

Schnellbrief

Personalreferate der
obersten Landesbehörden

Pflegezeitgesetz (PflegeZG); Durchführungshinweise

Mein Schnellbrief vom 30. Juni 2008, Az.: 1413-1524

Magdeburg, 26. Juni 2012

Mein Zeichen: 1411-1524

bearbeitet von:
Fr. Pfennig-Huch

Tel.: (0391) 567-1177

I.

Am 1. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten, das als Artikel 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874/ 896) veröffentlicht worden ist.

Das Pflegezeitgesetz regelt im Wesentlichen zwei Freistellungstatbestände, nämlich die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) sowie die Pflegezeit (§ 3 PflegeZG).

In der Anlage 1 übersende ich Ihnen die Durchführungshinweise zum Pflegezeitgesetz. Zur Geschäftserleichterung ist als Anlage 2 der Abdruck des Pflegezeitgesetzes beigelegt.

II.

Meinen Schnellbrief vom 30. Juni 2008, Az.: 1413-1524 hebe ich hiermit auf.

III.

Bitte unterrichten Sie Ihren nachgeordneten Bereich im erforderlichen Umfang.

Im Auftrag

Oye

Anlagen

Durchführungshinweise zum Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

1. Allgemeines

Nach dem PflegeZG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte) beim unvorhergesehenen Eintritt einer akuten Pflegesituation das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren und eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Ist eine längere Pflege in häuslicher Umgebung erforderlich, können berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Personen bis zu einer Dauer von sechs Monaten die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit verlangen.

2. Geltungsbereich

Das PflegeZG gilt nach § 7 Abs. 1 PflegeZG für

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen sowie
- in Heimarbeit Beschäftigte.

Es gilt **nicht** für Beamtinnen und Beamte.

3. Nahe Angehörige

Nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 PflegeZG sind:

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

4. Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig im Sinne des § 7 Abs. 4 PflegeZG sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen. Pflegebedürftig sind danach Personen, die 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 Maße (§ 15 SGB XI) der Hilfe bedürfen. Weitere Einzelheiten regeln die §§ 14 und 15 SGB XI.

5. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 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. Der Freistellungsanspruch von maximal 10 Tagen ist nicht auf das Kalenderjahr begrenzt und kann pro Pflegefall nur einmal beansprucht werden. § 2 Abs. 1 PflegeZG lässt in Ausnahmefällen auch ein mehrfaches Fernbleiben von der Arbeit wegen verschiedener akuter Pflegesituationen – z. B. einer plötzlichen Erkrankung der Pflegeperson - bei demselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu.

5.1 Anzeigepflicht

Die Beschäftigten sind lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung anzuzeigen. Eine Ankündigungsfrist hat der Gesetzgeber nicht für erforderlich gehalten. Die Beschäftigten sind deshalb berechtigt, bei Eintritt der akuten Pflegesituation sofort der Arbeit fernzubleiben. Allerdings hat die Anzeige unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, zu erfolgen. Eine besondere Form ist für die Anzeige nicht vorgeschrieben. Auch ein Dritter kann damit beauftragt werden.

5.2 Nachweispflicht

Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in § 2 Abs. 1 PflegeZG genannten Maßnahmen vorzulegen. Da die kurzzeitige Arbeitsverhinderung durch Akutereignisse verursacht wird, stellt das Gesetz in diesem Fall geringere Anforderungen an den Nachweis als bei der Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 PflegeZG. Die Beschäftigten müssen keine Bescheinigung über die Begutachtung durch die Pflegekasse oder den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung vorlegen. Im Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung genügt vielmehr die Vorlage einer „einfachen“ ärztlichen Bescheinigung. Einer Begründung durch die Ärztin/den Arzt bedarf es hierbei nicht. Es ist erforderlich, aber auch ausreichend, wenn sich aus der Bescheinigung ergibt, dass der namentlich bezeichnete nahe Angehörige (voraussichtlich) pflegebedürftig im Sinne der §§ 14, 15 SGB XI ist und die Organisation bedarfsgerechter Pflege oder die pflegerische Versorgung in der Zeit, für die die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen wird, notwendig ist (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG).

Ich bitte darum, eine entsprechende ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Die Kosten der Bescheinigung sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.

