

**Hinweise der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
zu den Auswirkungen des Gesetzes über die Pflegezeit
(Pflegezeitgesetz – PflegeZG)
und des Gesetzes über die Familienpflegezeit
(Familienpflegezeitgesetz - FPfZG)
in den Fassungen ab 1. Januar 2016
vom 20.November 2018
in der für Niedersachsen geltenden Fassung
Stand: 20.12.2018**

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Begriffsbestimmungen	4
2.1	Beschäftigte	4
2.2	Arbeitgeber	4
2.3	Nahe Angehörige	4
2.4	Pflegebedürftig	5
2.5	Häusliche Umgebung / außerhäusliche Umgebung	5
3.	Pflegezeitgesetz	6
3.1	Allgemeines	6
3.2	Geltungsbereich	7
3.3	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (akuter Pflegefall), § 2 PflegeZG	7
3.4	Pflegezeit und sonstige Freistellungen, § 3 PflegeZG	9
3.4.1	Rechtsanspruch und Dauer der Pflegezeit	9
3.4.2	Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen nach § 3 Abs. 5 PflegeZG	10
3.4.3	Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase nach § 3 Abs. 6 PflegeZG	10
3.4.4	Ankündigungsfrist	11
3.4.5	Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	11
3.4.6	Ende, Verlängerung und vorzeitiges Ende der Pflegezeit	12
3.4.7	Pflegezeitvereinbarung (bei Teilzeittätigkeit)	12
4.	Familienpflegezeitgesetz	13
4.1	Geltungsbereich	13
4.2	Familienpflegezeit (Teilfreistellung zur Pflege bis zu 24 Monaten)	13
4.3	Ankündigungsfrist / Verlängerung	14
4.4	Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, häusliche Umgebung	14
4.5	Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	14
4.6	Beendigung der Familienpflegezeit	15

4.7	Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit bei teilweiser Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG	15
5.	Kombination verschiedener Freistellungen	16
6.	Zinsloses Darlehen durch die BAFzA	17
7.	Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und der Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG zu den Vorschriften des TV-L	17
7.1	Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L	18
7.2	Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L	18
7.3	Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L	19
8.	Befristete Einstellung von Ersatzkräften	19
8.1	Befristung	19
8.2	Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers	20
9.	Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen	21
9.1	Entgelt und Entgeltfortzahlung	21
9.1.1	Entgeltfortzahlungsanspruch nach TV-L	21
9.1.2	Anspruch von Auszubildenden auf Fortzahlung des Ausbildungsentgelts	22
9.1.3	Vollständige Freistellungen nach § 3 PflegeZG	22
9.1.4	Teilweise Freistellungen nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG	22
9.2	Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg (§§ 16 und 17 TV-L)	23
9.3	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	23
9.4	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	24
9.5	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs.2 TV-L)	24
9.6	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	24
9.7	Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder, § 8 TVÜ-Ärzte, § 7 TVÜ-Forst)	25
9.8	Urlaub (Erholungsurlaub / Zusatzurlaub)	25
9.8.1	Wartezeit und Entstehen von Urlaubsansprüchen	25
9.8.2	Urlaubsdauer und Kürzung des Urlaubsanspruchs	26
9.8.3	Urlaubsansprüche bei Änderung des Beschäftigungsumfangs / Beschäftigungsmodells	26
9.8.4	Keine Freistellung aus anderen Gründen	26
9.8.5	Urlaubsübertragung, Befristung und Verfall	26
9.8.6	Urlaubsabgeltung	27
9.9	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	27
9.10	Betriebliche Altersversorgung	27
9.11	Ende einer befristeten Beschäftigung und einer Berufsbildung	28
9.12	Kündigungsschutz	28
9.12.1	Kündigung durch den Arbeitgeber	28
9.12.2	Kündigung durch Beschäftigte	29
9.13	Unabdingbarkeit der Vorschriften	29
Anlage		31

1. Einleitung

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 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten, besser miteinander verzahnt und weiterentwickelt.

Ziel dieses Gesetzes ist es, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

Bei Gesamtbetrachtung des PflegeZG und des FPfZG basieren die Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf 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 bis zu sechs Monaten:**
 - **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 bis zu 24 Monate:**
 - **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.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird der Begriff des Beschäftigten immer in dem Sinne gebraucht, dass sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte erfasst sind.

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 und 5 Satz 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.

2.1 Beschäftigte

Gemäß § 7 Abs. 1 PflegeZG sind Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Zur Auslegung wird auf die Beschäftigtenbegriffe in § 1 Abs. 1 TV-L, § 1 Pkw-Fahrer-TV-L, § 1 TV-Forst, § 1 TV-Ärzte verwiesen.

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 erfasst. Dazu zählen ebenfalls Auszubildende, die unter den TVA-L Gesundheit, der sich z.Zt. noch im redaktionellen Abstimmungsverfahren befindet, fallen.

2.2 Arbeitgeber

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

2.3 Nahe Angehörige

Aus § 7 Abs. 3 PflegeZG ergibt sich der Begriff des nahen Angehörigen. Dazu gehören: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, eingetragene Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, 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:

*„Mit der Aufnahme der lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft wird der Angehörigenbegriff zeitgemäß erweitert. Bislang waren schon der Partner und die Partnerin in einer eheähnlichen Gemeinschaft erfasst; mit der Neuregelung gilt dies nun auch für die Partnerinnen oder die Partner in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft. Damit wird sowohl im PflegeZG als auch im FPfZG eine Gleichstellung dieses Personenkreises eingeführt. Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zu den eheähnlichen Gemeinschaften, die für die lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften sinngemäß anzuwenden ist, sind hierunter Lebensgemeinschaften zu verstehen, die auf Dauer angelegt sind, daneben keine weitere Lebensgemeinschaft gleicher Art zulassen und sich durch innere Bindungen auszeichnen, die ein gegenseitiges Entstehen der Partner füreinander begründen, also über die Beziehungen in einer reinen Haushalts- und Wirtschaftsgemeinschaft hinausgehen. Ob eine Gemeinschaft diese besonderen Merkmale aufweist, lässt sich in der Verwaltungspraxis nur anhand von Indizien feststellen. **Als solche Hinweistatsachen***

kommen etwa die lange Dauer des Zusammenlebens, die Versorgung von Kindern und Angehörigen im gemeinsamen Haushalt und die Befugnis, über Einkommen und Vermögensgegenstände des andern Partners zu verfügen, in Betracht (siehe BVerfGE 87, 234 [264 ff]). Das Vorliegen einer Einstehensgemeinschaft wird nach § 7 Abs. 3a Nummer 1 SGB II vermutet, wenn die Partner länger als ein Jahr zusammenleben.“

Weiterhin fallen 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 unter den Begriff.

