

Weitere Hinweise zu arbeitsrechtlichen Fragen (Stand 30.03.2020)

Verlängerung der Freistellungsmöglichkeiten für Kinder bis 12 Jahre

Das Ministerium der Finanzen hat am Freitag, dem 27.03.2020 mitgeteilt, dass die Freistellung für die Betreuung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, für weitere 20 Arbeitstage gewährt werden kann.

Vorrang vor einer Freistellung hat jedoch die Übertragung von Tätigkeiten im Homeoffice, ggf. auch stundenweise. Es wurde in dem Schreiben noch einmal klargestellt, dass die Freistellung sowohl für halbe Tage als auch stundenweise genutzt werden kann. Es bedarf somit einer Absprache zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, wie die Regelung im Einzelfall umgesetzt wird.

Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch anstelle den Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.

Ausweitung der Freistellungsmöglichkeit für Kinder, die behindert und auf Hilfe angewiesen sind

Auch für diese Kinder gilt die Freistellungsmöglichkeit ohne Altersgrenze.

Freistellung für Beschäftigte, die pflegebedürftige Personen betreuen müssen, weil Pflegeeinrichtungen ausfallen

Leider kann die oben beschriebene Verfahrensweise für die Betreuung pflegebedürftiger Personen keine Anwendung finden. Hintergrund ist, dass mit den Änderungen des Infektionsschutzgesetzes für diese Fälle keine Regelung getroffen wurde und die Regelungen des Landes für die Beschäftigten der Landesverwaltung nicht über die des Infektionsschutzgesetzes hinausgehen können. Im Ergebnis bedeutet dies, dass für diese Betreuungsfälle (aktuell) kein Sonderurlaub gewährt werden kann. Soweit in diesen Fällen keine Möglichkeit von Homeoffice bestehen sollte oder kein Arbeitszeitguthaben vorhanden ist, kann den Beschäftigten lediglich (bezahlte) Arbeitsbefreiung zur kurzfristigen Pflege von Angehörigen nach § 2 Abs. 1 PflegeZG gewährt werden. Sie finden die Regelungen im Anhang. Die Freistellung von zehn Tagen besteht hierfür je Pflegefall. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, den betreffenden Beschäftigten bezahlte Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 S. 1 TV-L von bis zu drei Tagen zu gewähren.

[Hinweise zum Pflegezeitgesetz \(PflegeZG\)](#)

<u>Inhaltsübersicht:</u>	<u>Seite</u>
1. Allgemeines	3
2. Geltungsbereich	3
3. Nahe Angehörige	3
4. Pflegebedürftigkeit	3
5. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG	3
5.1 Anzeigepflicht	3
5.2 Nachweispflicht	4
5.3 Auswirkungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf das Arbeitsverhältnis	4
5.3.1 Entgelt	4
5.3.2 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	4
5.3.3 Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung (§§ 20, 21 TV-L)	4
5.3.4 Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 TVÜ-Länder)	5
6. Pflegezeit und sonstige Freistellungen nach § 3 PflegeZG	5
6.1 Anspruch auf volle bzw. teilweise Freistellung	5
6.2 Ankündigungsfrist	6
6.3 Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen	6
6.4 Ende der Pflegezeit oder der sonstigen Freistellungen	6
6.5 Auswirkungen der Pflegezeit oder der sonstigen Freistellungen auf das Arbeitsverhältnis – bei vollständiger Freistellung von der Arbeit	6
6.5.1 Entgelt	6
6.5.2 Stufenlaufzeit	7
6.5.3 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	7
6.5.4 Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	7
6.5.5 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)	7
6.5.6 Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	7
6.5.7 Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)	7
6.5.8 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	7
6.5.9 Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 22 TV-L)	8
6.5.10 Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 TVÜ-Länder)	8
6.5.11 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen	8
6.6 Auswirkungen der Pflegezeit oder der sonstigen Freistellungen auf das Arbeitsverhältnis – bei teilweiser Freistellung von der Arbeit	8

6.7	Berufsausbildungsverhältnis	8
6.8	Befristete Einstellung von Ersatzkräften	9
6.9	Kündigungsschutz	9
6.10	Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und Freistellungen nach dem PflegeZG zu den Vorschriften des TV-L	9
6.10.1	Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L	9
6.10.2	Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L	9
6.10.3	Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L	10
7.	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	10

1. Allgemeines

Nach dem PflegeZG haben 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 bzw. ggf. neun Monaten die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit verlangen.