5.3 Auswirkungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf das Arbeitsverhältnis

5.3.1 Entgelt

Hinsichtlich der Verpflichtung zur Zahlung des Entgelts während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung enthält § 2 Abs. 3 PflegeZG lediglich den Hinweis, dass der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet ist, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder aufgrund einer Vereinbarung ergibt.

Eine Verpflichtung zur Fortzahlung des Entgelts ergibt sich im Geltungsbereich des TV-L nur in den in § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L genannten Fällen. **Eine darüber hinausgehende bezahlte Freistellung ist ausgeschlossen. Insoweit besteht nur ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung.**

5.3.2 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zählt als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L.

5.3.3 Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung (§ 20 TV-L; § 21 TV-L)

Tage einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung können Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung und die Entgeltfortzahlung haben, wenn diese Tage im Bemessungszeitraum liegen.

5.3.4 Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 TVÜ-Länder)

Hinsichtlich evtl. Auswirkungen auf die Besitzstandszulage für Kinder, usw. ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG als unschädlich zu behandeln.

5.4 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Im Fall der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis fort. Eine Meldepflicht besteht aus diesem Grund nicht.

6. Pflegezeit

Unter einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG versteht man das Recht des Beschäftigten auf vollständige oder teilweise Freistellung von einer Arbeitsleistung, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate gemäß § 4 PflegeZG. Es können auch weniger als sechs Monate beantragt werden und es ist unter bestimmten Voraussetzungen in diesem Fall auch eine spätere Verlängerung bis zur Höchstdauer möglich. Die Pflegezeit muss aber an einem Stück genommen werden; sie kann nicht auf mehrere Zeiträume verteilt werden.

Unter "häuslicher Umgebung" ist die Pflege in einem Haushalt zu verstehen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass diese Voraussetzung bei jeder Wohn- und Aufenthaltsform außerhalb von Pflegeheimen (vgl. § 71 Abs. 2 SGB XI) erfüllt ist. Dies kann, muss aber nicht der eigene Haushalt der/des Beschäftigten sein.

6.1 Anspruch auf volle bzw. teilweise Freistellung

§ 3 PflegeZG räumt den Beschäftigten ein einseitiges Gestaltungsrecht ein. Sobald die Beschäftigten erklären, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, treten unmittelbar die gesetzlichen Rechtsfolgen der Pflegezeit ein, ohne dass es noch eines weiteren Handelns des Arbeitgebers bedürfte (vgl. BAG-Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10). Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe sind daher ohne Belang. Die/Der Beschäftigte schuldet während der in Anspruch genommenen Pflegezeit keine Arbeitsleistung mehr. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht ebenfalls nicht, da das Arbeitsverhältnis während der Pflegezeit ruht. Nach dem oben genannten BAG-Urteil gibt § 3 Abs. 1 PflegeZG den Beschäftigten für jeden nahen Angehörigen ein einmaliges Gestaltungsrecht, das sie durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausüben können. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

Machen die Beschäftigten nur eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung geltend, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der/des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung und eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit auch ablehnen.

6.2 Ankündigungsfrist

Eine Pflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor deren Beginn schriftlich angekündigt werden. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll.

6.3 Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen

Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen gemäß § 3 Abs. 2 PflegeZG durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) dem Arbeitgeber nachzuweisen. Auch bei privat Pflegepflichtversicherten ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Aus dem Gesetz ergibt sich keine Frist, innerhalb derer der Nachweis von den Beschäftigten zu erbringen ist. Den Beschäftigten kann für die Vorlage der Bescheinigung aber eine angemessene Frist gesetzt werden. Als angemessen erscheint eine Frist von fünf Wochen ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der Pflegezeit.

6.4 Auswirkungen der Pflegezeit auf das Arbeitsverhältnis - bei vollständiger Freistellung von der Arbeit

6.4.1 Entgelt

Während der Pflegezeit besteht das Arbeitsverhältnis fort, aber es ruht. Die Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich von ihren Hauptleistungspflichten befreit. **Damit erfolgt auch keine Entgeltzahlung.**

6.4.2 Stufenlaufzeit

Durch eine Pflegezeit ändert sich die Stufenzuordnung grundsätzlich nicht, da die Höchstdauer der Pflegezeit für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen sechs Monate beträgt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG) und damit eine Unterbrechung von weniger als drei Jahren vorliegt. Allerdings wird eine Pflegezeit nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L), es sei denn, sie beträgt (zusammen mit anderen Unterbrechungen) weniger als einen Monat im Kalenderjahr (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. e TV-L).