2.4 Pflegebedürftig

§ 7 Abs. 4 PflegeZG erläutert den Begriff pflegebedürftig, hierzu verweist er auf Personen, die die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen. Zum **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 Personen im Sinne von § 2 PflegeZG (kurzzeitige Arbeitsverhinderung), ist es erforderlich, dass sie die Voraussetzungen nach §§ 14 und 15 SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen.

Um von einer „voraussichtlich zu erwartende Pflegebedürftigkeit“ ausgehen zu können, müssen konkrete Anhaltspunkte hierfür vorliegen. Im Zweifelsfall kann diese durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachgewiesen werden.

2.5 Häusliche Umgebung / 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.

Freistellungen zur Betreuung **minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger** nach § 3 Abs. 5 PflegeZG und § 2 Abs. 5 FPfZG sind auch bei **außerhäuslicher Betreuung** möglich. Dies trifft auch auf die kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG zu; diese kann sowohl für häusliche als auch außerhäusliche Betreuung in einer akuten Pflegesituation in Anspruch genommen werden.

Die Begleitung naher Angehöriger in der **letzten Lebensphase** nach § 3 Abs. 6 PflegeZG kann ebenfalls in **außerhäuslicher Umgebung**, d. h. zum Beispiel in einem Hospiz, erfolgen.

Weder das PflegeZG noch das FPfZG enthalten eine Legaldefinition für die Begriffe häusliche oder außerhäusliche Umgebung. Für die Auslegung dieser unbestimmten

Rechtsbegriffe bietet die amtliche Begründung Anhaltspunkte BT-Drucks. 16/7439 S. 90 Auszug: „Mit der Reform der Pflegeversicherung soll die ambulante Pflege, insbesondere auch die häusliche Pflege durch Angehörige, gestärkt werden. Damit entspricht der Gesetzgeber dem Wunsch vieler pflegebedürftiger Menschen, durch vertraute Angehörige **in gewohnter Umgebung** gepflegt zu werden. Um dieses Ziel leichter zu erreichen, sollen die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert werden. Hierzu dient das Pflegezeitgesetz, das den Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 sowie den Koalitionsbeschluss vom 19. Juni 2007 umsetzt.“

sowie 18/3124 S. 40 Auszug: „Um Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase Beistand zu leisten, können sie eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten verlangen. Diese Möglichkeit besteht unabhängig davon, ob der nahe Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt wird oder sich beispielsweise **in einem Hospiz** befindet. Wie auch im Fall des § 45 Absatz 4 SGB V hat der Beschäftigte die Erkrankung durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Die Modalitäten der Inanspruchnahme der Begleitung in der letzten Lebensphase (z.B. die Ankündigungsfrist) sind gemäß Satz 3 entsprechend den Regelungen der Pflegezeit ausgestaltet. Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Begleitung in der letzten Lebensphase unterscheidet sich aber sowohl in der zugrundeliegenden Lebenssituation als auch in den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und in der Höchstdauer von den anderen beiden im PflegeZG geregelten Freistellungsansprüchen. Satz 4 stellt klar, dass die Regelungen zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V nicht eingeschränkt werden. Der neue Anspruch nach diesem Gesetz ermöglicht die Begleitung in der letzten Lebensphase durch einen weiteren Personenkreis (beispielsweise durch Großeltern).“

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.

3. Pflegezeitgesetz

3.1 Allgemeines

Nach dem PflegeZG haben Beschäftigte beim unvorhergesehenen Eintritt einer akuten Pflegesituation das Recht, bis zu zehn Arbeitstage ohne Fortzahlung des

Entgelts der Arbeit fernzubleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit 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 ohne Fortzahlung des Entgelts verlangen. Diese Möglichkeit besteht auch für die (außerhäusliche) Betreuung eines pflegebedürftigen minderjährigen Kindes. Darüber hinaus haben Beschäftigte nach § 3 Abs. 6 PflegeZG einen Rechtsanspruch auf eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten ebenfalls ohne Fortzahlung des Entgelts zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu Hause oder außerhalb (z. B. bei Aufenthalt in einem Hospiz).

3.2 Geltungsbereich

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes gelten nach § 7 Abs. 1 PflegeZG für Beschäftigte (siehe Begriffsbestimmungen 2.1).

Das Gesetz gilt **nicht** für Beamtinnen und Beamte.

3.3 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (akuter Pflegefall), § 2 PflegeZG

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.

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

Der Anspruch steht Beschäftigten für dieselbe oder denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen grundsätzlich nur einmal zu.