2. Geltungsbereich

Beschäftigte im Sinne des PflegeZG sind nach § 7 Abs. 1 PflegeZG

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

3. Nahe Angehörige

Nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 PflegeZG sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger,
- 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 der Hilfe bedürfen. Weitere Einzelheiten regeln die §§ 14 und 15 SGB XI.

5. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG

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 pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur einmal beansprucht werden. § 2 Abs. 1 PflegeZG lässt 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

Nach § 2 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG sind Beschäftigte lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer 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 einer Freistellung 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 den 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 ohne Entgeltfortzahlung.

Seit dem 1.1.2015 haben Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 PflegeZG jedoch nach § 2 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG i. V. m. § 44a Abs. 3 SGB XI einen Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu insgesamt zehn Arbeitstage. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 des PflegeZG von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 des SGB V (Kinderkrankengeld) entsprechend.

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, 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 nach § 11 TVÜ-Länder ist eine Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG als unschädlich zu behandeln.

6. Pflegezeit und sonstige Freistellungen nach § 3 PflegeZG

Unter einer **Pflegezeit** gemäß **§ 3 Abs. 1 PflegeZG** versteht man das Recht der Beschäftigten auf vollständige oder teilweise Freistellung von einer Arbeitsleistung, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. 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 Beschäftigten sein.

Beschäftigte können jedoch auch nach **§ 3 Abs. 5 PflegeZG** einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung haben, wenn sie einen **minderjährigen** pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher **oder außerhäuslicher** Umgebung betreuen. Die Beschäftigten können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruches auf Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG geltend machen. Es ist im Rahmen der angekündigten Freistellung zur Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege und der Betreuung in einer Einrichtung jederzeit möglich.

Die Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG und die Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG betragen für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen insgesamt längstens sechs Monate (Höchstdauer) gemäß § 4 PflegeZG. Es können auch weniger als sechs Monate in Anspruch genommen werden. Es ist unter bestimmten Voraussetzungen in diesem Fall auch eine Verlängerung bis zur Höchstdauer möglich. Die Freistellung muss aber an einem Stück genommen werden; sie kann nicht auf mehrere Zeiträume verteilt werden.

Darüber hinaus haben Beschäftigte nach **§ 3 Abs. 6 i. V. m. § 4 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG** einen zusätzlichen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu einer Dauer von 3 Monaten für die **Begleitung eines nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase** (Sterbebegleitung). In diesem Fall kann die Begleitung auch außerhäuslich, z. B. auch in einem Hospiz, erfolgen.

Nach § 4 PflegeZG i. V. m. § 2 des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) dürfen die Freistellungsansprüche nach beiden Gesetzen auch bei einer Kombination der verschiedenen Ansprüche eine Gesamtdauer von 24 Monaten je nahem Angehörigen nicht überschreiten.

6.1 Anspruch auf volle bzw. teilweise Freistellung

§ 3 PflegeZG räumt den Beschäftigten ein einseitiges Gestaltungsrecht ein. Sobald die Beschäftigten erklären, eine Freistellung nach § 3 PflegeZG 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 Beschäftigten schulden während einer in Anspruch genommenen Freistellung nach dem PflegeZG keine Arbeitsleistung mehr. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht ebenfalls nicht, da das Arbeitsverhältnis während einer Freistellung nach dem PflegeZG 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 gemäß § 3 Abs. 4 PflegeZG. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der 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

Die Inanspruchnahme einer Freistellungen nach § 3 PflegeZG 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 Pflege-Pflichtversicherten ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Bei der Inanspruchnahme der Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen haben die Beschäftigten ein entsprechendes ärztliches Zeugnis dem Arbeitgeber vorzulegen.

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 Ende der Pflegezeit oder der sonstigen Freistellungen

Die Pflegezeit oder eine Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG endet nach Ablauf der in Anspruch genommenen Zeit, spätestens mit Ablauf von sechs Monaten. Eine Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG endet spätestens nach drei Monaten. Nach § 4 Abs. 2 PflegeZG endet die Pflegezeit oder eine sonstige Freistellung nach § 3 Abs. 5 oder Abs. 6 PflegeZG vorzeitig, wenn veränderte Umstände eintreten. Ist z. B. der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig, die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, der Angehörige wird in ein Pflegeheim aufgenommen oder verstirbt, endet die Freistellung vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist dann über die veränderten Umstände zu unterrichten. Im Übrigen kann eine Freistellung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden.

