener Freistellungsarten nach einem Gesetz und die Verlängerung einer Freistellung können jedoch nur unter Beachtung der Höchstdauer des jeweiligen Gesetzes erfolgen (z. B. kann Pflegezeit nur längstens für sechs Monate in Anspruch genommen werden, auch wenn sie mit anderen Freistellungsarten nach dem PflegeZG kombiniert oder verlängert wird, § 3 Abs. 1 i. V. m. § 4 Abs. 1 S. 1 u. 3 PflegeZG).

Zusätzlich ist bei der Kombination und der Verlängerung von Freistellungen die maximale Gesamtdauer von 24 Monaten für die Summe aller Freistellungen je pflegebedürftigem nahen Angehörigen zu beachten. D. h. die **Gesamtdauer** aller Freistellungen nach dem PflegeZG und dem FPfZG darf pro Beschäftigtem **in der Summe 24 Monate** je pflegebedürftigem nahen Angehörigen **nicht überschreiten** (§ 4 Abs. 1 S. 4 PflegeZG, § 2 Abs. 2 FPfZG). Wurde die maximale Gesamtdauer bereits durch andere Freistellungen nach dem PflegeZG oder FPfZG zur Pflege oder Betreuung derselben oder desselben Angehörigen aufgebraucht, ist auch keine weitere Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase nach § 3 Abs. 6 PflegeZG mehr möglich (§ 4 Abs. 3 S. 3 Halbs. 2 PflegeZG).

Zeiten der **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** nach § 2 Abs. 1 PflegeZG (siehe Textziffer 2) sind **nicht** auf die maximale Gesamtdauer von 24 Monaten **anzurechnen**, da es sich nicht um eine Freistellung, sondern um ein Leistungsverweigerungsrecht der Beschäftigten handelt.

Für die Kombination einer der Freistellungen nach § 3 PflegeZG mit einer der Freistellungen nach § 2 FPfZG und umgekehrt gelten besondere Vorgaben. In derartigen Fallkonstellationen müssen sich die beiden Freistellungen **unmittelbar aneinander anschließen**; eine zeitliche Unterbrechung ist nicht zulässig (§ 3 Abs. 3 S. 6 PflegeZG sowie § 2a Abs. 1 S. 4 FPfZG). Zudem gelten beim Übergang für die Inanspruchnahme der weiteren Freistellung folgende **längere Ankündigungsfristen**:

- a) Beim Übergang **von** einer vorangegangenen Freistellung nach dem **PflegeZG** zu einer Freistellung nach **FPfZG** gilt eine Ankündigungsfrist von **drei Monaten** (§ 3 Abs. 3 S. 4 u. 5, Abs. 5 S. 3 PflegeZG bzw. § 2a Abs. 1 S. 4 u. 5, Abs. 6 FPfZG).
- b) Beim Übergang **von** einer vorangegangenen Freistellung nach dem **FPfZG** zu einer Freistellung nach **PflegeZG** gilt eine Ankündigungsfrist von **acht Wochen** (§ 3 Abs. 3 S. 6, Abs. 5 S. 3 PflegeZG bzw. § 2a Abs. 1 S. 6, Abs. 6 FPfZG).

Beide vorgenannten Einschränkungen (zwingender unmittelbarer Anschluss und längere Ankündigungsfristen) gelten jedoch nicht für den **Sonderfall der Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase**. Diese besondere Freistellungsart nach § 3 Abs. 6 PflegeZG kann für denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen auch mit zeitlicher Unterbrechung zu einer vorangegangenen Freistellung nach dem FPfZG beansprucht werden; insoweit gilt die reguläre Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen (siehe Textziffer 3.1.2).

4. Finanzielle Förderung durch zinsloses Darlehen

Beschäftigte, die eine Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG in Anspruch nehmen, haben für die Dauer der Freistellungen einen Rechtsanspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen um den Entgeltausfall abzufedern (§ 3 Abs. 7 PflegeZG, §§§ 3 bis 10 FPfZG).

Das Darlehen ist beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu beantragen. Dieses entscheidet über die Gewährung des Darlehens, die Darlehenshöhe, den Zeitpunkt und die Höhe der Rückzahlung sowie über etwaige Anträge auf Stundung oder Teilerlass aufgrund besonderer Härte. Beschäftigte sind daher für Beratungen zur finanziellen Förderung der Freistellungen an das BAFzA zu verweisen.

Der Arbeitgeber ist jedoch nach § 4 S. 1 FPfZG verpflichtet, den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung zu bescheinigen; insbesondere sind hierbei die arbeitsvertraglichen Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung anzugeben (§ 8 Abs. 4 Nr. 1 FPfZG).

Nähere Informationen zum zinslosen Darlehen sowie ein Rechner sind auf der Internetseite des BAFzA unter <http://www.bafza.de> (Rubrik: „Aufgaben/Familienpflegezeit“) abrufbar.

5. Arbeits- und tarifrechtliche Auswirkungen

Die arbeits- und tarifrechtlichen Auswirkungen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Freistellungen nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG hängen im Wesentlichen von folgenden zwei Aspekten ab:

- **Rechtscharakter** (Leistungsverweigerungsrecht bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG, einseitiges Gestaltungsrecht bei vollständigen Freistellungen nach § 3 PflegeZG oder Anspruch auf Abschluss einer Teilzeitvereinbarung in Fällen teilweiser Freistellungen nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG) sowie
- **zeitlicher Umfang der Freistellung** (teilweise Freistellung, bei der das Arbeitsverhältnis in Form einer Teilzeitbeschäftigung aktiv fortbesteht oder vollständige Freistellung, die zum Ruhen der beiderseitigen Hauptleistungspflichten führt, nämlich der Arbeitsleistung und des Entgeltanspruchs).