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: „Durch die Änderung wird klargestellt, dass für eine pflegebedürftige Person nur einmal das Pflegeunterstützungsgeld für bis zu zehn Arbeitstage gezahlt wird, zugleich aber die kurzzeitige Arbeitsverhinderung unter den Voraussetzungen des § 2 PflegeZG (d. h. insbesondere eine akut aufgetretene Pflegesituation) von

den Beschäftigten flexibel in Anspruch genommen werden kann. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15. November 2011 (Aktenzeichen 9 AZR 348/10, Randnummer 44) ist die Pflegesituation nur „akut“, wenn sie plötzlich, also unerwartet und unvermittelt aufgetreten ist (Freihube/Sasse DB 2008, 1320). Nur in diesen Fällen besteht für die nahen Angehörigen das rechtlich anzuerkennende Bedürfnis, ihrer Tätigkeit fernzubleiben, ohne dies zuvor dem Arbeitgeber anzukündigen (Müller BB 2008, 1058, 1059). Durch die Formulierung wird außerdem sichergestellt, dass sowohl **eine Einzelperson die zehn Tage nicht zusammenhängend nehmen muss**, als auch mehrere Beschäftigte sich die zehn Tage untereinander aufteilen können.“

3.3.1 Anzeige- und Nachweispflichten

Die Beschäftigten sind verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verhinderung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 2 Abs. 2 Satz 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 (siehe Ziffer 2.4) der nahen Angehörigen und über die Erforderlichkeit des Fernbleibens von der Arbeit verlangen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG). Sollten für angeforderte Nachweise Kosten erhoben werden, so sind diese durch den Beschäftigten selbst zu tragen.

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.

Sollten für diese Nachweise Kosten erhoben werden, so sind diese durch den Beschäftigten selbst zu tragen.

3.3.2 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 Satz 1 PflegeZG); siehe hierzu Ziffer 7.1 und 9.1.

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 Satz 2 SGB XI).

Zum Verhältnis des Pflegeunterstützungsgeldes nach § 2 Abs. 3 PflegeZG i. V. m. § 44a SGB XI zum tariflichen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L (siehe Ziffer 7.1).

3.4 Pflegezeit und sonstige Freistellungen, § 3 PflegeZG

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

- zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (§ 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).

3.4.1 Rechtsanspruch und Dauer der Pflegezeit

3.4.1.1 Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG

Nach § 3 Abs. 1 PflegeZG sind Beschäftigte vollständig oder teilweise von der Arbeit freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. **Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.**

Bei einer teilweisen Freistellung **muss** mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit getroffen werden. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG).

Die Pflegezeit beträgt für jede oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörige/n **längstens sechs Monate** (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG). Sie kann insofern für dieselbe Angehörige oder denselben Angehörigen **nur einmal** beansprucht werden. Es handelt sich um ein einmaliges Gestaltungsrecht der oder des Beschäftigten. Wenn

die zunächst für einen kürzeren Zeitraum gewählte Dauer zur Pflege der oder des nahen Angehörigen nicht ausreicht, kann die Freistellung mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Höchstdauer von sechs Monaten verlängert werden. Sofern ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, haben Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung der Pflegezeit.

Da jede beschäftigte Person einen eigenen Freistellungsanspruch hat, besteht die Möglichkeit, dass mehrere Personen gleichzeitig oder nacheinander die Pflegeverantwortung für dieselbe pflegebedürftige nahe Angehörige oder denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen übernehmen.

3.4.2 Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen nach § 3 Abs. 5 PflegeZG

Es besteht für die Beschäftigten auch die Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Freistellung von bis zu sechs Monaten nach dem Pflegezeitgesetz, wenn sie eine minderjährige pflegebedürftige Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen sowohl im eigenen Zuhause als auch außerhäuslich, z. B. bei einem längeren Klinikaufenthalt, betreuen. Im Rahmen der angekündigten Freistellung zur Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich.

Es gelten im Übrigen dieselben Regelungen wie für die Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG.

3.4.3 Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase nach § 3 Abs. 6 PflegeZG

§ 3 Abs. 6 PflegeZG enthält einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung für die Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase. Die oder der nahe Angehörige muss an einer Erkrankung leiden, 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.

Der Freistellungsanspruch besteht nach § 4 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG für die Dauer von höchstens drei Monaten für jeden nahen Angehörigen.

Die Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG kann ggf. mit den anderen Freistellmöglichkeiten des PflegeZG oder des FPfZG kombiniert werden. Ihre Gesamtdauer darf 24 Monate nicht überschreiten (siehe Ziffer 5.).

Es gelten im Übrigen dieselben Regelungen wie für die Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG.

3.4.4 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. Möchte der Beschäftigte während der Pflegezeit in Teilzeit weiterarbeiten, muss die Verringerung der Arbeitszeit zwischen dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden.

Eine Zustimmung des Arbeitgebers bzw. eine Wartezeit für den Beschäftigten ist auch hier nicht erforderlich. Wird nur eine teilweise Freistellung in Anspruch genommen, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit.

Für den Übergang von der Familienpflegezeit nach dem FPfZG zur Pflegezeit ist eine Ankündigungsfrist von acht Wochen einzuhalten.

3.4.5 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 Pflege-Pflichtversicherten ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Bei einer Freistellung zur Begleitung in der letzten Lebensphase haben die Beschäftigten durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen, dass die/der nahe Angehörige an einer Krankheit leidet, die bereits weit fortgeschritten ist und fortschreitend verläuft, die unheilbar ist und eine palliativmedizinische Betreuung erfordert und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung erwarten lässt (§ 3 Abs. 6 Satz 2 PflegeZG).

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.

3.4.6 Ende, Verlängerung und vorzeitiges Ende der Pflegezeit

Die vollständige Freistellung endet regelmäßig mit Ablauf der von den Beschäftigten geltend gemachten Freistellung.

Bei einer teilweisen Freistellung endet diese regelmäßig zu dem in der Vereinbarung (Änderungsvertrag) festgelegten Zeitpunkt. Wurden zunächst weniger als sechs Monate beantragt, kann der Zeitraum der Freistellung grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Höchstdauer von sechs Monaten verlängert werden. Sofern ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund (z. B. aufgrund einer Erkrankung) nicht erfolgen kann, haben Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung der Pflegezeit.