6.5 Auswirkungen der Pflegezeit oder der sonstigen Freistellungen auf das Arbeitsverhältnis - bei vollständiger Freistellung von der Arbeit

6.5.1 Entgelt

Während einer Freistellung nach § 3 PflegeZG besteht das Arbeitsverhältnis fort, aber es ruht. Die Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich von ihren Hauptleistungspflichten befreit. **Damit erfolgt auch keine Entgeltzahlung.**

Nach § 3 Abs. 7 PflegeZG i. V. m. §§ 3, 4, 5 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 sowie den §§ 6 bis 10 FPfZG gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein zinsloses Darlehen, um den Entgeltausfall abzufedern. Die Auszahlung erfolgt in monatlichen Raten (mindestens 50 €) und die Rückzahlung durch den Beschäftigten ebenfalls in Raten nach dem Ende der Pflegezeit.

6.5.2 Stufenlaufzeit

Durch eine Freistellung nach § 3 PflegeZG ändert sich die Stufenzuordnung grundsätzlich nicht, da die Höchstdauer der Pflegezeit oder der sonstigen Freistellungen für jeden nahen Angehörigen maximal sechs ggf. 9 Monate (bei einer Kombination mit § 3 Abs. 6 PflegeZG) beträgt und damit eine Unterbrechung von weniger als drei Jahren vorliegt. Allerdings wird die Freistellung 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).

6.5.3 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Eine Freistellung nach § 3 PflegeZG 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 oder einer anderen Freistellung nach dem PflegeZG.

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

Die Freistellungen nach § 3 PflegeZG zählen als Beschäftigungszeit i. S. d. § 34 Abs. 3 TV-L.

6.5.5 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Nach § 4 Abs. 4 PflegeZG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen. Die gesetzliche Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs bezieht sich auf die Gesamtdauer des Jahresurlaubs, d. h. sowohl auf den gesetzlichen Mindesturlaub jeder Art (Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz, Zusatzurlaub für schwer behinderte Menschen nach § 125 SGB IX) als auch auf den darüber hinausgehenden tariflichen Erholungsurlaub nach §§ 26, 27 TV-L.

Diese Kann-Regelung ist im Geltungsbereich des TV-L eine Muss-Regelung, denn § 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L sieht vor, dass für jeden vollen Kalendermonat des Ruhens des Arbeitsverhältnisses die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs zwingend um ein Zwölftel zu kürzen ist.

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

Während einer Freistellung nach § 3 PflegeZG stehen vermögenswirksame Leistungen nach § 23 Abs. 1 TV-L nur für den Monat des Beginns und des Endes der Freistellung zu, sofern in diesem Monat jeweils - wenigstens für einen Tag - ein Anspruch auf Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss besteht. § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L ist hierbei zu beachten.

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

Da eine Freistellung nach § 3 PflegeZG als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L zählt, besteht ein Anspruch auf Jubiläumsgeld, wenn Beschäftigte während der Pflegezeit die in § 23 Abs. 2 TV-L jeweils vorgesehene Beschäftigungszeit vollenden.

6.5.8 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

Ein Anspruch auf Sterbegeld besteht nicht, da das Arbeitsverhältnis während einer Freistellung nach dem PflegeZG ruht (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

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

Sofern Beschäftigte nach der Ankündigung einer Freistellung nach dem PflegeZG aber vor deren Beginn arbeitsunfähig erkranken und die Arbeitsunfähigkeit bei Beginn der Freistellung noch andauert, entfällt der Anspruch auf Krankenbezüge mit Beginn der Freistellung. Sofern Beschäftigte während der Freistellung erkranken, haben sie ebenfalls keinen Anspruch auf Krankenbezüge. Die Erkrankung führt auch nicht automatisch zu einer Beendigung der Freistellung. Allerdings endet gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG die Freistellung automatisch vier Wochen, nachdem veränderte Umstände eingetreten sind (siehe Ausführungen unter Nr. 6.4). Davon umfasst ist auch eine schwere Erkrankung der Pflege- oder Begleitperson.

Sind Beschäftigte dagegen im Zeitpunkt der Beendigung der Freistellung arbeitsunfähig erkrankt, erhalten sie vom Tag nach Ablauf der Freistellung 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 Freistellung.

6.5.10 Kinderbezogene Besitzstandszulage (§ 11 TVÜ-Länder)

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

6.5.11 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen

Während einer Freistellung nach § 3 PflegeZG bleibt die Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bestehen. Erfolgt eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung, sind in der Freistellung, 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 Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, ruht diese Vereinbarung während der Freistellung; ggf. kann die Versicherung in dieser Zeit von den Beschäftigten mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden. Wird während der Freistellung 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).

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

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während der Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 3 PflegeZG mit teilweiser Freistellung von der Arbeit ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten.

6.7 Berufsausbildungsverhältnis

Eine Freistellung nach § 3 PflegeZG wird gemäß § 4 Abs. 1 Satz 5 PflegeZG nicht auf Berufsausbildungszeiten angerechnet. Sofern Auszubildende eine Freistellung nach dem PflegeZG in Anspruch nehmen, haben sie einen Anspruch auf Verlängerung der zunächst vereinbarten Ausbildungszeit.

6.8 Befristete Einstellung von Ersatzkräften

§ 6 PflegeZG enthält eine spezielle Regelung zur befristeten Einstellung von Ersatzkräften für die Dauer der Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 3 PflegeZG oder einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung von Beschäftigten nach § 2 Abs. 1 PflegeZG. Nach § 6 Abs. 1 PflegeZG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor, wenn nur zur Vertretung von Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Abs. 1 PflegeZG oder einer Freistellung nach § 3 PflegeZG eine Einstellung erfolgt. § 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.

6.9 Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 1 PflegeZG von der Ankündigung, höchsten jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Freistellungstermin - bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG oder einer Freistellungen nach § 3 PflegeZG grundsätzlich nicht kündigen.

6.10 Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und Freistellungen nach dem PflegeZG 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 eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt 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. Eine Pflegebedürftigkeit nach § 7 Abs. 4 PflegeZG i. V. m. §§ 14, 15 SGB IX ist hier nicht erforderlich. Die Ansprüche können hierbei auch für verschiedene Angehörige geltend gemacht werden (vgl. BAG Urteil vom 5. August 2014 – 9 AZR 878/12). Die Freistellungen dürfen jedoch insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

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 Abs. 1 TV-L. Es geht über den Umfang der tariflichen Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 TV-L hinaus. Der Arbeitgeber kann dies nicht unter Verweis auf § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa - cc TV-L ablehnen. Beschäftigte müssen freigestellt werden.

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 Freistellung nach § 3 PflegeZG in Anspruch nehmen oder Sonderurlaub nach § 28 TV-L beantragen. Sie können auch im Anschluss an die auf eine Höchstdauer begrenzten Freistellungen nach dem PflegeZG 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 Freistellungen nach § 3 PflegeZG (siehe Ausführungen unter 6.5.4) gemäß § 34 Abs. 3 TV-L grundsätzlich nicht als Beschäftigungszeit anerkannt.

6.10.3 Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L

Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TV-L soll mit Beschäftigten auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen 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 Abs. 1 Satz 1 TV-L oder auf § 3 PflegeZG stützen und sich bei Letzterem den besonderen Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG sichern. Auch bei einer teilweisen Freistellung nach dem PflegeZG kann von dem Beschäftigten ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden.

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

7. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Im Fall einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG besteht das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis fort. Eine Meldepflicht besteht aus diesem Grund nicht.

Bei einer Inanspruchnahme einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG endet das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis und es besteht eine Abmeldepflicht. Die Beschäftigten sollten sich daher vor Beginn der vollständigen Freistellung von der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen (bzw. bei einer Sterbebegleitung des nahen Angehörigen) über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen beraten lassen.

Wird dagegen nur eine teilweise Freistellung nach § 3 PflegeZG durch Reduzierung der Arbeitszeit beansprucht, bleibt das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis unberührt, sofern die Beschäftigung dadurch nicht geringfügig wird (§ 8 Abs. 1 SGB IV).