6.4.3 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Die Pflegezeit lässt die Anspruchsvoraussetzungen des § 20 Abs. 1 TV-L unberührt, weil das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Jahressonderzahlung vermindert sich aber um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Inanspruchnahme einer Pflegezeit.

6.4.4 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)

Die Pflegezeit zählt als Beschäftigungszeit i. S. d. § 34 Abs. 3 TV-L.

6.4.5 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Für die Auswirkungen auf den Anspruch der Beschäftigten auf Erholungsurlaub ist zu differenzieren. Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist in den Fällen des § 5 Abs. 1 BUrlG (Nichterfüllung der Wartezeit, Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte) und anderen gesetzlich vorgesehenen Fällen (z. B. § 4 ArbPISchG, § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) zu zwölfeln. Da das PflegeZG keine entsprechende gesetzliche Regelung zur Urlaubskürzung enthält, kann der Mindesturlaub von 24 Werktagen pro Kalenderjahr (bei einer Sechs-Tage-Woche) nicht um die Zeiten der Inanspruchnahme der Pflegezeit gekürzt werden.

Etwas Anderes gilt für den tariflichen Urlaubsanspruch gemäß § 26 TV-L einschließlich eines etwaigen tariflichen Zusatzurlaubs gemäß § 27 TV-L. Dieser vermindert sich gemäß § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L für jeden vollen Monat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses um ein Zwölftel. Er darf jedoch den vollen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche nicht unterschreiten. Es ist daher, wie beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte, mit einer Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindesturlaub durch die tarifliche Zwölftelung nicht unterschritten wird (vgl. auch mein Schnellbrief vom 20. Dezember 2006 – Az.: 14-9000 – Ausführungen unter Ziffer 26.1.4).

6.4.6 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)

Während einer Pflegezeit stehen vermögenswirksame Leistungen nach § 23 Abs. 1 TV-L nur für den Monat des Beginns und des Endes der Pflegezeit zu, sofern in diesem Monat jeweils - we-

nigstens für einen Tag - ein Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss besteht. § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L ist hierbei zu beachten.

6.4.7 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)

Da die Pflegezeit als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L zählt, besteht ein Anspruch auf Jubiläumsgeld, wenn ein/e Beschäftigte/r während der Pflegezeit die in § 23 Abs. 2 TV-L jeweils vorgesehene Beschäftigungszeit vollendet.

6.4.8 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

Ein Anspruch auf Sterbegeld besteht nicht, da das Arbeitsverhältnis während der Pflegezeit ruht (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

6.4.9 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 22 TV-L)

Sofern ein/e Beschäftigte/r nach der Ankündigung einer Pflegezeit, aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkrankt und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Pflegezeit noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge mit Beginn der Pflegezeit. Sofern Beschäftigte während einer Pflegezeit erkranken, haben sie ebenfalls keinen Anspruch auf Krankenbezüge. Die Erkrankung führt auch nicht automatisch zu einer Beendigung der Pflegezeit. Allerdings endet gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG die Pflegezeit automatisch vier Wochen, nachdem es infolge veränderter Umstände der Pflegeperson unmöglich oder unzumutbar geworden ist, den pflegebedürftigen nahen Angehörigen häuslich zu pflegen. Davon umfasst ist auch eine schwere Erkrankung der Pflegeperson.

Sofern die/der Beschäftigte im Zeitpunkt der Beendigung der Pflegezeit arbeitsunfähig erkrankt ist, erhält sie/er vom Tag nach Ablauf der Pflegezeit an Krankenbezüge. Die Sechswochenfrist für die Entgeltfortzahlung nach § 22 Abs. 1 Satz 1 TV-L beginnt in diesem Fall mit dem Tag nach Ablauf der Pflegezeit.