Sind nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege bzw. die häusliche oder außerhäusliche Betreuung naher Angehöriger unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit / sonstige Freistellung vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Die Übergangszeit von vier Wochen stellt sicher, dass den Beschäftigten z. B. bei einem notwendigen Übertritt der 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 kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt (§ 4 Abs. 2 Satz 3 PflegeZG).

Nehmen befristet Beschäftigte eine Freistellung in Anspruch, endet das befristete Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung; der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschiebt sich nicht um die Dauer der Freistellung. Etwas anderes gilt nach § 4 Abs. 1 Satz 5 PflegeZG nur für Zeiten der Berufsbildung sowie unter bestimmten Umständen nach § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG bei Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.

3.4.7 Pflegezeitvereinbarung (bei Teilzeittätigkeit)

Mit dem Beschäftigten muss die personalverwaltende Stelle vor Beginn einer Pflegezeit in Form einer teilweisen Freistellung eine schriftliche Vereinbarung (**Änderung zum Arbeitsvertrag**) abschließen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG). Um die Pflegezeit in Anspruch nehmen zu können, ist es nicht Voraussetzung, dass der Beschäftigte zuvor in Vollzeit gearbeitet hat (siehe hierzu auch die Ausführungen unter Ziffer 4.7).

4. Familienpflegezeitgesetz

PflegeZG und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) bestehen nebeneinander, sie sind aber miteinander verknüpft. Die Gesamtdauer der verschiedenen Freistellungsansprüche nach beiden Gesetzen beträgt maximal 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen (Gesamtdauer). Siehe hierzu auch Ziffer 5.

Zur Durchführung dieses Gesetzes wird auf Folgendes hingewiesen:

4.1 Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich des FPfZG entspricht dem des PflegeZG (siehe Ziffer 3.2).

4.2 Familienpflegezeit (Teilfreistellung zur Pflege bis zu 24 Monaten)

Die Beschäftigten haben einen **Rechtsanspruch** auf Familienpflegezeit.

Demzufolge können Beschäftigte zur Pflege pflegebedürftiger (siehe Ziffer 2.4) naher Angehöriger in häuslicher Umgebung (siehe Ziffer 2.5) in einem Zeitraum von bis zu 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf wöchentlich mindestens 15 Stunden reduzieren. Die 15-Stunden-Grenze entspricht der Untergrenze der Teilzeitbeschäftigung bei Elternzeit (§ 15 Abs. 7 Nr. 3 BEEG). Sie stellt außerdem sicher, dass der Anspruch aus der Arbeitslosenversicherung erhalten bleibt.

Das FPfZG ergänzt und erweitert die bestehenden Gesetze und Vorschriften zur Freistellung von der Arbeitsleistung bzw. der Verringerung der Arbeitszeit für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und lässt diese unberührt.

Die Familienpflegezeit kann für dieselbe Angehörige oder denselben Angehörigen **nur einmal** beansprucht werden. Wenn die zunächst für einen kürzeren Zeitraum gewählte Dauer zur Pflege der oder des nahen Angehörigen nicht ausreicht, kann die Freistellung mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Höchstdauer von 24 Monaten verlängert werden. Sofern ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann, haben Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Verlängerung der Familienpflegezeit.

Die Zeiten der Inanspruchnahme der Pflegezeit und Familienpflegezeit werden jedoch zusammengerechnet, so dass eine Freistellung zur Pflege eines/einer nahen Angehörigen insgesamt **maximal 24 Monate** betragen kann (§ 2 Abs. 2 FPfZG und § 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG). Auch diese Freistellung bedarf keiner Zustimmung des Arbeitgebers; es ist keine Wartezeit vorgesehen, so dass theoretisch vom ersten Tag der Beschäftigung an die Freistellung in Anspruch genommen werden kann. Dieses Modell setzt zwingend voraus, dass neben der Pflege oder Betreuung zumindest im Umfang von 15 Wochenstunden weitergearbeitet wird (entgegen den

Regelungen im PflegeZG). Bei unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu einem Jahr abzustellen (§ 2 Abs. 1 Satz 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 gestaltet werden.

4.3 Ankündigungsfrist / Verlängerung

Wer Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber **spätestens acht Wochen** vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Abs. 2 FPfZG (maximal 24 Monate) die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll (§ 2a Abs. 1 FPfZG). Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Für den Fall, dass mit der ursprünglich beantragten Dauer der Familienpflegezeit die höchstzulässige Gesamtdauer von 24 Monaten nicht ausgeschöpft wurde, kann eine Verlängerung der Familienpflegezeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden (§ 2a Abs. 3 Satz 1 FPfZG). Ein Rechtsanspruch auf Verlängerung bis zur höchstzulässigen Gesamtdauer besteht jedoch nur dann, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus wichtigem Grund, z. B. aufgrund einer Erkrankung, nicht erfolgen kann (§ 2a Abs. 3 Satz 2 FPfZG).

Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung ob der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit.

Nehmen Beschäftigte Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 FPfZG oder eine Freistellung zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger nach § 2 Abs. 5 FPfZG nicht zu Beginn, sondern nach einer vorangehenden Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder einer Freistellung zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger nach § 3 Abs. 5 PflegeZG in Anspruch, gelten längere Ankündigungsfristen. Die Freistellung muss in diesen Fällen **spätestens drei Monate** vor Freistellungsbeginn nach dem FPfZG angekündigt werden (§ 2a Abs. 1 Satz 5 FPfZG, § 2a Abs. 6 i. V. m. Abs. 1 Satz 5 FPfZG).

4.4 Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, häusliche Umgebung

Siehe Hinweise zum Pflegezeitgesetz Ziffern 2.3 bis 2.5.

4.5 Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist – wie bei der Pflegezeit – durch eine entsprechende Bescheinigung nachzuweisen.

Die Anforderungen an den Nachweis entsprechen denen des § 3 Abs. 2 PflegeZG (siehe Ziffer 3.4).