5.1. Entgelt und Entgeltfortzahlung

Weder das PflegeZG noch das FPfZG sehen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung seitens des Arbeitgebers vor. Der Arbeitgeber ist daher zur Entgeltfortzahlung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt.

5.1.1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG ist hinsichtlich der Auswirkungen auf den Entgeltfortzahlungsanspruch zwischen den Beschäftigte nach TV-L und den Auszubildenden nach TVA-L BBiG bzw. TVA-L Pflege zu unterscheiden.

a) Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach TV-L:

Bei Beschäftigten nach TV-L, die ihr o. g. Leistungsverweigerungsrecht nach § 2 PflegeZG ausüben, entfällt im Gegenzug für diese Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung grundsätzlich auch die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers (Vergütungspflicht durch Entgeltzahlung).

Die tarifliche Regelung des § 29 Abs. 1 TV-L enthält die Ansprüche zur bezahlten Arbeitsbefreiung. Diese konkretisiert den gesetzlichen Anspruch zur vorübergehenden Verhinderung an der Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen und enthält eine abschließende Regelung dazu. Soweit für Zeiträume, in denen das o. g. Leistungsverweigerungsrecht ausgeübt wird, die Tatbestandsvoraussetzungen des § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa, bb oder cc TV-L erfüllt sind, kann daher für einzelne Tage ein tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung vorliegen (vgl. Textziffer 5.1.4). Der tarifliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L hat grundsätzlich Vorrang gegenüber dem gesetzlichen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld. Zu derartigen Anspruchskonkurrenzen siehe auch Textziffer 5.1.4. Darüber hinaus bestehen keine weiteren tariflichen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung.

b) Anspruch auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts:

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) enthält als lex specialis eine „andere gesetzliche Vorschrift“ i. S. des § 2 Abs. 3 PflegeZG, aus der sich eine Verpflichtung zur Fortzahlung der Vergütung für Auszubildende ergibt. Auszubildenden ist ihr Ausbildungsentgelt nach TVA-L BBiG bzw. TVA-L Pflege gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG bis zur Dauer von sechs Wochen fortzuzahlen, wenn sie aus einem „sonstigen in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.“ Dieser gesetzliche Entgeltfortzahlungsanspruch ist nach § 25 BBiG nicht abdingbar. Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen in akut auftretenden Pflegesituationen nach § 2 PflegeZG stellt einen derartigen unverschuldeten persönlichen Verhinderungsgrund dar. Auszubildenden ist während dieser Zeit folglich das Ausbildungsentgelt fortzuzahlen.

5.1.2. Vollständige Freistellung

Während einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. es entfallen die Arbeitspflicht seitens der Be-

schäftigten und die Vergütungspflicht seitens des Arbeitgebers. Aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses besteht für diese Zeiten kein tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Für Tage eines Kalendermonats, für die wegen der kurzfristigen Arbeitsverhinderung oder der vollständigen Freistellung kein Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile besteht, verringert sich das monatliche Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile nach § 24 Abs. 3 S. 1 TV-L.

5.1.3. Teilweise Freistellung

Wird während einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG eine zulässige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (teilweise Freistellung), besteht das Arbeitsverhältnis aktiv fort und somit auch die beiderseitigen Hauptleistungspflichten. Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Beschäftigte insoweit das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 24 Abs. 2 TV-L).

5.1.4. Anspruchskonkurrenzen mit Arbeitsbefreiung und Entgeltfortzahlung nach § 29 TV-L

Nach **§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa TV-L** haben Beschäftigte für den Fall der schweren Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie oder er in demselben Haushalt lebt wie der Beschäftigte, **Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für einen Arbeitstag im Kalenderjahr**. Daneben besteht nach **§ 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb und cc TV-L** die Möglichkeit unter bestimmten Umständen ein **Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr** für den Beschäftigten für den Fall der Erkrankung von Kindern unter 12 Jahren (Doppelbuchst. bb) oder im Falle der Erkrankung einer Betreuungsperson (Doppelbuchst. cc), wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung eines Kindes unter 8 Jahren bzw. seines wegen Behinderung dauernd pflegebedürftigen Kindes übernehmen muss.

Die Tarifnorm des § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L knüpft am Begriff der „**schweren Erkrankung**“ an. Nach BAG-Rechtsprechung ist eine Erkrankung immer dann schwer, wenn die Pflege des erkrankten Angehörigen oder Kindes unerlässlich ist. Der Begriff der „**Pflegebedürftigkeit**“ i. S. des PflegeZG geht darüber hinaus. Daher wird in Fällen einer „Pflegebedürftigkeit“ oftmals gleichzeitig eine „schwere Erkrankung“ vorliegen.

In diesen Fällen haben die gesetzlichen Regelungen des PflegeZG als höherrangiges Recht grundsätzlich Vorrang vor dem tariflichen Freistellungsanspruch. Dabei ist zu beachten, dass der tarifliche Anspruch nicht zum gesetzlichen Anspruch hinzutritt,

sondern von diesem überlagert wird. Insgesamt darf die Arbeitsunterbrechung nicht mehr als zehn Tage betragen.

Fallen die Ereignisse, die die Anspruchsvoraussetzungen sowohl nach dem PflegeZG als auch nach § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L erfüllen, zeitlich auseinander, bestehen keine Bedenken, dass beide Ansprüche nebeneinander gewährt werden.

Beispiel:

Dier Beschäftigte nimmt im März einen Tag Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa TV-L, da ein in seinem Haushalt lebender Angehöriger schwer erkrankt ist. Im September desselben Jahres tritt bei demselben Angehörigen eine akute Pflegesituation ein, sodass der Beschäftigte bis zu zehn Arbeitstagen nach § PflegeZG beanspruchen kann.

Dabei ist zu beachten, dass die Ansprüche nach dem PflegeZG für denselben nahen Angehörigen insgesamt nur einmal zustehen. Demgegenüber entsteht der tarifliche Anspruch nach § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L in jedem Kalenderjahr erneut.

5.2. Sabbatjahrm Modelle

Die Beschäftigten haben auch während eines laufenden Sabbatjahrm Modells Anspruch auf kurzfristige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG sowie vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung nach dem PflegeZG sowie dem FPfZG.

Bei **kurzfristiger Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG sowie den **vollständigen Freistellungen** nach dem PflegeZG sowie dem FPfZG besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Diese Abwesenheiten sind deshalb **nicht auf die Anspar- und Freistellungsphase des Sabbatjahrm Modells anzurechnen**. Das Sabbatjahrm Modell wird für die Dauer der Freistellung unterbrochen; je nachdem in welche Phase des Sabbatjahrm Modells die Freistellung fällt, schiebt sie den Beendigungszeitpunkt der Anspar- und/oder der Freistellungsphase hinaus. Diese Grundsätze gelten **auch** während der **teilweisen Freistellungen** nach dem PflegeZG oder dem FPfZG.

Da die Verwendung des Arbeitszeitguthabens für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit bei der Vereinbarung der Sabbatjahrm Modelle vertraglich auszuschließen ist, bleibt das (zuvor) angesparte Arbeitszeitguthaben in der Zeit der kurzfristigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellungen von der Arbeitsleistung unverändert bestehen (kein Ansparen, keine Verwendung); es darf nicht zur Finanzierung der gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten verwendet werden.

Im Übrigen wird auf die Hinweise des Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat zur Durchführung von Sabbatjahrmustern vom 17. Februar 2017 (GZ: 25 – P 2501 – 2/8) in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.

5.3. Teilzeitbeschäftigung

Nach § 11 Abs. 1 TV-L soll mit Beschäftigten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche/betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. In diesem Fall haben die Beschäftigten ein Wahlrecht. Sie können ihr Teilzeitverlangen entweder auf § 11 TV-L oder auf § 3 PflegeZG bzw. § 2 FPfZG stützen und sich bei Letzterem den besonderen Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG sichern. Der tarifliche Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 11 TV-L kann auch im Anschluss an die Freistellungen nach dem PflegeZG bzw. FPfZG geltend gemacht werden. Insoweit entfällt jedoch der besondere Kündigungsschutz.

5.4. Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg

Zeiten einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG sind nach Maßgabe des § 17 Abs. 3 Buchst. e TV-L auf die Stufenlaufzeit anzurechnen.

Zeiten einer **vollständigen Freistellung** nach § 3 PflegeZG, die weniger als einen Monat im Kalenderjahr umfassen, sind ebenfalls nach Maßgabe des § 17 Abs. 3 Buchst. e TV-L auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Zeiten einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG, die mehr als einen Monat im Kalenderjahr umfassen, werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. D. h. die vor der Unterbrechung erreichte Stufe wird während der vollständigen Freistellung angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die oder der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat.

Die Inanspruchnahme einer **teilweisen Freistellung** nach dem PflegeZG oder dem FPfZG beeinträchtigt die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L nicht.

5.5. Jahressonderzahlung

Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung besteht dem Grunde nach auch bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG und bei vollständigen oder teilweisen Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG, da die Stichtagsregelung in § 20 Abs. 1 TV-L lediglich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abstellt. Allerdings können sich diese Zeiten mindernd auswirken

- bei einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** sowie einer **vollständigen Freistellung** nach § 3 PflegeZG wegen § 20 Abs. 4 S. 1 TV-L, wenn in einem Kalendermonat nicht für mindestens einen Tag ein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-L bestand,
- bei **teilweisen Freistellungen** nach dem PflegeZG oder dem FPfZG wegen § 20 Abs. 3 S. 1 TV-L, soweit diese innerhalb des dreimonatigen Bemessungszeitraums für die Jahressonderzahlung liegen.

5.6. Entgelt im Krankheitsfall

5.6.1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung und vollständige Freistellung

Während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG wird kein Entgelt im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlung und Krankengeldzuschuss) gewährt. Auch wenn Beschäftigte erst während dieser Zeiten erkranken, löst dies keine Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L aus. Der Grund der Verhinderung an der Arbeitsleistung liegt dann nicht in der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit i. S. d. § 22 TV-L i. V. m. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), sondern in der ohnehin bereits bestehenden Befreiung von der Pflicht zur Arbeitsleistung infolge der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der vollständigen Freistellung.

Wenn Beschäftigte nach Ankündigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der vollständigen Freistellung, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkranken und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder vollständigen Freistellung noch andauert, entfällt der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall mit Beginn der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der vollständigen Freistellung.

Sind Beschäftigte bei Beendigung einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder einer vollständigen Freistellung arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie vom Tag nach Ablauf der Arbeitsverhinderung bzw. Freistellung an Entgelt im Krankheitsfall nach § 22 TV-L. Die Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung beginnt mit dem Tag nach Ablauf der in Anspruch genommenen kurzfristigen Arbeitsverhinderung bzw. vollständigen Freistellung.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Voraussetzungen nach § 22 Abs. 2 und 3 TV-L vorliegen. Für die Berechnung der Fristen für den Bezug des Krankengeldzuschusses nach § 22 Abs. 3 TV-L ist jedoch vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit während der kurzfristigen Arbeitsverhinderung oder der vollständigen Freistellung und nicht wie bei der Entgeltfortzahlung vom Tage nach deren Beendigung auszugehen, vgl. § 22 Abs. 3 S. 1 TV-L.

5.6.2. Teilweise Freistellung

Während einer teilweisen Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG bleibt der Anspruch auf Entgelt im Krankheitsfall dem Grunde nach unberührt. Die Höhe verringert sich nach dem für Teilzeitarbeitsverhältnisse geltenden Grundsatz nach § 24 Abs. 2 TV-L im Verhältnis zur Arbeitszeit.

5.7. Besondere Zahlungen

5.7.1. Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zu- steht (§ 23 Abs. 1 S. 4 TV-L). Es gelten die Grundsätze des § 24 Abs. 2 sowie Abs. 3 S. 1 TV-L.

5.7.2. Jubiläumsgeld

Zeiten einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG sowie Zeiten einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG werden auf die Jubiläumszeit angerechnet, da auch die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L währenddessen weiterläuft. Vollenden Beschäftigte während der vorgenannten Zeiträume eine für die Anwendung des § 23 Abs. 2 TV-L maßgebliche Beschäftigungszeit, ist das Jubiläumsgeld während der Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. während der Freistellung zu zahlen.

5.7.3. Sterbegeld

Für einen Anspruch auf Sterbegeld ist maßgebend, dass das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Todes des Beschäftigten nicht geruht hat (§ 23 Abs. 3 S. 1 TV L). Deshalb wird **kein Sterbegeld** gezahlt, wenn Beschäftigte während einer **vollständigen Freistellung** nach § 3 PflegeZG versterben.

Während einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG sowie während Zeiten einer **teilweisen Freistellung** nach dem PflegeZG oder dem FPfZG besteht das Arbeitsverhältnis hingegen aktiv weiter. Versterben Beschäftigte während dieser Zeiten, haben Hinterbliebene gemäß § 23 Abs. 3 TV-L einen **Anspruch auf Sterbegeld**.

5.8. Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile

Eine **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG ist beim Anspruch die Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder als unschädlich zu behandeln. Mit der Wiederaufnahme der Beschäftigung lebt die Besitzstandszulage automatisch wieder auf. Ein gesonderter Antrag des Beschäftigten ist nicht erforderlich.

Sofern für die im Oktober 2006 zu berücksichtigenden Kinder bzw. die bis zum 31. Dezember 2006 geborenen Kinder ein Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder besteht, ruht dieser während einer **vollständigen Freistellung** nach dem PflegeZG. Insofern ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung als unschädlich zu behandeln. Liegen nach Ablauf der vollständigen Freistellung bei Wiederaufnahme der Beschäftigung die Voraussetzungen nach § 11 TVÜ-Länder oder nach der oben genannten außertariflichen Regelung noch vor, lebt der Anspruch grundsätzlich wieder auf. Für die Wiederaufnahme der Zahlung der Besitzstandszulage ist der Arbeitgeber auf die Mitwirkung der Beschäftigten angewiesen. Diese müssen ihn davon in Kenntnis setzen, dass die Anspruchsvoraussetzungen weiterhin vorliegen. Daher sollten die Beschäftigten die Wiederaufnahme der Zahlung der Besitzstandszulage umgehend schriftlich beantragen. Die schriftliche Geltendmachung ist im Hinblick auf § 37 TV-L geboten.

5.9. Erholungs- und Zusatzurlaub

5.9.1. Wartezeit und Entstehen

Der volle Anspruch auf den Erholungsurlaub wird nach § 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrIG) erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Die Wartezeit knüpft an den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Sie läuft daher auch während einer vollständigen Freistellung nach dem PflegeZG, in der das Arbeitsverhältnis ruht, weiter. Nach Feststellung des BAG entstehen Urlaubsansprüche auch während des Ruhens der beiderseitigen Hauptleistungspflichten. Demnach entstehen auch in Zeiten einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG Urlaubsansprüche. Es sind jedoch die Kürzungsvorschriften in § 4 Abs. 4 PflegeZG sowie § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L zu beachten (siehe Textziffer 5.9.2).

5.9.2. Kürzung

Eine **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG beeinflusst die Höhe des Urlaubsanspruchs (Erholungsurlaub und Zusatzurlaub) nicht.

Für jeden vollen Kalendermonat einer **vollständigen Freistellung** von der Arbeitsleistung nach § 3 PflegeZG kann der Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 4 PflegeZG den Erholungsurlaub, der Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, um ein Zwölftel kürzen. Von der gesetzlichen Kürzungsmöglichkeit ist i. V. m. § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L Gebrauch zu machen. Die Regelung bezieht sich auf die Gesamtdauer des Jahresurlaubs, d. h. neben dem gesetzlichen Mindesturlaub nach §§ 1 und 3 Abs. 1 BUrIG, § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und dem Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 208 SGB IX wird auch der darüberhinausgehende tarifliche Erholungsurlaub gekürzt. Die Minderung des Urlaubsanspruchs sollte vor Beginn der Freistellung erfolgen und der oder dem Beschäftigten schriftlich mitgeteilt werden. Eine Kürzung betrifft auch den Zusatzurlaub bei Wechselschicht

und Schichtarbeit gemäß § 27 TV-L. Beginnt die vollständige Freistellung während der zwei- bzw. viermonatigen Anwartschaftsdauer für den Erwerb dieses Urlaubsanspruchs, verfällt die bereits zurückgelegte Zeit, da die entsprechende Anwartschaftsdauer zusammenhängend erbracht werden muss.

Bei **teilweisen Freistellungen** von der Arbeitsleistung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG mit verringerter wöchentlicher Arbeitszeit sowie beim Wechsel des Arbeitszeitmodells mit geänderter Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage gelten dieselben Grundsätze, wie bei einem Wechsel des Beschäftigungsmodells aus anderen Gründen.

5.9.3. Übertragung, Befristung, Verfall und Abgeltung

Das PflegeZG sowie das FPfZG enthalten – abweichend von § 17 Abs. 2 BEEG – keine besonderen Übertragungsfristen. Daher gelten für die Befristung und den Verfall der Urlaubsansprüche die allgemeinen urlaubsrechtlichen Regelungen.

Endet das Arbeitsverhältnis während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG oder wird es im Anschluss daran nicht mehr fortgesetzt, ist ein noch nicht gewährter und noch nicht verfallener Urlaubsanspruch nach der gesetzlichen Regelung des § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten.

5.10. Sonderurlaub

Nach § 28 TV-L können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Die Beschäftigten haben ein Wahlrecht, ob sie für eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung eine Freistellung nach dem PflegeZG in Anspruch nehmen (und sich den besonderen Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG sichern) oder Sonderurlaub nach § 28 TV-L beantragen. Auf die Freistellung nach dem PflegeZG besteht ein Rechtsanspruch; die tarifliche Regelung in § 28 TV L ist eine „Kann-Regelung“. Der Arbeitgeber kann bei Vorliegen entsprechender Gründe den Sonderurlaub auch ablehnen.

5.11. Beschäftigungszeit

Zeiten der Inanspruchnahme einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer der Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG sind in vollem Umfang auf die Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L anzurechnen. Das Arbeitsverhältnis besteht in dieser Zeit fort und zwar unabhängig davon, ob Beschäftigte an der Arbeit kurzzeitig verhindert sind, Teilzeitarbeit leisten oder vollständig freigestellt sind. Ausdrücklich ausgenommen sind lediglich Zeiten eines (unbezahlten) Sonderurlaubs nach § 28 TV-L, für den der Arbeitgeber vor Antritt kein dienstliches Interesse anerkannt hat (§ 34 Abs. 3 S. 2 TV L).

5.12. Betriebliche Altersversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wird durch eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder eine Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG nicht berührt.

Die Höhe der Rentenanwartschaften aus der Zusatzversorgung ist jedoch abhängig von der Höhe des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Während Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG sowie der vollständigen Freistellung nach dem PflegeZG fließt kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Während einer teilweisen Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG steht nur das verminderte Zusatzversorgungspflichtige Entgelt für die Abführung der Umlage zur Verfügung.

Die finanzielle Förderung durch ein zinsloses Darlehen vom BAFzA sowie das Pflegeunterstützungsgeld, bei dem es sich um einen sozialversicherungsrechtlichen Anspruch nach § 2 Abs. 3 PflegeZG i. V. m. § 44a Abs. 3 SGB XI handelt, stellen kein Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar.

Für weitergehende Auskünfte sollten die Beschäftigten unmittelbar an die VBL verwiesen werden.

5.13. Ende einer befristeten Beschäftigung und einer Berufsbildung

Befristete Arbeitsverhältnisse enden auch im Falle einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG mit Ablauf der Befristung; der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschiebt sich nicht um die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellung. Etwas anderes gilt nur für folgende Fälle:

a) Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz:

In diesen Fällen verlängert sich die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind. Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG sind von dieser Ausnahme nicht erfasst, da sie ein Leistungsverweigerungsrecht der Beschäftigten darstellen, nicht aber einer Beurlaubung oder reduzierter Arbeitszeit gleichkommen.

b) Zeiten der Berufsbildung:

Freistellungen nach dem PflegeZG oder FPfZG werden nicht auf die Berufsbildungszeiten angerechnet (§ 4 Abs. 1 S. 5 PflegeZG, § 2 Abs. 4 FPfZG) und unterbrechen daher die Berufsbildungszeit. Eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG hat keine Unterbrechung der Berufsbildungszeit zur Folge.

5.14. Kündigungsschutz

5.14.1. Kündigung durch den Arbeitgeber

Ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz stellt sicher, dass Beschäftigten aus einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG keine Nachteile hinsichtlich einer Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses erwachsen. Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellung grundsätzlich nicht kündigen (§ 5 Abs. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG). Eine Kündigung nach § 34 TV-L ist für diesen Zeitraum regelmäßig ausgeschlossen.

Wird eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG früher als zwölf Wochen vor dem Beginn der Freistellung angekündigt, so setzt der besondere Kündigungsschutz nicht bereits mit der Ankündigung, sondern erst zwölf Wochen vor Freistellungsbeginn ein. Dadurch soll eine kündigungrechtliche Besserstellung der Beschäftigten für einen unangemessen langen Zeitraum vermieden werden, wenn deren Ankündigung einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG bereits weit im Voraus erfolgt.

Als Endtermin des besonderen Kündigungsschutzes gilt das Freistellungsende. Nehmen Beschäftigte länger als zunächst angekündigt das Recht auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder eine Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG in Anspruch oder schließen sich mehrere Freistellungen aneinander an, gilt der besondere Kündigungsschutz nicht nur bis zum ursprünglich angekündigten Ende der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellungen, sondern bis zu deren tatsächlichem Ende.

In besonderen Fällen kann der Arbeitgeber allerdings beantragen, dass ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt wird (§ 5 Abs. 2 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG). Zuständig hierfür ist das zuständige Gewerbeaufsichtsamt (§ 1 Abs. 1 S. 1 i. V. m. Anlage (Nr. 34 i. V. m. Nr. 15) der Verordnung über gewerbeaufsichtliche Zuständigkeiten (ZustV-GA)).

Spricht der Arbeitgeber im Rahmen des § 5 PflegeZG in besonderen Fällen ausnahmsweise eine Kündigung aus, können Beschäftigte nach den Vorgaben des § 4 KSchG eine Kündigungsschutzklage erheben. Eine Kündigung des Arbeitgebers, die

ohne vorherige Zulässigkeitserklärung des zuständigen Gewerbeaufsichtsamtes ausgesprochen wird, ist nichtig (§ 134 BGB).

5.14.2. Kündigung durch Beschäftigte

Beschäftigte können jederzeit ordentlich kündigen, d. h. im Rahmen der im Arbeitsvertrag vereinbarten Fristen (siehe auch § 34 TV-L). Eine besondere Kündigungsfrist für Beschäftigte sehen weder das PflegeZG noch das FPfZG vor.

6. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Die folgenden Informationen über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG geben den Rechtsstand im Dezember 2018 wieder; sie sollen und können eine individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger nicht ersetzen. Für weitergehende Auskünfte sollten die Beschäftigten deshalb unmittelbar an die zuständigen Sozialversicherungsträger verwiesen werden.

6.1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Bei einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bleibt der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung weiterhin bestehen. Das zum 1. Januar 2015 eingeführte Pflegeunterstützungsgeld flankiert als Entgeltersatzleistung den bereits seit 2008 bestehenden Anspruch auf eine bis zu zehntägige Freistellung von der Arbeit, der aus einer akuten Pflegesituation resultiert. Das Pflegeunterstützungsgeld ist zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig, sodass während des Leistungszeitraumes auch Beiträge zu diesen Sozialversicherungszweigen abgeführt werden.

6.2. Vollständige Freistellung

Bei einer vollständigen Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG entfällt der sozialversicherungsrechtliche Versicherungsschutz aus dem Beschäftigungsverhältnis und es ergeben sich Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung.

a) Kranken- und Pflegeversicherung:

Da bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht der Pflegeperson entfällt, kann der Versicherungsschutz in der Regel über eine Familienversicherung (§ 10 SGB V, § 25 SGB XI) aufrechterhalten werden.

In den Fällen, in denen kein Anspruch auf eine Familienversicherung gegeben ist, muss der Krankenversicherungsschutz über eine freiwillige Krankenversicherung

erfolgen. Sofern eine Absicherung über eine freiwillige Krankenversicherung erfolgt, ist in der Folge auch eine Absicherung in der Sozialen Pflegeversicherung gegeben. Auf Antrag erhält der Beschäftigte von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags als Zuschuss (§ 44a Abs. 1 SGB XI).

Eine private Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung bleibt grundsätzlich während der Pflegezeit bestehen. Auf Antrag erhält der Beschäftigte von der Pflegekasse oder dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen den Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Mindestbeitrags in der freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung als Zuschuss (§ 44a Abs. 1 SGB XI).

b) Rentenversicherung

Beschäftigte, die eine vollständige Freistellung von bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen, werden in der Regel als Pflegeperson in der Rentenversicherung versicherungspflichtig. Diese Versicherungspflicht tritt ein, wenn die nicht erwerbsmäßige Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen mit mindestens Pflegegrad 2 mindestens 10 Stunden wöchentlich verteilt auf mindestens zwei Tage erfolgt. Zusätzlich ist Voraussetzung, dass während der Pfllegetätigkeit keine Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Stunden wöchentlich ausgeübt wird und dass die Pflege in der häuslichen Umgebung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen stattfindet. Die Pflegekasse des pflegebedürftigen nahen Angehörigen übernimmt die Beiträge zur Rentenversicherung. Wegen der Rentenversicherungspflicht als Pflegeperson entstehen keine rentenrechtlichen Lücken im Versicherungsverlauf des Beschäftigten.

c) Arbeitslosenversicherung

Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit, in der sie als Pflegeperson einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 2 nicht erwerbsmäßig wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in seiner häuslichen Umgebung pflegen. Voraussetzung ist, dass die Pflegeperson unmittelbar vor Beginn der Pfllegetätigkeit versicherungspflichtig war oder Anspruch auf eine laufende Entgeltersatzleistung nach dem SGB III hatte. Versicherungspflicht besteht auch, wenn die o.g. Voraussetzungen durch die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger erfüllt werden. Die Beiträge werden von der zuständigen Pflegekasse übernommen.

d) Unfallversicherung

Nicht erwerbsmäßig tätige Personen sind während ihrer Pfllegetätigkeit in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert, wenn der pflegebedürftige nahe Angehörige mit mindestens Pflegegrad 2 in seiner häuslichen Umgebung gepflegt wird. Wie in der Renten- und Arbeitslosenversicherung muss die Pfllegetätigkeit einen Zeitraum von wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig

mindestens zwei Tage in der Woche, umfassen. Die Versicherung ist beitragsfrei. Eine Anmeldung bei der zuständigen Unfallkasse ist nicht erforderlich.

6.3. Teilweise Freistellung

Bei einer nur teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung bleibt aufgrund des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses (bei einer mehr als geringfügigen Beschäftigung) die Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung bestehen. In der gesetzlichen Krankenversicherung kann bei Beschäftigten, deren Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenzen überschritten haben und nach § 6 SGB V versicherungsfrei waren, die Versicherungspflicht durch die Entgeltminderung aufgrund der Teilzeitbeschäftigung eintreten. In diesen Fällen besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag des Beschäftigten bei der Krankenkasse (§ 8 Abs. 1 S. 1 Nr. 2a SGB V). In der Rentenversicherung bleibt die Versicherungspflicht auch bei einer geringfügigen Beschäftigung bestehen, soweit die Beschäftigten sich nicht von der Versicherungspflicht befreien lassen. Außerdem überweist die Pflegeversicherung der pflegebedürftigen nahen Angehörigen der Rentenversicherung Beiträge für die geleistete Pflege, wenn der Aufwand hierfür mindestens zehn Stunden wöchentlich verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage beträgt und eine Erwerbstätigkeit höchstens im Umfang von 30 Wochenstunden ausgeübt wird.

7. Befristete Einstellung von Ersatzkräften

Werden Ersatzkräfte zur Vertretung von Beschäftigten für die Dauer einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG befristet eingestellt, gelten die nachfolgend dargestellten speziellen Regelungen nach § 6 PflegeZG i. V. m. § 2 Abs. 3 FPfZG.

7.1. Befristung

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig, z. B. wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Der Zweck der Vertretung eines Beschäftigten für die Dauer seiner kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG ist nach § 6 Abs. 1 Satz S. 1 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG als ein solcher sachlicher Grund für die befristete Einstellung gesetzlich anerkannt. Zusätzlich zu den Zeiten der Vertretung kann sich die Befristung auch über die notwendigen Zeiten einer Einarbeitung erstrecken (§ 6 Abs. 1 S. 2 PflegeZG). Die Befristung kann für die Zeiten einzelner kurzzeitiger Arbeitsverhinderungen oder Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG oder auch zusammen für deren Gesamtdauer erfolgen.

Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den im Gesetz genannten Zwecken (Vertretung oder notwendige Einarbeitung) zu

entnehmen sein (§ 6 Abs. 2 PflegeZG). Die Befristung kann somit z. B. auch „für die Dauer der Pflegezeit“ der oder des zu vertretenden Beschäftigten abgeschlossen werden, d. h. ohne kalendermäßige Bestimmung. Eine auflösende Bedingung – wie in § 21 TzBfG – ist dagegen weder im PflegeZG noch im FPfZG vorgesehen.

§ 6 PflegeZG stellt eine Spezialnorm in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen in den o. g. Fällen dar und wird insoweit durch die allgemeinen Regelungen des TzBfG ergänzt. Der Arbeitgeber muss z. B. die Formvorschriften zum Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG beachten. In Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die aus den in § 6 Abs. 1 PflegeZG genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 6 Abs. 1 bis 3 PflegeZG gelten.

7.2. Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers

Für den Fall, dass eine Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG des vertretenen Beschäftigten vorzeitig nach § 4 Abs. 2 S. 1 PflegeZG, § 2a Abs. 5 S. 1 FPfZG (insbesondere bei Wegfall der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen) endet, regelt § 6 Abs. 3 PflegeZG ein außerordentliches Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers für den befristeten Arbeitsvertrag des Vertreters. Der Arbeitgeber kann in dem vorgenannten Fall abweichend von den tariflichen Kündigungsfristen nach § 34 TV-L den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Mindestfrist von zwei Wochen kündigen. Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich dann nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen. Anderweitige besondere Kündigungsschutzvorschriften sind hingegen zu beachten (z. B. § 85 SGB IX). Das Sonderkündigungsrecht nach § 6 Abs. 3 PflegeZG kann durch Vertrag ausgeschlossen werden (§ 6 Abs. 3 S. 3 PflegeZG). Das Sonderkündigungsrecht besteht nicht, wenn die Freistellung einvernehmlich mit Zustimmung des Arbeitgebers nach § 4 Abs. 2 S. 3 PflegeZG vorzeitig beendet wird.

Übersicht über die Möglichkeiten nach dem Pflegezeit- sowie Familienpflegezeitgesetz

	Pflegezeitgesetz (PflegeZG)				Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)	
	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung	Pflegezeit	Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger	Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase	Familienpflegezeit	Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger
Rechtsgrundlage	§ 2 PflegeZG	§ 3 Abs. 1 PflegeZG	§ 3 Abs. 5 PflegeZG	§ 3 Abs. 6 PflegeZG	§ 2 Abs. 1 FPfZG	§ 2 Abs. 5 FPfZG
Rechtscharakter	Leistungsverweigerungsrecht im aktiven Arbeitsverhältnis	vollständige Freistellung (ruhendes Arbeitsverhältnis) oder teilweise Freistellung <u>ohne</u> Mindestarbeitszeit			teilweise Freistellung <u>mit</u> Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche	
Höchstdauer	10 Arbeitstage	6 Monate		3 Monate	24 Monate	
Gesamtdauer	---	maximal 24 Monate				
Ankündigungsfrist	unverzüglich	10 Arbeitstage			8 Wochen	
Zustimmung des Arbeitgebers	nicht erforderlich	erstmalige Inanspruchnahme: nicht erforderlich; Verlängerung: erforderlich (Ausnahme: vorgesehener Wechsel der pflegenden Personen nicht erfolgt)				
Nachweise	ärztliche Bescheinigung	Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder der privaten Pflege-Pflichtversicherung	ärztliches Zeugnis		Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder der privaten Pflege-Pflichtversicherung	
Entgeltfortzahlung	keine	keine bei vollständiger Freistellung; Teilzeitentgelt bei teilweiser Freistellung;				
Unterstützungsleistungen	Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a SGB XI	finanzielle Förderung durch ein zinsloses Darlehen, §§ 3 Abs. 7 PflegeZG, 3 bis 10 FPfZG				

Vereinbarung über Pflegezeit/Familienpflegezeit¹

mit teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung
für Beschäftigte, für die der TV-L gilt²

Zwischen dem Freistaat Bayern,
vertreten durch(Arbeitgeber)

und

Frau/Herrn

Anschrift:.....

geboren am:(Beschäftigte/Beschäftigter)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom

in der Fassung des Änderungsvertrages vom folgender³

Änderungsvertrag

geschlossen:

§ 1

(1) § 1 wird wie folgt geändert:

Frau/Herr.....

wird in der Zeit vom bis auf der Grundlage des

Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008
in der jeweils geltenden Fassung sowie der beigefügten Hinweise während der
teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der ³

Pflegezeit für die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung (§ 3
Abs. 1 PflegeZG) ³

- Betreuung minderjähriger Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (§ 3 Abs. 5 PflegeZG) ³
- Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase (§ 3 Abs. 6 PflegeZG) ³

- Gesetzes über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) vom 6. Dezember 2011 in der jeweils geltenden Fassung sowie der beigefügten Hinweise während der teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der ³
- Familienpflegezeit für die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung (§ 2 Abs. 1 FPfZG) ³
- Betreuung minderjähriger Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (§ 2 Abs. 2 FPfZG) ³

der/des folgenden nahen Angehörigen:

Name, Vorname:

Geburtsdatum:

Anschrift:

Verwandtschaftsverhältnis:

als Teilzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigter

mitProzent der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten weiterbeschäftigt. ³

mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden weiterbeschäftigt. ³

Nach Ablauf dieser Frist gilt wieder die Arbeitszeit des Arbeitsvertrages vom.....

in der Fassung des Änderungsvertrages vom..... ³

Die vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages bleibt durch diesen Änderungsvertrag unberührt. ³

(2) Die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen wurde durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung der privaten Pflege-Pflichtversicherung nachgewiesen.³

Das Vorliegen einer Erkrankung i. S. v. § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG der/des sich in der letzten Lebensphase befindenden nahen Angehörigen wurde durch die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nachgewiesen.³

(3) Die/der Beschäftigte verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über geänderte Umstände, die zu einem vorzeitigen Ende der Freistellung führen, schriftlich zu unterrichten (z. B. Wegfall der Pflegebedürftigkeit; Tod der/des nahen Angehörigen; Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der häuslichen Pflege, Betreuung oder Begleitung der/des nahen Angehörigen).

§ 2

Dieser Änderungsvertrag tritt am / mit Wirkung vom in Kraft.³

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/Beschäftigter)

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

² Die Mustervereinbarung bezieht sich auf Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten nach TV-L, gilt jedoch sinngemäß im Geltungsbereich der anderen Tarifverträge im öffentlichen Dienst der Länder sowie für außertarifliche Beschäftigte, soweit zutreffend.

³ Zutreffendes bitte ankreuzen und ggf. ausfüllen.

Hinweise zum Änderungsvertrag

Zu den Auswirkungen einer Vertragsänderung

Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten nahegelegt, sich vor Vertragsabschluss wegen der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Auswirkungen sowie wegen der Auswirkungen in der betrieblichen Altersversorgung mit den jeweils zuständigen Stellen in Verbindung zu setzen.

Sozialversicherung:	Rentenversicherungsträger, Krankenkasse
Steuer:	Finanzamt
Betriebliche Altersversorgung:	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Auf die Möglichkeit, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftlichen Aufgaben (BAFzA) eine finanzielle Förderung in Form eines zinslosen Darlehens zu beantragen, wurde hingewiesen. Nähere Informationen zum zinslosen Darlehen sowie ein Rechner sind auf der Internetseite des BAFzA unter <http://www.bafza.de> (Rubrik: „Aufgaben/Familienpflegezeit“) abrufbar.

Zur Befristungsabrede

Durch den Abschluss des vorliegenden Änderungsvertrags wird eine teilweise Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG vereinbart und das bestehende Arbeitsverhältnis als Teilzeitarbeitsverhältnis fortgeführt. Zugleich wird eine Befristungsabrede getroffen, d.h. das Teilzeitarbeitsverhältnis endet zu dem unter § 1 Abs. 1 genannten Termin.

Dabei ist zu beachten, dass im Falle der Vereinbarung einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder § 3 Abs. 5 PflegeZG die Höchstdauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses sechs Monate beträgt. Bei einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 6 PflegeZG beläuft sich die Höchstdauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses auf drei Monate.

Wird eine Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG oder § 2 Abs. 5 FPfZG vereinbart, so beträgt die Höchstdauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses 24 Monate.

Bei einem Übergang von Pflegezeit zur Familienpflegezeit und umgekehrt müssen sich die Freistellungen unmittelbar aneinander anschließen. Dies gilt nicht für die Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase nach § 3 Abs. 6 PflegeZG. Bei der Kombination verschiedener Freistellungen ist immer die maximale Gesamtdauer von 24 Monaten für die Summe aller Freistellungen nach dem PflegeZG und FPfZG zu beachten (§ 4 Abs. 1 S. 4 PflegeZG). Hierbei gelten längere Ankündigungsfristen.

Zum Angehörigenstatus

Eine Pflegezeit oder Familienpflegezeit kann für folgende Angehörige beantragt werden (§ 7 Abs. 3 PflegeZG und § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m § 7 Abs. 3 PflegeZG):

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Zur wöchentlichen Arbeitszeit

Für den Umfang der verringerten Arbeitszeit gibt es im Falle einer Pflegezeit keine Vorgaben. Anders ist es bei einer Familienpflegezeit. Hier muss die Arbeitszeit mindestens 15 Wochenstunden betragen, bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten. Die Ausgestaltung der individuellen Verteilung der Arbeitszeit wird gesondert und einvernehmlich mit der Dienststelle festgelegt.

Zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit oder der Erkrankung i. S. v. § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG

Pflegebedürftig sind Personen, die die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen. Dies ist bei gesetzlich versicherten nahen Angehörigen durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse nachzuweisen; bei privat versicherten nahen Angehörigen muss eine entsprechende Bescheinigung der privaten Pflege-Pflichtversicherung vorgelegt werden (§ 3 Abs. 2 PflegeZG, § 2a Abs. 4 FPfZG).

Das Vorliegen der Erkrankung i. S. v. § 3 Abs. 6 S. 1 PflegeZG der/des sich in der letzten Lebensphase befindenden nahen Angehörigen ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen (§ 3 Abs. 6 S. 2 PflegeZG).

Zur vorzeitige Beendigung Pflegezeit oder Familienpflegezeit

Bei vorzeitiger Beendigung der teilweisen Freistellung, z. B. durch den Wegfall der Pflegebedürftigkeit oder den Tod der/des pflegebedürftigen Angehörigen, endet die teilweise Freistellung vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände (§ 4 Abs. 2 S. 1 ggf. i. V. m. Abs. 3 S. 1 und 3 PflegeZG sowie § 2a Abs. 5 S. 1 ggf. i. V. m. Abs. 6 FPfZG). Daher ist der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über geänderte Umstände, die zu einem vorzeitigen Ende der Freistellung führen, schriftlich zu unterrichten.