6.4.10 Anwendung des TVÜ-Länder (insbesondere kinderbezogene Entgeltbestandteile)

Hinsichtlich evtl. Auswirkungen auf die Besitzstandszulage für Kinder nach § 11 TVÜ-Länder ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG als unschädlich zu behandeln.

In den Fällen, in denen übergangsweise noch ein Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg erfolgen kann, schiebt sich der Aufstiegszeitpunkt entsprechend hinaus.

6.4.11 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen

Während der Pflegezeit bleibt die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bestehen. Erfolgt eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, sind in der Pflegezeit, weil kein laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, auch keine Umlagen und keine Beiträge der Beschäftigten an die VBL zu entrichten. Hierdurch können sich für die Beschäftigten zusatzversorgungsrechtliche Nachteile ergeben. Wegen der Auswirkungen im Einzelnen bitte ich die Beschäftigten bei entsprechenden Anfragen an die VBL zu verweisen.

Wurde mit der/dem Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, ruht diese Vereinbarung während der Pflegezeit; ggf. kann die Versicherung in dieser Zeit von der/dem Beschäftigten mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden. Wird während der Pflegezeit ein reduziertes Arbeitsentgelt gezahlt, weil die Freistellung von der Arbeitsleistung nur teilweise erfolgt, muss geprüft werden, ob der umzuwandelnde Betrag in der Höhe noch den Anforderungen zur Entgeltumwandlung entspricht oder ob der Mindestbeitrag zu zahlen ist. In diesem Fall empfiehlt sich eine Abstimmung mit dem zuständigen Versicherungsträger (in aller Regel die VBL).

6.5 Auswirkungen der Pflegezeit auf das Arbeitsverhältnis - bei teilweiser Freistellung von der Arbeit

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der Inanspruchnahme einer Pflegezeit mit teilweiser Freistellung von der Arbeit ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten.

6.6 Berufsausbildungsverhältnis

Die Pflegezeit wird gemäß § 3 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG nicht auf Berufsausbildungszeiten angerechnet. Sofern ein/e Auszubildende/r Pflegezeit in Anspruch nimmt, hat sie/er einen Anspruch auf Verlängerung der zunächst vereinbarten Ausbildungszeit.

6.7 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Die Pflegezeit wird in der Arbeitslosenversicherung als Versicherungszeit berücksichtigt; die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von der Pflegekasse übernommen. In der Kranken- und Pflegeversicherung gewährt die Pflegeversicherung in den Fällen, in denen keine anderweitige Absicherung, insbesondere durch eine Familienversicherung besteht, einen Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbetrages zur Kranken- und Pflegeversicherung. In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht für Beschäftigte, die in der Pflegezeit eine/n Pflegebedürftige/n für mindestens 14 Stunden in der Woche in häuslicher Umgebung pflegen, Versicherungspflicht, sofern die/der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen oder privaten Pflegeversicherung hat. Die Rentenversicherungsbeiträge werden ebenfalls von der Pflegekasse getragen. Über die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen der Inanspruchnahme der Pflegezeit haben sich die Beschäftigten selbst zu informieren. Die Beschäftigten bitte ich an die zuständigen Stellen zu verweisen.

6.8 Befristete Einstellung von Ersatzkräften

§ 6 PflegeZG enthält eine spezielle Regelung zur befristeten Einstellung von Ersatzkräften für die Dauer der Inanspruchnahme von Pflegezeit oder kurzzeitiger Arbeitsbefreiung einer/eines Beschäftigten. Nach § 6 Abs. 1 PflegeZG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor, wenn zur Vertretung einer/eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder der Pflegezeit nach § 3 PflegeZG ein/e Beschäftigte/r eingestellt wird. § 6 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG erlaubt eine Verlängerung der sich aus Satz 1 ergebenden zulässigen Höchstdauer der Befristung um die für die Einarbeitung notwendige Zeit.

§ 6 PflegeZG stellt somit eine Spezialnorm in Bezug auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen in den vorgenannten Fällen dar und wird insoweit durch die allgemeinen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ergänzt. Der Arbeitgeber muss zum Beispiel das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz beachten.

6.9 Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 1 PflegeZG von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit grundsätzlich nicht kündigen.