4.6 Beendigung der Familienpflegezeit

Die Familienpflegezeit endet grundsätzlich nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens aber mit Ablauf von 24 Monaten. Sofern die Familienpflegezeit mit einer Freistellungsmöglichkeit des PflegeZG kombiniert wird, ist die Zeit der Freistellung nach dem PflegeZG auf den 24-Monats-Zeitraum anzurechnen (§ 2 Abs. 2 FPfZG).

Die Familienpflegezeit endet, wenn die wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden unterschritten wird, entsprechend dem Ende der Förderfähigkeit nach § 5 Abs. 1 Satz 2 FPfZG.

Haben sich die Umstände geändert, weil der oder die nahe Angehörige beispielsweise nicht mehr pflegebedürftig ist, die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist oder die oder der Angehörige stirbt, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände (§ 2a Abs. 5 FPfZG). Der Arbeitgeber ist unverzüglich über die geänderten Umstände zu informieren.

Im Übrigen ist eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig (§ 2a Abs. 5 Satz 3 FPfZG).

4.7 Vereinbarung über die Verringerung der Arbeitszeit bei teilweiser Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG

Sofern Freistellungen nach dem PflegeZG oder dem FPfZG nur in Form einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung der Arbeitszeit eine **schriftliche Vereinbarung** in Form eines Änderungsvertrages zum ursprünglichen Arbeitsvertrag zu treffen (ein Muster ist als Anlage beigefügt). Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 3 Abs. 4 PflegeZG, § 3 Abs. 5 Satz 3 bzw. Abs. 6 Satz 3 jeweils i. V. m. Abs. 4 PflegeZG, § 2a Abs. 2 FPfZG, § 2a Abs. 6 i. V. m. Abs. 2 FPfZG). Der Änderungsvertrag muss dabei mindestens folgende Inhalte haben:

- 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 § 2a Abs. 2 Satz 2 FPfZG) entgegenstehen.

5. Kombination verschiedener Freistellungen

Alle Freistellungen nach § 3 PflegeZG und § 2 FPfZG können miteinander kombiniert werden. Auch kann eine bereits laufende Freistellung verlängert werden (siehe Ziffern 3.4.6 und 4.3). 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 Satz 1 und 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 beschäftigter Person **in Summe 24 Monate** je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (§ 4 Abs. 1 Satz 4 PflegeZG sowie § 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 Satz 3 Halbsatz 2 PflegeZG).

Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG (siehe Ziffer 3.3) 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 Satz 6 PflegeZG sowie § 2a Abs. 1 Satz 4 FPfZG). Zudem gelten beim

Übergang für die Inanspruchnahme der weiteren Freistellung **längere Ankündigungsfristen** (siehe Ziffern 3.4.4 und 4.3).

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 dieselbe oder denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen auch mit zeitlicher Unterbrechung zu einer vorangegangenen Freistellung nach § 2 FPfZG beansprucht werden; insoweit gelten auch die regulären Ankündigungsfristen (siehe Ziffern 3.4.4 und 4.3). Die Gesamtdauer darf 24 Monate nicht überschreiten. Weitergehende Informationen sind auf der Internetseite des BMAS (<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Vereinbarkeit-Familie-Pflege-Beruf/vereinbarkeit-familie-pflege-beruf.html>) zu finden.

6. Zinsloses Darlehen durch die BAFzA

Beschäftigte, die eine Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG in Anspruch nehmen, haben die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu beantragen, um den Lohnausfall abzufedern.

Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Entgeltausfalls. Es wird maximal die Hälfte der Gehaltsdifferenz zwischen dem pauschalierten monatlichen Nettoentgelt vor und während der Freistellung ausbezahlt. Es besteht keine Verpflichtung, die volle Höhe in Anspruch zu nehmen. Der monatliche Darlehensbetrag ist flexibel. Aus verwaltungspraktischen Gründen besteht jedoch eine Untergrenze von 50 Euro monatlich.

Beim Antragsverfahren besteht auf Seiten des Arbeitgebers dahingehend eine Mitwirkungspflicht, dass er den Arbeitsumfang und das Arbeitsentgelt vor der Freistellung bescheinigt (§ 4 Satz 1 FPfZG). Dies geschieht durch die Ausstellung von Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung (§ 8 Abs. 4 Nr. 1 FPfZG).

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

7. Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und der Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG zu den Vorschriften des TV-L

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

7.1 Arbeitsbefreiung gemäß § 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 gem. § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb und cc TV-L unter bestimmten Umständen ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr für den Fall der Erkrankung von Kindern unter 12 Jahren (Doppelbuchst. bb) oder im Falle der Erkrankung einer Betreuungsperson (Doppelbuchst. cc), wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung eines Kindes unter 8 Jahren oder eines wegen Behinderung dauernd pflegebedürftigen Kindes übernehmen müssen.

Wird Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa, bb, cc oder Abs. 3 TV-L in Anspruch genommen und zugleich Entgeltfortzahlung gewährt, ist der Anspruch auf tarifliche Arbeitsbefreiung für das laufende Kalenderjahr erloschen. Beschäftigte können aber noch aus dem gleichen Anlass das Recht in Anspruch nehmen, der Arbeit nach § 2 Abs. 1 PflegeZG fernzubleiben, sofern dies erforderlich im Sinne des § 2 PflegeZG ist. Dabei ist zu beachten, dass der gesetzliche Anspruch **nicht** zum tariflichen Anspruch hinzutritt. Insgesamt darf die Freistellung nicht mehr als 10 Arbeitstage betragen.

Es bestehen jedoch keine Bedenken, bei zeitlichem Auseinanderfallen der Ansprüche nach § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L bzw. nach § 2 PflegeZG, diese Ansprüche eigenständig nebeneinander zu gewähren.

Beispiel

Der 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. Im September desselben Jahres tritt bei demselben Angehörigen eine akute Pflegesituation ein, so dass der Beschäftigte bis zu 10 Arbeitstage nach § 2 PflegeZG beanspruchen kann.

Der Anspruch nach § 2 Abs. 1 PflegeZG steht Beschäftigten für dieselbe oder denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen grundsätzlich insgesamt nur einmal zu. Demgegenüber entsteht der tarifliche Anspruch nach § 29 TV-L in jedem Kalenderjahr erneut.

7.2 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 Beschäftigten haben ein Wahlrecht, ob sie für eine vollständige Freistellung von der Arbeit eine **Freistellung nach § 3 PflegeZG** (hierfür besteht ein Rechtsanspruch) in Anspruch nehmen oder Sonderurlaub nach § 28 TV-L beantragen. Sie können auch im Anschluss an die auf bis zu sechs Monate begrenzte Freistellung tariflichen Sonderurlaub beantragen. Es handelt sich bei der tariflichen Norm um eine „Kann-Regelung“. Der Arbeitgeber kann bei Vorliegen entsprechender Gründe den Sonderurlaub auch ablehnen.

7.3 Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L

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 nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige 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 bis zu sechsmonatige teilweise Freistellung gemäß § 3 PflegeZG einen tariflichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L geltend machen. Dann besteht allerdings der besondere Kündigungsschutz nicht mehr.

8. 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 gem. § 6 PflegeZG i. V. m. § 2 Abs. 3 FPfZG.

8.1 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 von Beschäftigten für die Dauer ihrer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder Freistellung nach dem PflegeZG oder dem FPfZG ist nach § 6 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG als 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 Satz 2 PflegeZG). Die Befris-

tung kann für die Zeiten einzelner kurzzeitiger Arbeitsverhinderungen oder Freistellungen nach dem PflegeZG und 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 Teilzeit- und Befristungsgesetzes (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.

8.2 Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers

Für den Fall, dass eine Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG der oder des vertretenen Beschäftigten vorzeitig nach § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG (insbesondere bei Wegfall der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen) endet, regelt § 6 Abs. 3 PflegeZG ein außerordentliches **Sonderkündigungsrecht** des Arbeitgebers für den befristeten Arbeitsvertrag der Vertretung. 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. In der BT-Drucks. 16/7439, S. 93 ist dazu Folgendes ausgeführt: *„Mit dieser Regelung soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber in den Ausnahmefällen, in denen der Beschäftigte ohne Zustimmung des Arbeitgebers früher als geplant an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, den rückkehrenden Beschäftigten und die Ersatzkraft gleichzeitig beschäftigt und entlohnen muss.“* 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 Satz 3 PflegeZG). Das Sonderkündigungsrecht besteht nicht, wenn die Freistellung einvernehmlich mit Zustimmung des Arbeitgebers nach § 4 Abs. 2 Satz 3 PflegeZG vorzeitig beendet wird.

9. Arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtliche Auswirkungen

Die arbeits-, tarif- und betriebsrentenrechtlichen Auswirkungen einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG gewählten Freistellungsart hängen dabei im Wesentlichen von folgenden zwei Aspekten ab:

- vom **Rechtscharakter** (z. B. 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
- vom **zeitlichen Umfang der Freistellung** (z. B. 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).

9.1 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. Auch wenn der Gesetzgeber dies nur bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zur Klarstellung ausdrücklich normiert hat (siehe § 2 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG), handelt es sich insoweit jedoch um eine allgemeingültige Aussage.

9.1.1 Entgeltfortzahlungsanspruch 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 auch die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers – die Vergütung 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. Zu derartigen Anspruchskonkurrenzen siehe Ziffer 7.1. Der tarifliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e hat Vorrang gegenüber dem gesetzlichen Pflegeunterstützungsgeld. Darüber hinaus bestehen keine weiteren tariflichen Ansprüche auf Entgeltfortzahlung.

9.1.2 Anspruch von Auszubildenden 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 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.

9.1.3 Vollständige Freistellungen nach § 3 PflegeZG

Während einer **vollständigen Freistellung** nach § 3 PflegeZG ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d. h. es entfallen die Arbeitspflicht seitens der Beschäftigten und die Vergütungspflicht seitens des Arbeitgebers. Aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses besteht für diese Zeiten auch kein tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 29 TV-L.

9.1.4 Teilweise Freistellungen nach § 3 PflegeZG oder § 2 FPfZG

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). Das gilt auch bei Einmalzahlungen (z. B. zu Beginn der Laufzeit eines Tarifabschlusses für sog. Leermonate vor Wirksamwerden einer linearen Tarifsteigerung). Das Entgelt wird also grundsätzlich zeiträtierlich bemessen, d. h. es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert wird. Wird die Arbeitszeit z. B. auf die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit verringert, wird grundsätzlich auch nur noch die Hälfte des bisherigen Entgelts gezahlt. Das Teilzeitentgelt nimmt an allgemeinen Anpassungen (z. B. Tarifierhöhungen) und individuellen Anpassungen (z. B. Höhergruppierungen oder Stufenaufstieg) teil.

9.2 Stufenlaufzeit/Stufenaufstieg (§§ 16 und 17 TV-L)

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 FPfZG beeinträchtigt die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L nicht.

9.3 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

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 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:

- Zum einen, wenn sie dazu beitragen, dass in einem Kalendermonat nicht für mindestens einen Tag ein Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung nach § 21 TV-L (dies umfasst auch Fälle der Entgeltfortzahlung nach § 29 TV-L i. V. m. § 21 TV-L) bestand.

Grundsätzlich vermindert sich der Anspruch auf die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem nicht für mindestens einen Tag Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L (auch nach § 29 TV-L i. V. m. § 21 TV-L) bestand (§ 20 Abs. 4 Satz 1 TV-L). Für jeden Kalendermonat ohne Entgeltzahlung (z. B. aufgrund vollständiger Freistellung nach dem PflegeZG oder aufgrund kurzzeitiger Arbeitsverhinderung im Anschluss an einen Sonderurlaub ohne Entgeltfortzahlung) ist daher die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel zu kürzen.

- Zum anderen verringern Tage einer Teilzeitbeschäftigung, soweit diese innerhalb des dreimonatigen Bemessungszeitraums für die Jahressonderzahlung liegen, aufgrund des nach § 24 Abs. 2 TV-L zeitanteilig verminderten Entgelts die Höhe der Jahressonderzahlung. Bemessungsgrundlage für die

Berechnung der Jahressonderzahlung ist regelmäßig das der oder dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (§ 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

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

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L).

Zeiten der **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG ohne Entgeltfortzahlungsanspruch** sowie Zeiten einer **vollständigen Freistellung** nach dem PflegeZG können sich dagegen mindernd auf die Höhe vermögenswirksamer Leistungen auswirken. In vollen Kalendermonaten einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG besteht daher kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Kalendermonate hingegen, in denen für mindestens einen Tag ein Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss bestand - z. B. bei Beginn oder Beendigung der vollständigen Freistellung im Laufe eines Kalendermonats - wird nur der Anteil der vermögenswirksamen Leistungen gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt (tageweise Zahlung nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

Bei einer **teilweisen Freistellung** nach dem PflegeZG oder FPfZG mit Teilzeitbeschäftigung verringern sich die vermögenswirksamen Leistungen im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit (§ 23 Abs. 1 Satz 2 TV-L i. V. m. § 24 Abs. 2 TV-L).

9.5 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs.2 TV-L)

Zeiten einer **kurzzeitigen Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG sowie Zeiten einer **Freistellung nach dem PflegeZG oder 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. Auch Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

9.6 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

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

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 und ruht nicht. Versterben Beschäftigte während dieser Zeiten, haben Hinterbliebene gemäß § 23 Abs. 3 TV-L einen Anspruch auf Sterbegeld. Sind die Beschäftigten während einer teilweisen Freistellung verstorben, verringert sich das Sterbegeld nach dem für Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse geltenden Grundsatz der zeitanteiligen Berechnung (§ 23 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 24 Abs. 2 TV-L).

9.7 Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder, § 8 TVÜ-Ärzte, § 7 TVÜ-Forst)

Hinsichtlich evtl. Auswirkungen auf die Besitzstandszulage für Kinder nach § 11 TVÜ-Länder, § 8 TVÜ-Ärzte sowie § 7 TVÜ-Forst ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine **kurzzeitige Arbeitsverhinderung** nach § 2 PflegeZG als unschädlich zu behandeln.

Sofern für im Oktober 2006 zu berücksichtigende Kinder bzw. bis zum 31. Dezember 2006 geborene Kinder ein Anspruch auf die tarifliche Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile nach § 11 TVÜ-Länder besteht, ruht dieser während einer vollständigen Freistellung im Rahmen des § 3 PflegeZG. Insofern ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG als unschädlich zu behandeln. Liegen nach Ablauf der vollständigen Freistellung bei Wiederaufnahme der Beschäftigung (z. B. auch in Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitiger teilweiser Freistellung nach dem PflegeZG oder FPFZG) die Voraussetzungen gemäß § 11 TVÜ-Länder oder gemäß 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.

9.8 Urlaub (Erholungsurlaub / Zusatzurlaub)

9.8.1 Wartezeit und Entstehen von Urlaubsansprüchen

Der volle Anspruch auf den Erholungsurlaub wird gemäß § 4 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) 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.

9.8.2 Urlaubsdauer und Kürzung des Urlaubsanspruchs

Eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG beeinflusst die Höhe des Urlaubsanspruchs 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 BUrlG, § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz 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 zudem 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.

9.8.3 Urlaubsansprüche bei Änderung des Beschäftigungsumfangs / Beschäftigungsmodells

Bei **teilweisen Freistellungen** von der Arbeitszeit nach dem PflegeZG oder dem FPfZG mit verringerter wöchentlicher Arbeitszeit bzw. bei Wechsel des Arbeitszeitmodells mit geänderter Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage bestehen keine Besonderheiten gegenüber einem Wechsel des Beschäftigungsmodells aus anderen Gründen.

9.8.4 Keine Freistellung aus anderen Gründen

Ruht das Arbeitsverhältnis während einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG, sind die Beschäftigten von der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht befreit. Bezahlte Freistellungsansprüche wie Erholungsurlaub, Zusatzurlaub oder eine Arbeitsbefreiung können deshalb für diese Zeiträume nicht wirksam geltend gemacht werden.

9.8.5 Urlaubsübertragung, Befristung und Verfall

Das PflegeZG oder 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.

9.8.6 Urlaubsabgeltung

Endet das Arbeitsverhältnis während einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellung nach dem PflegeZG bzw. 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.

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

Zeiten der Inanspruchnahme einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellung nach dem PflegeZG oder 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 Satz 2 TV-L).

9.10 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 FPfZG nicht berührt.

Die Höhe der Betriebsrentenanwartschaften aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist jedoch abhängig von der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Für die Leistungsbemessung der VBL-Rente wirkt sich somit die Höhe des durch eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder durch eine Freistellung nach dem PflegeZG oder FPfZG verminderten Entgeltanspruchs aus. Im Ergebnis vermindern sich daher die während dieser Zeiten erworbenen Betriebsrentenanwartschaften entsprechend. Während Zeiten der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG ohne Entgeltfortzahlungsanspruch sowie während einer vollständigen Freistellung nach dem PflegeZG steht kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zur Verfügung.

Kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt sind zudem 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. Daher können für diese Zeiträume auch keine Versorgungspunkte nach § 8 Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) erworben werden.

Infolge der Komplexität der Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sollten die Beschäftigten für weitergehende Auskünfte auf die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bzw. ZVK Saar verwiesen werden. Der betreffende Hinweis sollte schriftlich erfolgen und aktenkundig festgehalten werden.

9.11 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 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 WissZeitVG)

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 Satz 5 PflegeZG, § 2 Abs. 4 FPfZG) und unterbrechen daher die Berufsbildungszeit. Eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG hat dagegen keine Unterbrechung der Berufsbildungszeit zur Folge.

9.12 Kündigungsschutz

9.12.1 Kündigung durch den Arbeitgeber

Ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz stellt sicher, dass Beschäftigten aus einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) oder der Inanspruchnahme einer Freistellung nach dem PflegeZG oder 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 kündigungsrechtliche 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. Die Zulässigkeitsklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle (§ 5 Abs. 2 PflegeZG, § 2 Abs. 3 FPfZG).

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 Zulässigkeitsklärung der zuständigen Landesbehörde ausgesprochen wird, ist nichtig (§ 134 BGB). In Niedersachsen ist das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie die zuständige Stelle.

Die besonderen gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen von schwangeren Beschäftigten (§ 17 MuSchG) und Beschäftigten in Elternzeit (§ 18 BEEG) sind unabhängig von dem Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG zu beachten.

9.12.2 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.

9.13 Unabdingbarkeit der Vorschriften

§ 8 PflegeZG bzw. § 2 Abs. 3 FPfZG i. V. m. § 8 PflegeZG regelt die Unabdingbarkeit der Vorschriften. 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.

Anlage

Muster für Änderungsverträge mit Beschäftigten,
die nach dem Pflege- oder Familienpflegezeitgesetz teilweise von der Arbeit freigestellt sind

Zwischen

vertreten durch

(Arbeitgeber)

und

Herr/ Frau wohnhaft in

geboren am: (Beschäftigte/r)

wird in Abänderung des Arbeitsvertrages vom

in der Fassung des Änderungsvertrages vom

folgender

Ä n d e r u n g s v e r t r a g

geschlossen:

§ 1

(1) § 1 wird durch folgende Vereinbarung ersetzt:

Herr / Frau

wird in der Zeit vom bis auf der Grundlage des

- Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung sowie der beigefügten Hinweise während der teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der
- Pflegezeit für die Pflege in häuslicher Umgebung nach § 3 Abs. 1
- Betreuung minderjähriger Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung nach § 3 Abs. 5
- Begleitung in der letzten Lebensphase nach § 3 Abs. 6

- Gesetzes über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in der jeweils geltenden Fassung sowie der beigefügten Hinweise während der teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen der
- Familienpflegezeit für die Pflege in häuslicher Umgebung nach § 2 Abs. 1
- Betreuung minderjähriger Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung nach § 2 Abs. 5

der/des folgenden pflegebedürftigen nahen Angehörigen:

- a) Name, Vorname: _____ ,
- b) Geburtsdatum: _____
- c) Anschrift: _____
- d) Verwandtschaftsverhältnis: _____

als Teilzeitbeschäftigte mit _____ v. H. der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer entsprechenden Vollbeschäftigten weiterbeschäftigt. Nach dem Ablauf der Frist gilt wieder die Arbeitszeit des Arbeitsvertrages vom _____

in der Fassung des Änderungsvertrages vom _____ .

- (2) Die Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen wurde durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung der privaten Pflege-Pflichtversicherung nachgewiesen.
- Die Erkrankung im Sinne von § 3 Abs. 6 Satz 1 PflegeZG der/des sich in der letzten Lebensphase befindenden nahen Angehörigen wurde durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses nachgewiesen.
- (3) Die/ der Beschäftigte/r verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über geänderte Umstände, die zu einem vorzeitigen Ende der Freistellung führen, schriftlich zu unterrichten (Wegfall der Pflegebedürftigkeit, Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit der häuslichen Pflege, Betreuung oder Begleitung der/des nahen Angehörigen).

§ 2

Dieser Änderungsvertrag tritt am/ mit Wirkung vom in Kraft.

(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigte/r)

Hinweise zum Änderungsvertrag

Zu den Auswirkungen einer Vertragsänderung (§ 1)

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, Krankenkassen
Steuer:	Finanzämter
Betriebliche Altersversorgung:	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder sonstige zuständige Zusatzversorgungseinrichtung

Auf die Möglichkeit, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftlichen Aufgaben (BAFzA), Referat 407, 50964 Köln eine finanzielle Förderung in Form eines zinslosen Darlehens zu beantragen, wurde hingewiesen.

Zur Befristungsabrede (§ 1 Abs. 1)

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

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

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

Bei einem Übergang von einer teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG zu einer Freistellung nach § 2 FPfZG und umgekehrt müssen sich die teilweisen 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 Satz 4 PflegeZG).

Zum Angehörigenstatus (§ 1 Abs. 1 Buchst. d)

Eine teilweise Freistellung nach dem Pflege- oder Familienpflegezeitgesetz 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.

Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit (§ 1 Abs. 1)

Für den Umfang der verringerten Arbeitszeit gibt es im Falle einer teilweisen Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz keine Vorgaben. Anders ist es bei einer teilweisen Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz. 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 ist zwischen dem Beschäftigten und der Dienststelle im gegenseitigen Einvernehmen in einer separaten Vereinbarung festzulegen.

Nachweis der Pflegebedürftigkeit oder der Erkrankung im Sinne von § 3 Abs. 6 Satz 1 PflegeZG (§ 1 Abs. 2)

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).

Die Erkrankung im Sinne von § 3 Abs. 6 Satz 1 PflegeZG der/des sich in der letzten Lebensphase befindenden nahen Angehörigen ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen (§ 3 Abs. 6 Satz 2 PflegeZG).

Vorzeitige Beendigung der teilweisen Freistellung (§ 1 Abs. 3)

Bei vorzeitiger Beendigung der teilweisen Freistellung, z. B. durch den Wegfall der Pflegebedürftigkeit oder den Tod der pflegebedürftigen Person, endet die teilweise Freistellung vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände (§ 4 Abs. 2 Satz 1 ggf. i. V. m. Abs. 3 Satz 1 und 3 PflegeZG sowie § 2a Abs. 5 Satz 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.