6.10 Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und Pflegezeit zu den Vorschriften des TV-L

Die Regelungsgegenstände des PflegeZG werden zum Teil von den Regelungen des TV-L (§§ 11, 28 und 29 TV-L) erfasst.

6.10.1 Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L

Nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L haben Beschäftigte u. a. für den Fall der schweren Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt wie die/der Beschäftigte, sowie unter bestimmten Umständen der Erkrankung einer Betreuungsperson Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für einen bzw. für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr. Wobei die Freistellung insgesamt fünf Arbeitstage nicht überschreiten darf.

Eine darüber hinausgehende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts kommt nicht in Betracht. Insbesondere kann eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nicht unter den Tatbestand des § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L subsumiert werden, wonach in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden kann.

Das Recht, wegen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 PflegeZG der Arbeit fernzubleiben, besteht eigenständig neben dem tariflichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus § 29 TV-L. Es geht über den Umfang der tariflichen Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L hinaus. Der Arbeitgeber kann dies nicht unter Verweis auf § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L ablehnen. Die/Der Beschäftigte muss freigestellt werden.

Wird Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L in Anspruch genommen und zugleich Entgeltfortzahlung gewährt, ist zwar der Anspruch auf tarifliche Arbeitsbefreiung für das laufende Kalenderjahr erloschen. Die/Der Beschäftigte kann aber zusätzlich noch aus dem gleichen Anlass das Recht in Anspruch nehmen, der Arbeit 10 Arbeitstage nach § 2 Abs. 1 PflegeZG fernzubleiben, sofern dies erforderlich im Sinne des § 2 PflegeZG ist. Im Gegensatz zum tariflichen Anspruch aus § 29 TV-L, der für jedes Kalenderjahr nur einmal geltend gemacht werden kann, lässt § 2 Abs. 1 PflegeZG in Ausnahmefällen auch ein mehrfaches Fernbleiben von der Arbeit wegen verschiedener akuter Pflegesituationen (auch desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen) zu.

6.10.2 Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L

Nach § 28 TV-L können Beschäftigte bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Die Voraussetzungen, unter denen Beschäftigte Pflegezeit in Anspruch nehmen könnten, sind generell als wichtiger Grund im Sinne dieser tariflichen Vorschrift anzusehen.

Die Beschäftigten haben ein Wahlrecht, ob sie für eine vollständige Freistellung von der Arbeit eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen oder Sonderurlaub nach § 28 TV-L beantragen. Sie können auch im Anschluss an die auf sechs Monate begrenzte Pflegezeit tariflichen Sonderurlaub in Anspruch nehmen, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen.

Die Folgen der Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach § 28 TV-L sind hierbei jedoch nicht zu unterschätzen. Z. B. wird Sonderurlaub anders als die Pflegezeit (siehe Ausführungen unter 6.4.4) gemäß § 34 Abs. 3 TV-L grundsätzlich nicht als Beschäftigungszeit anerkannt.

6.10.3 Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L

Nach § 11 Abs. 1 Buchst. b TV-L soll mit Beschäftigten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.

Auch in diesem Fall haben die Beschäftigten ein Wahlrecht. Sie können ihr Teilzeitverlangen entweder auf § 11 TV-L oder auf § 3 PflegeZG stützen und sich bei Letzterem den besonderen Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG sichern.

Die Beschäftigten können auch im Anschluss an die sechsmonatige teilweise Arbeitsbefreiung gemäß 3 PflegeZG einen tariflichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L geltend machen. Dann besteht allerdings der besondere Kündigungsschutz nicht mehr.

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)

PflegeZG

Ausfertigungsdatum: 28.05.2008

Vollzitat:

"Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896)"

Fußnote

(+++ Textnachweis ab: 1.7.2008 +++)

Das G wurde als Artikel 3 des G v. 28.5.2008 I 874 vom Bundestag beschlossen. Es tritt gem. Art. 17 Abs. 1 dieses G am 1.7.2008 in Kraft.

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

(1) Beschäftigte haben 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.

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.

§ 3 Pflegezeit

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

§ 4 Dauer der Pflegezeit

(1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

§ 5 Kündigungsschutz

(1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.

(2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 6 Befristete Verträge

(1) Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.

(2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.

(3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.

(4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehme-

rinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie auf Grund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

§ 7 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

(4) Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

§ 8 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden.