

6.4 Pflegezeit und Familienpflegezeit

Arbeitshilfen für die Praxis

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Michael Loewer

Schönhauser Allee 83

10439 Berlin

030/44674467

www.jurati.de

6.4 Pflegezeit und Familienpflegezeit

§ 1 PflegeZG: Ziel des Gesetzes.

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

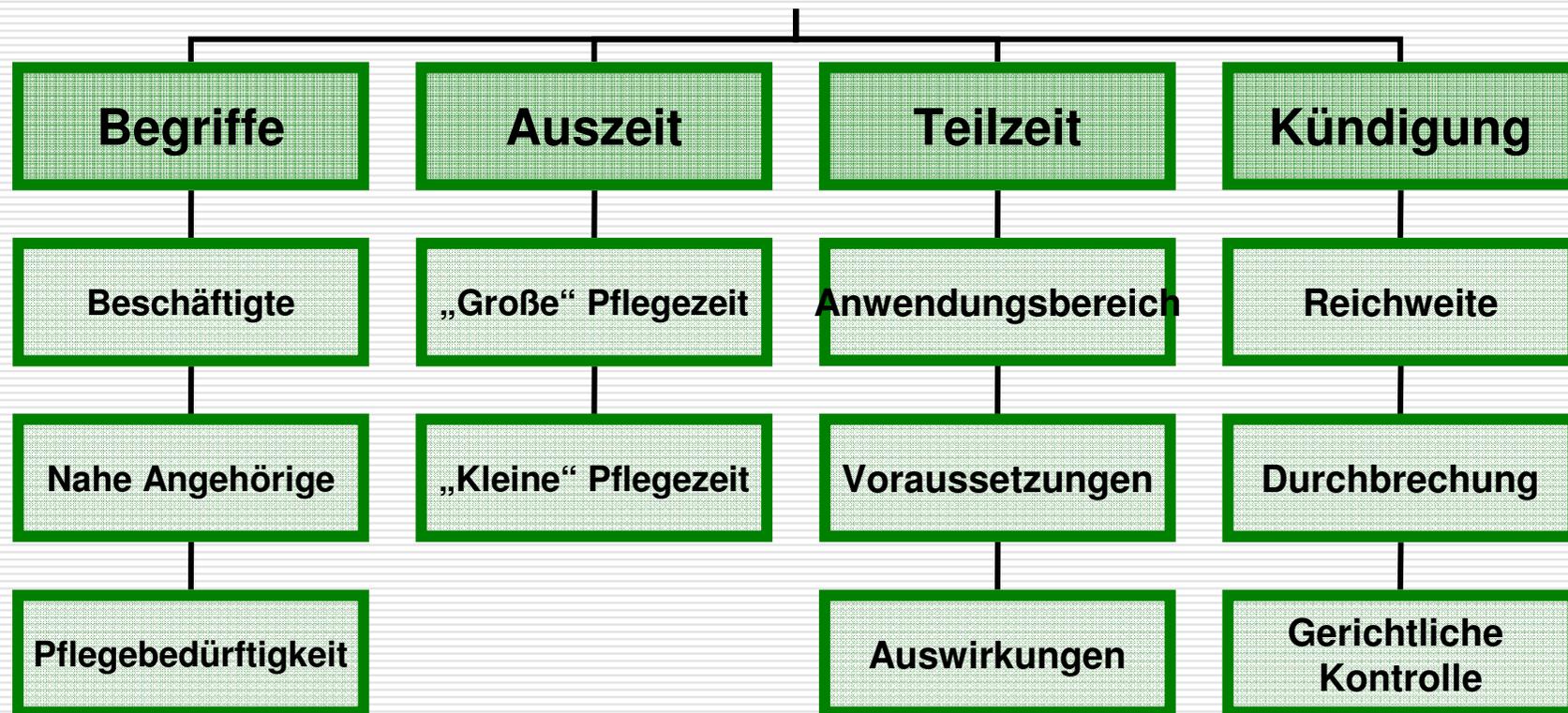
§ 1 FPfZG: Ziel des Gesetzes.

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

§ 8 PflegeZG: Unabdingbarkeit.

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

6.4 Pflegezeit und Familienpflegezeit



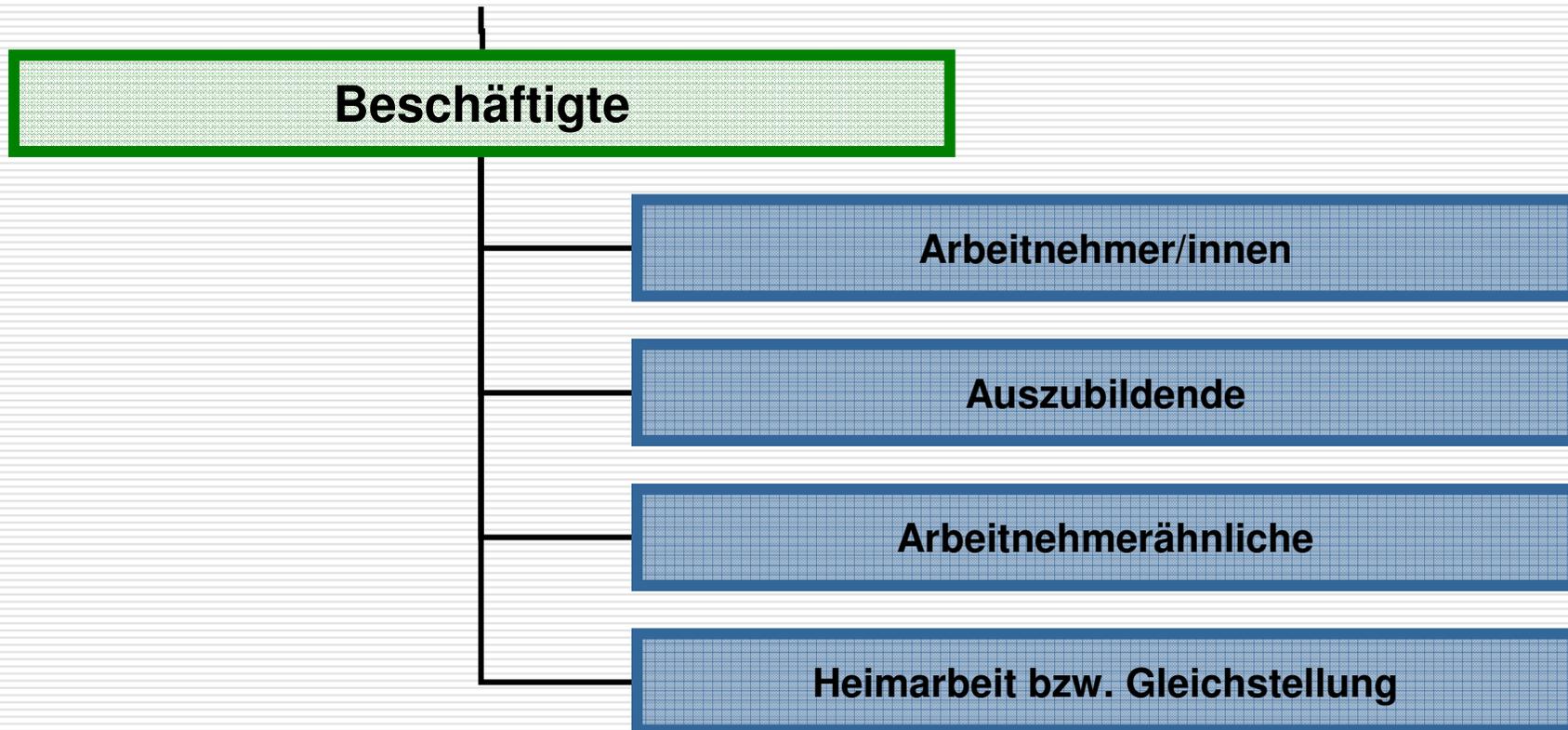
6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)



6.4 Pflegezeit (Be

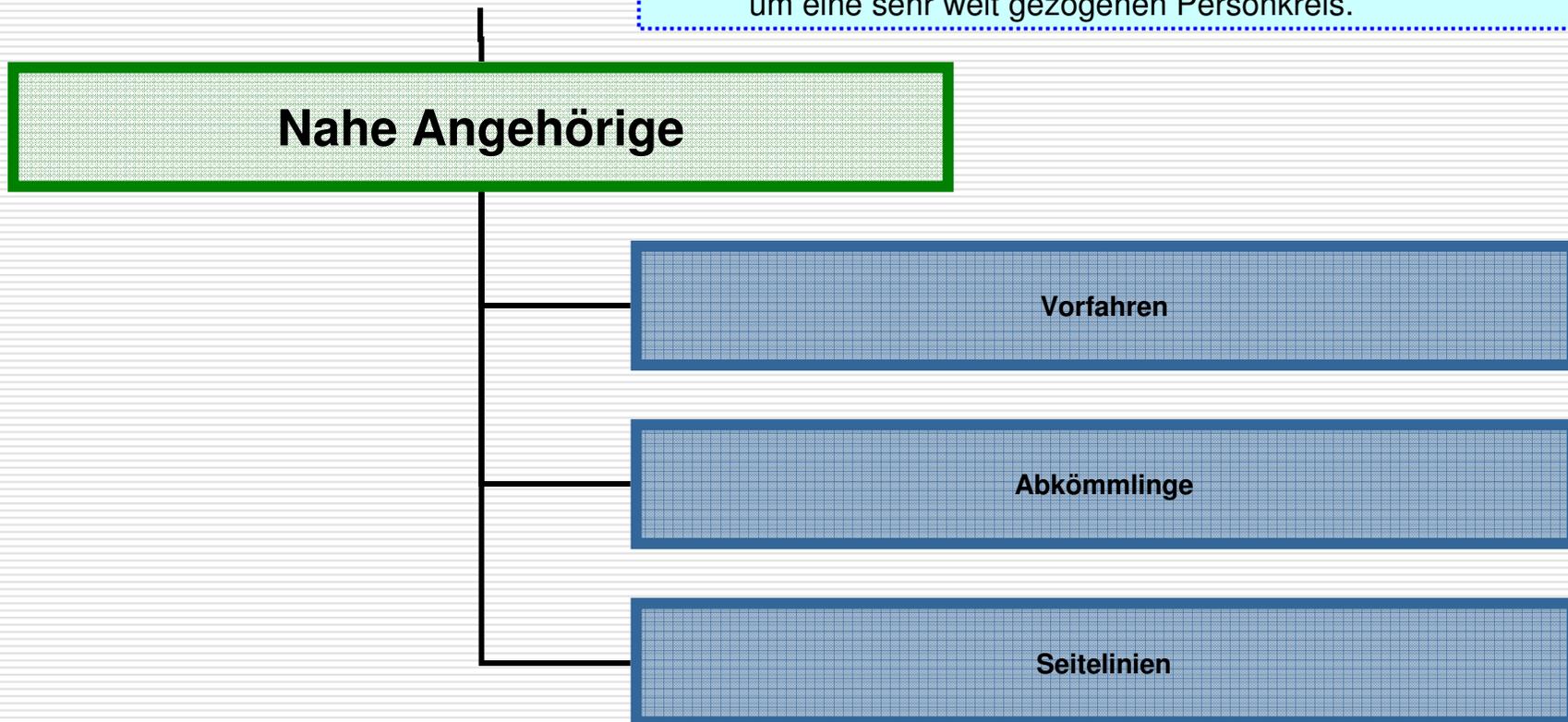
Arbeitsrechtliche Gesetze gelten im Sinne in der Regel für Arbeitnehmer/innen im klassischen Sinn. Insbesondere freie Mitarbeit jeglicher Form, die auch im öffentlichen Dienst vorkommt, wird von den Schutzvorschriften des Arbeitsrechts nur eingeschränkt erfasst.

Das PflegeZG (und durch entsprechenden Verweis in dessen § 2 II auch das FPfZG) erfassen dagegen auch so genannte arbeitnehmerähnliche Personen und erweitern damit den Anwendungsbereich auf einen beträchtlichen Teil der in freier Mitarbeit Beschäftigten.

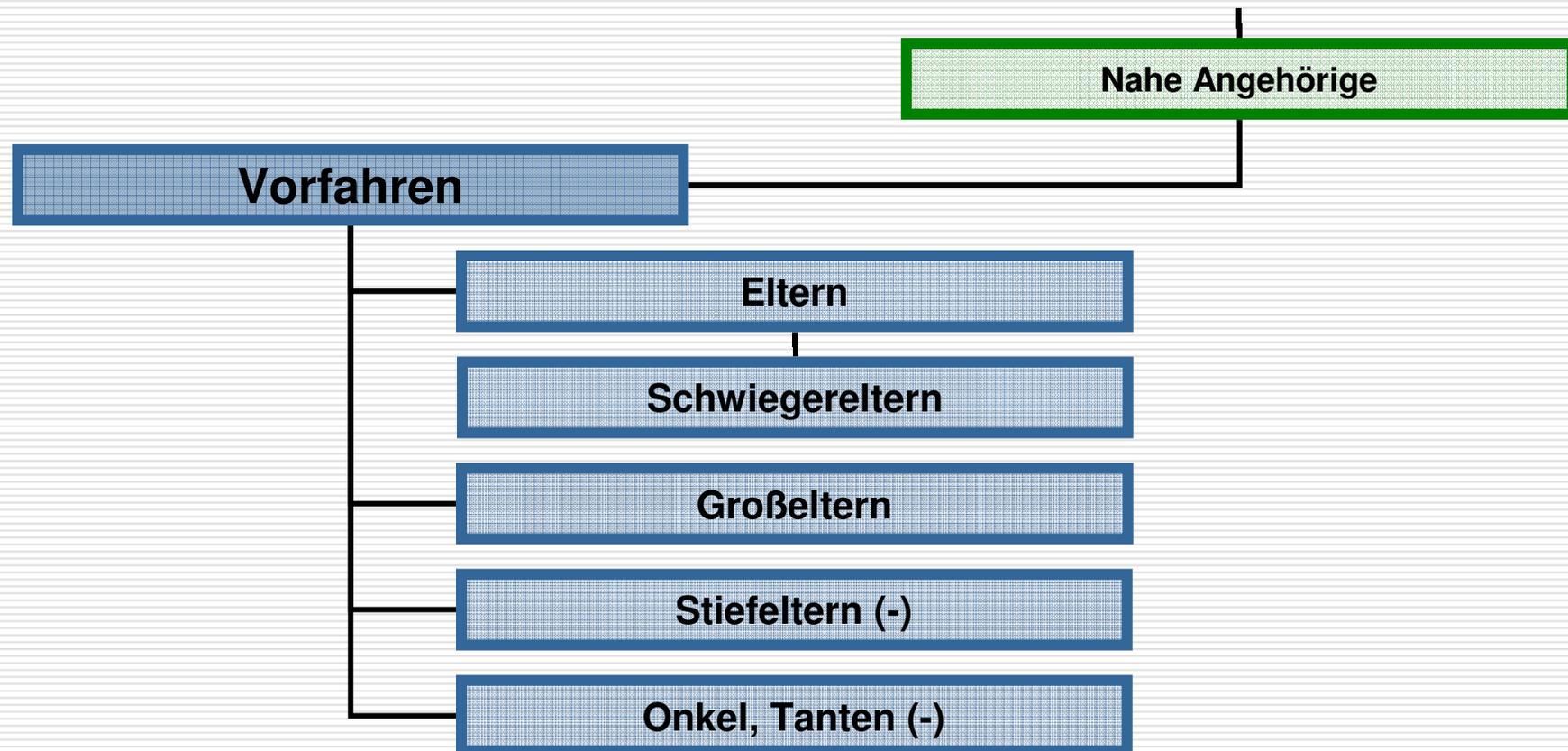


6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)

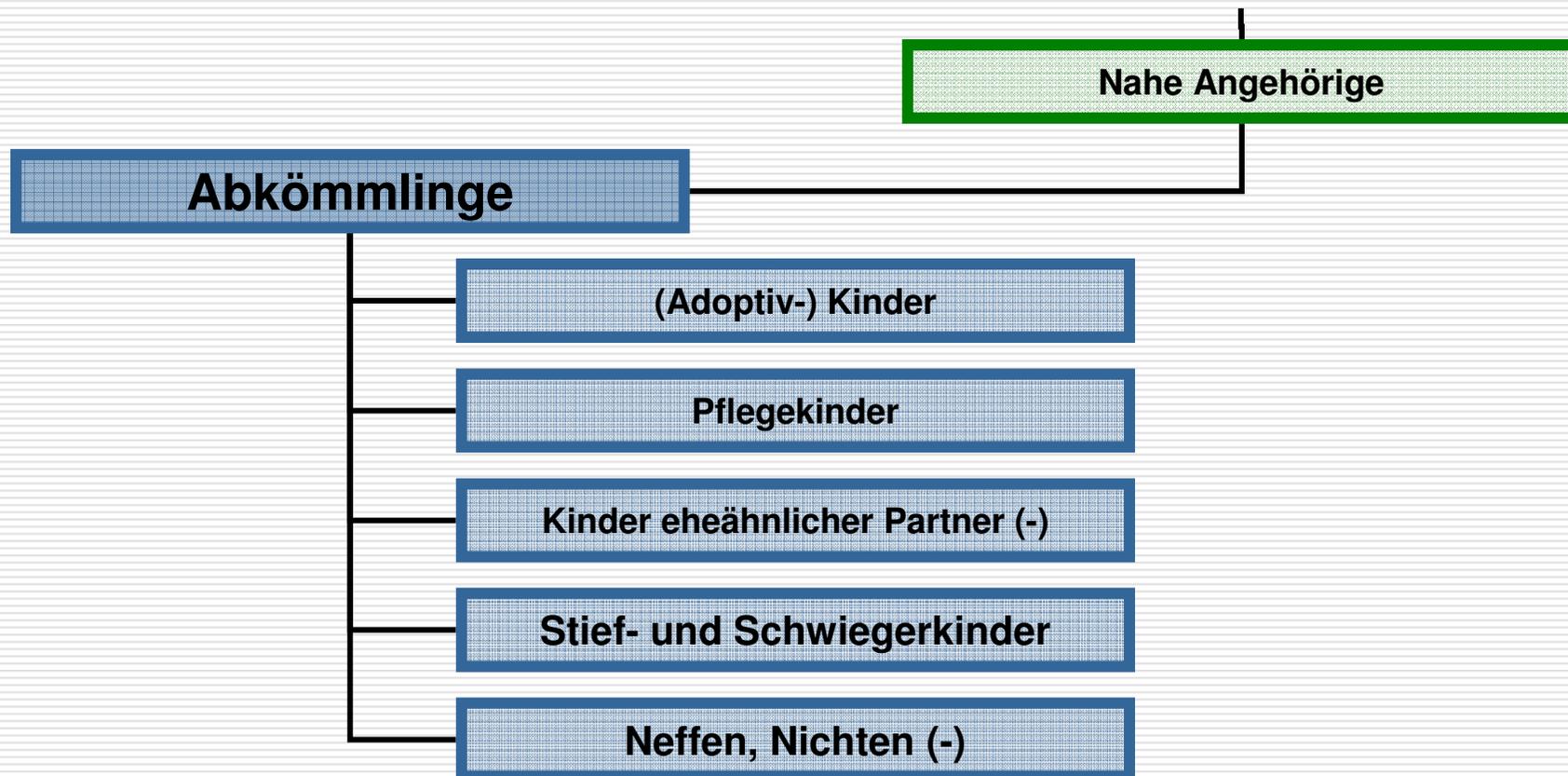
§ 7 III PflegeZG beschreibt den Kreis der Angehörigen, zu dessen Gunsten die Rechte nach dem PflegeZG und dem FPfZG wahrgenommen werden können. Es handelt sich um eine sehr weit gezogenen Personkreis.



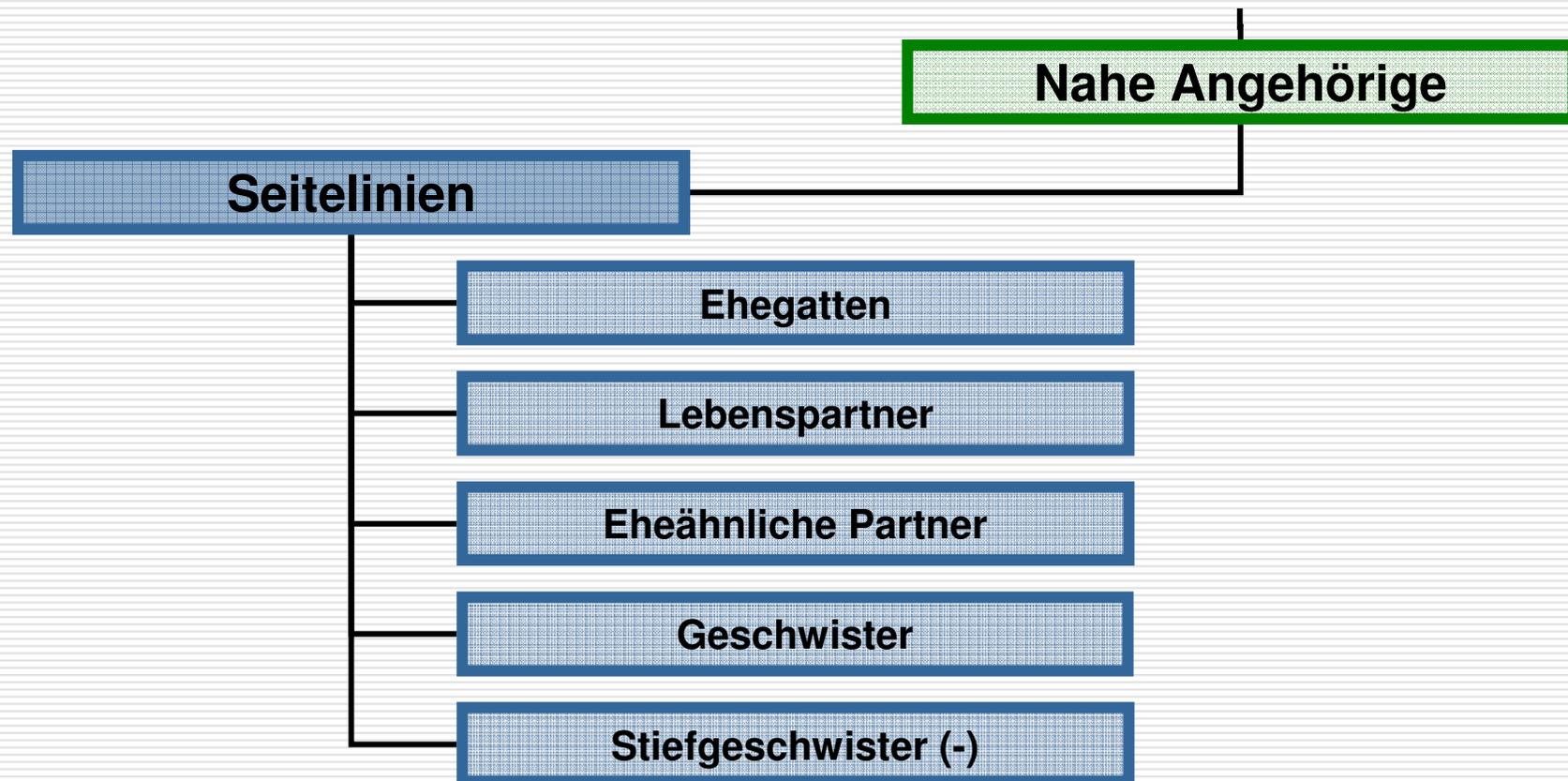
6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)



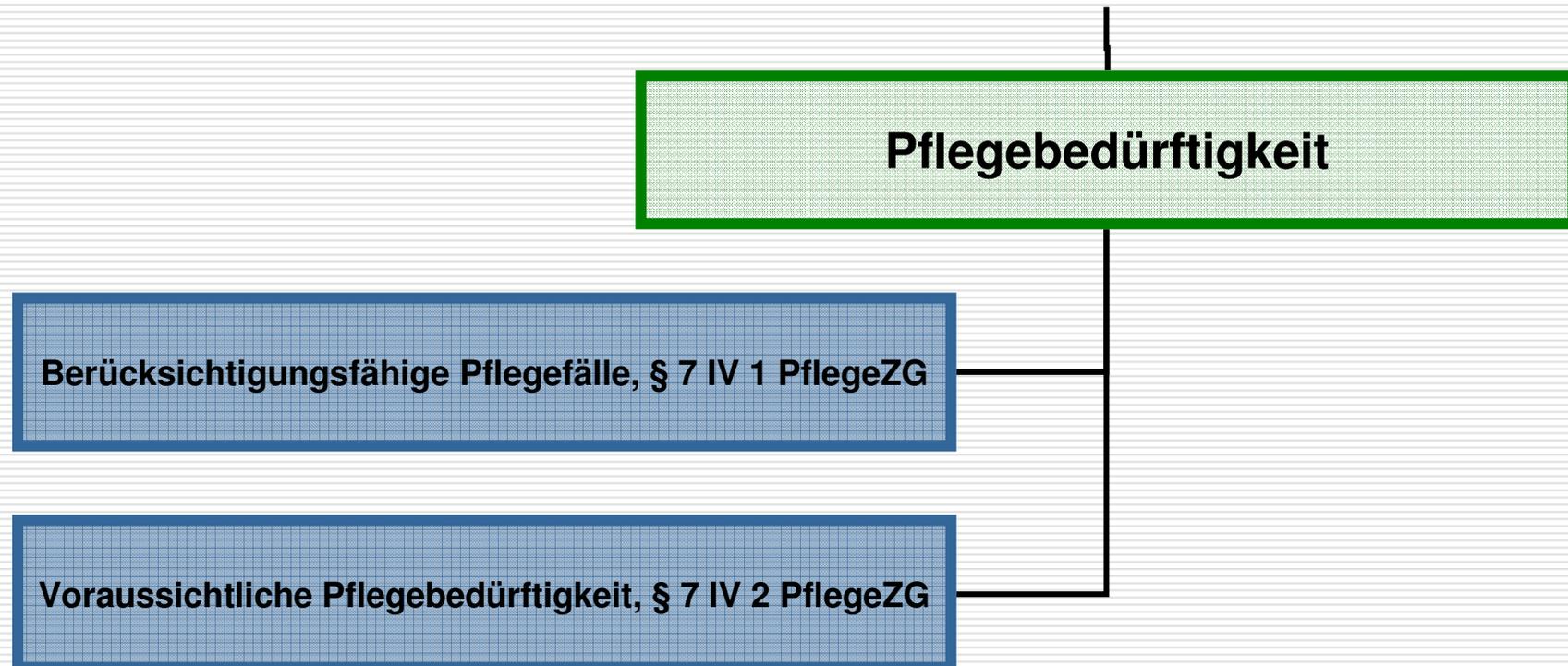
6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)



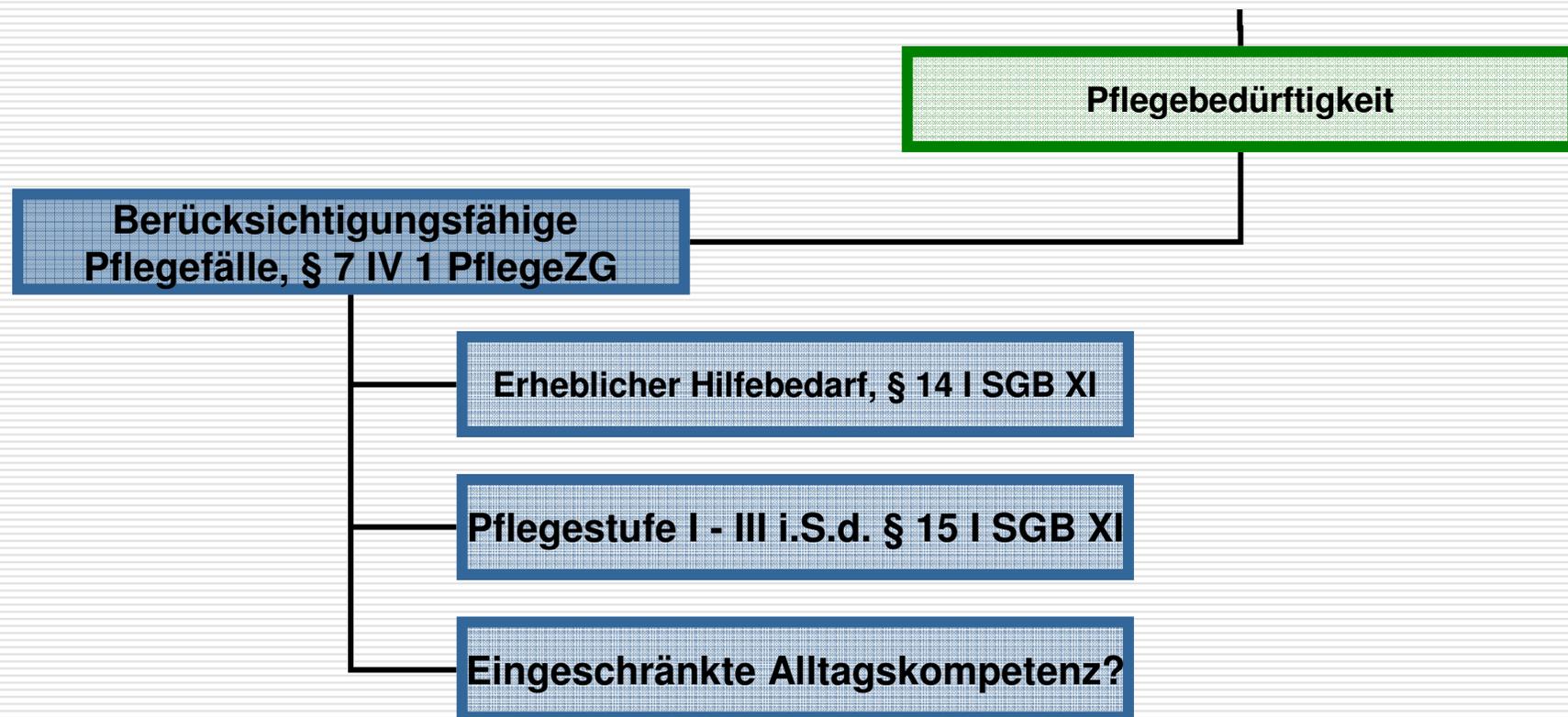
6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)



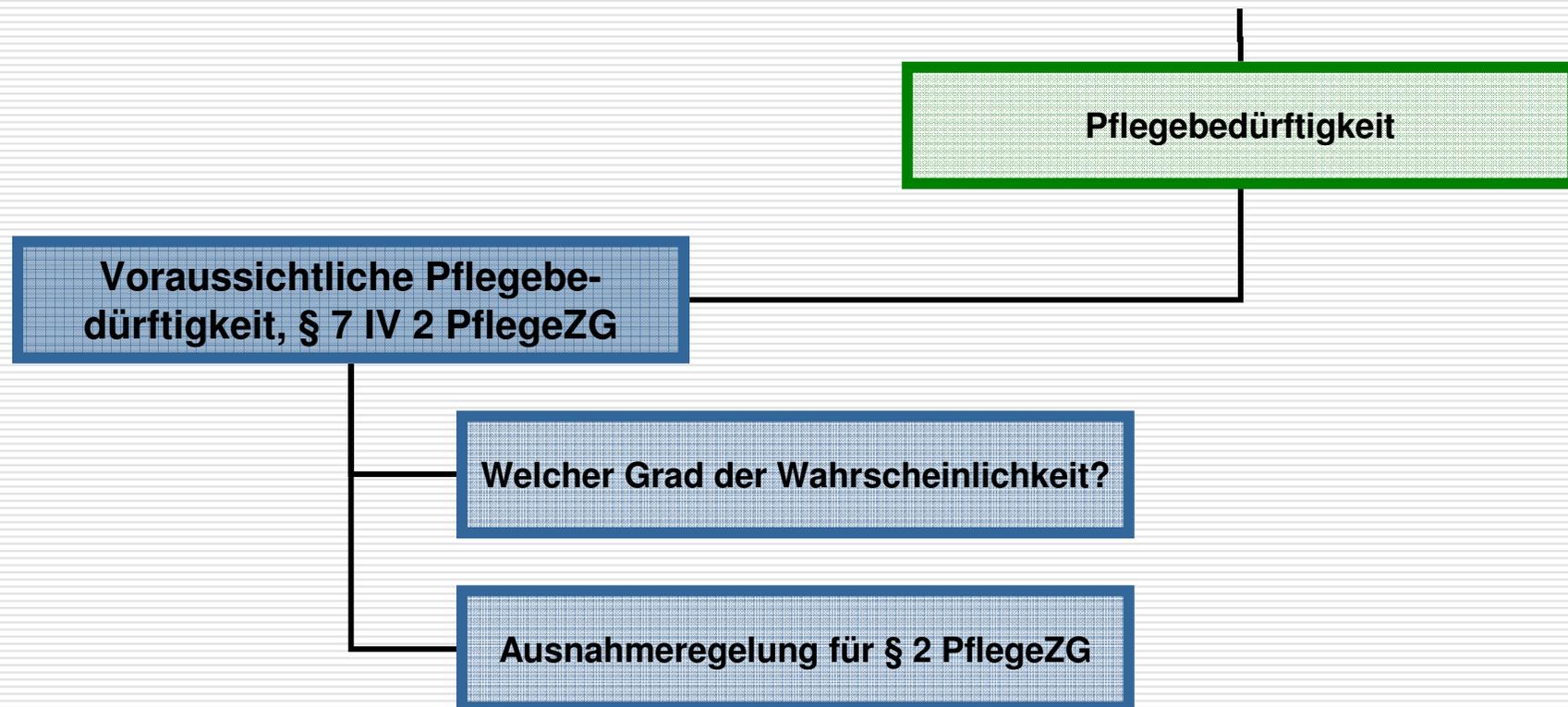
6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)



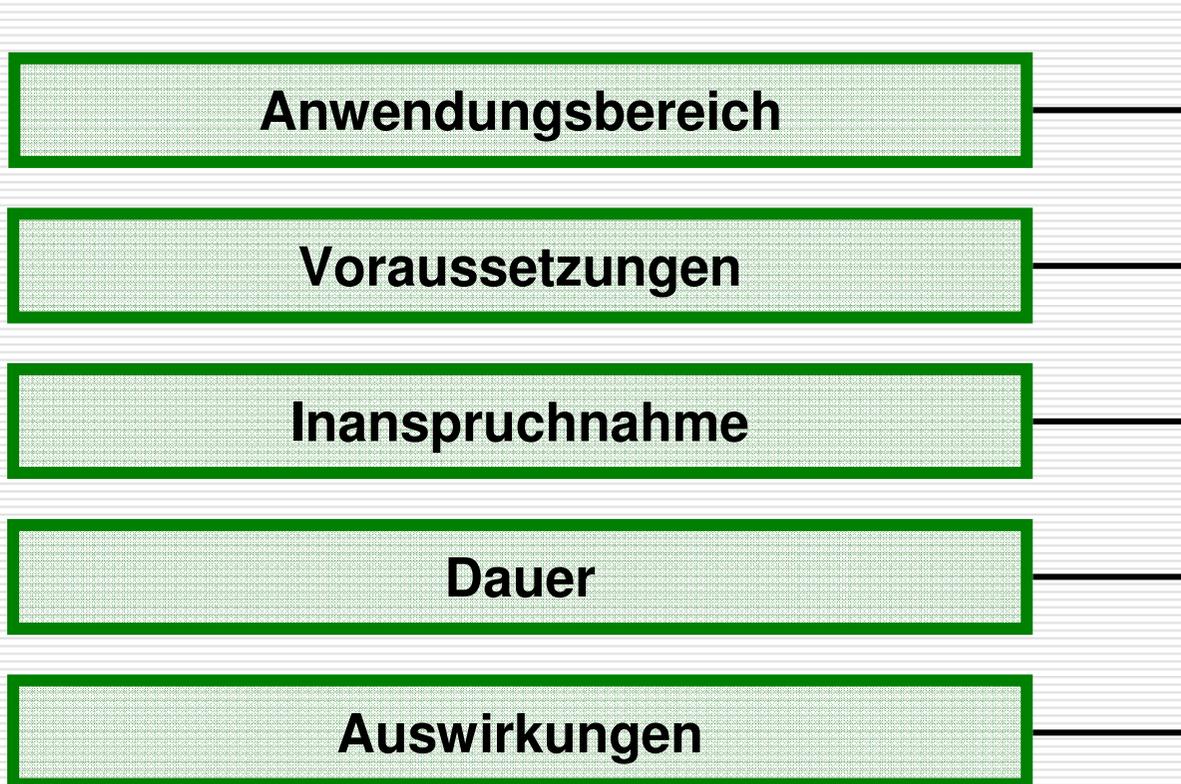
6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)



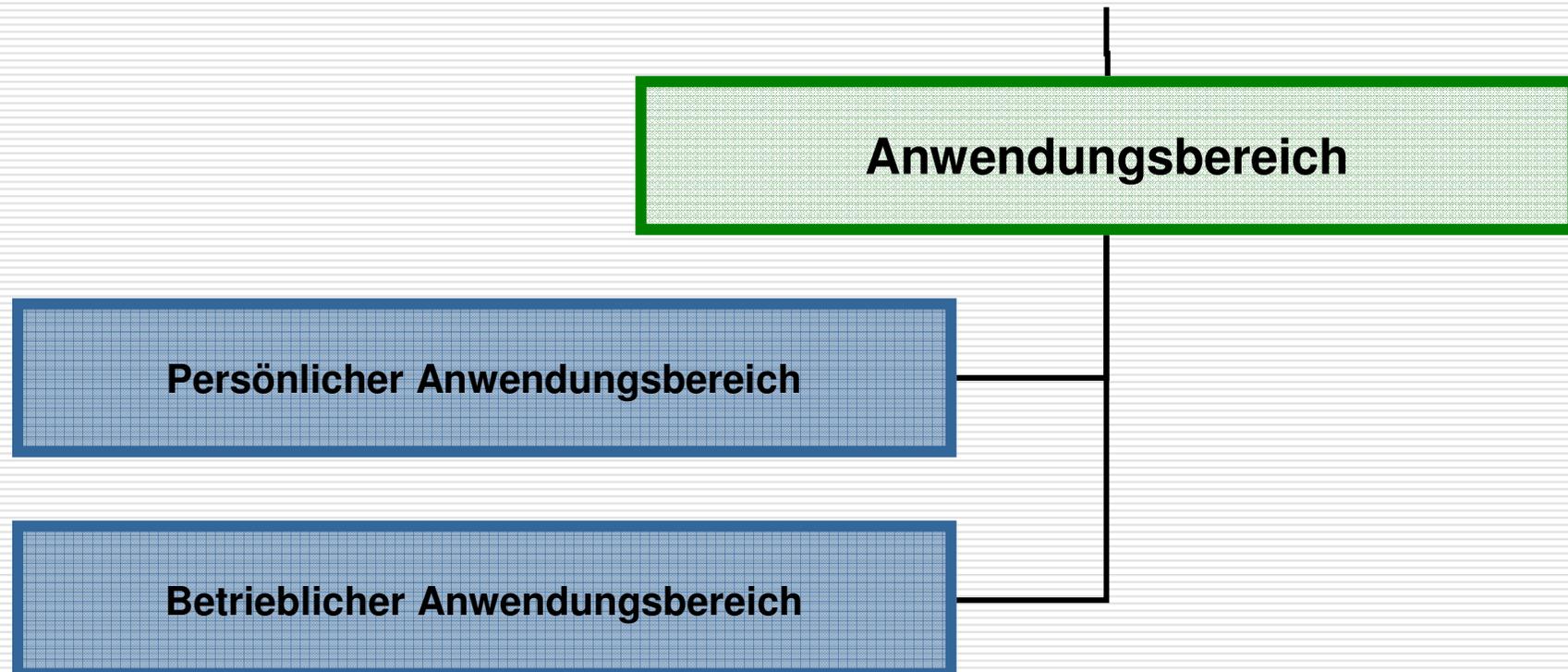
6.4 Pflegezeit (Begriffsbestimmungen)



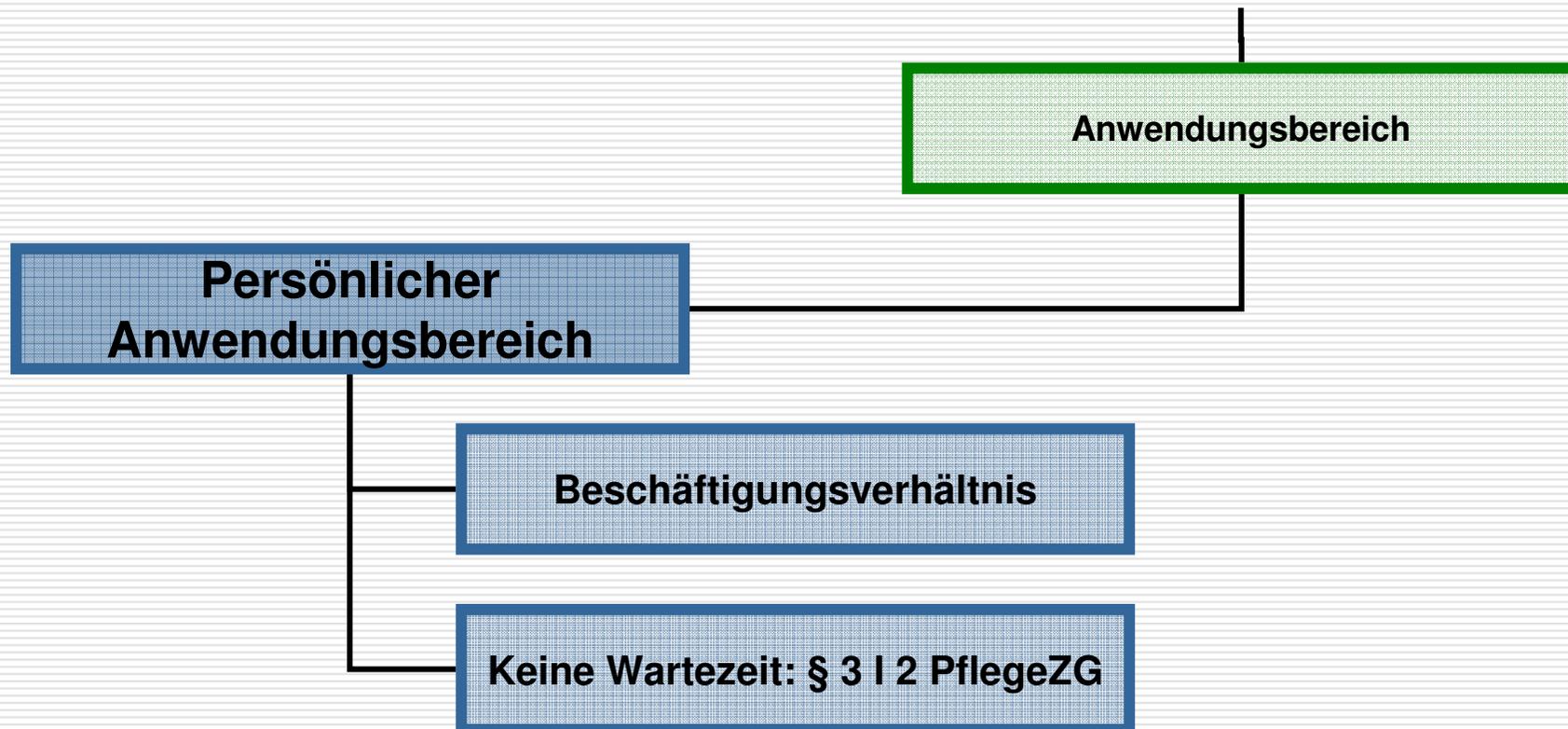
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



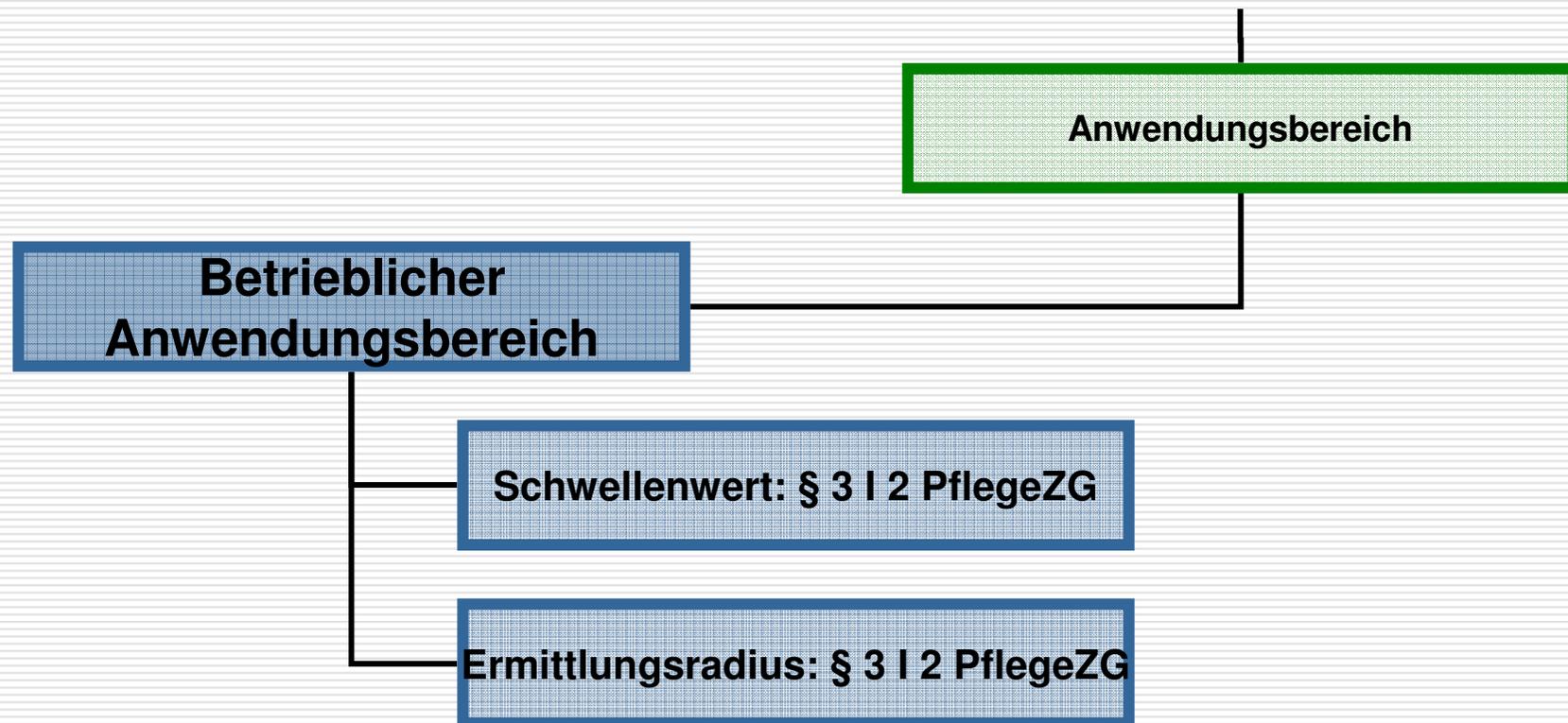
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



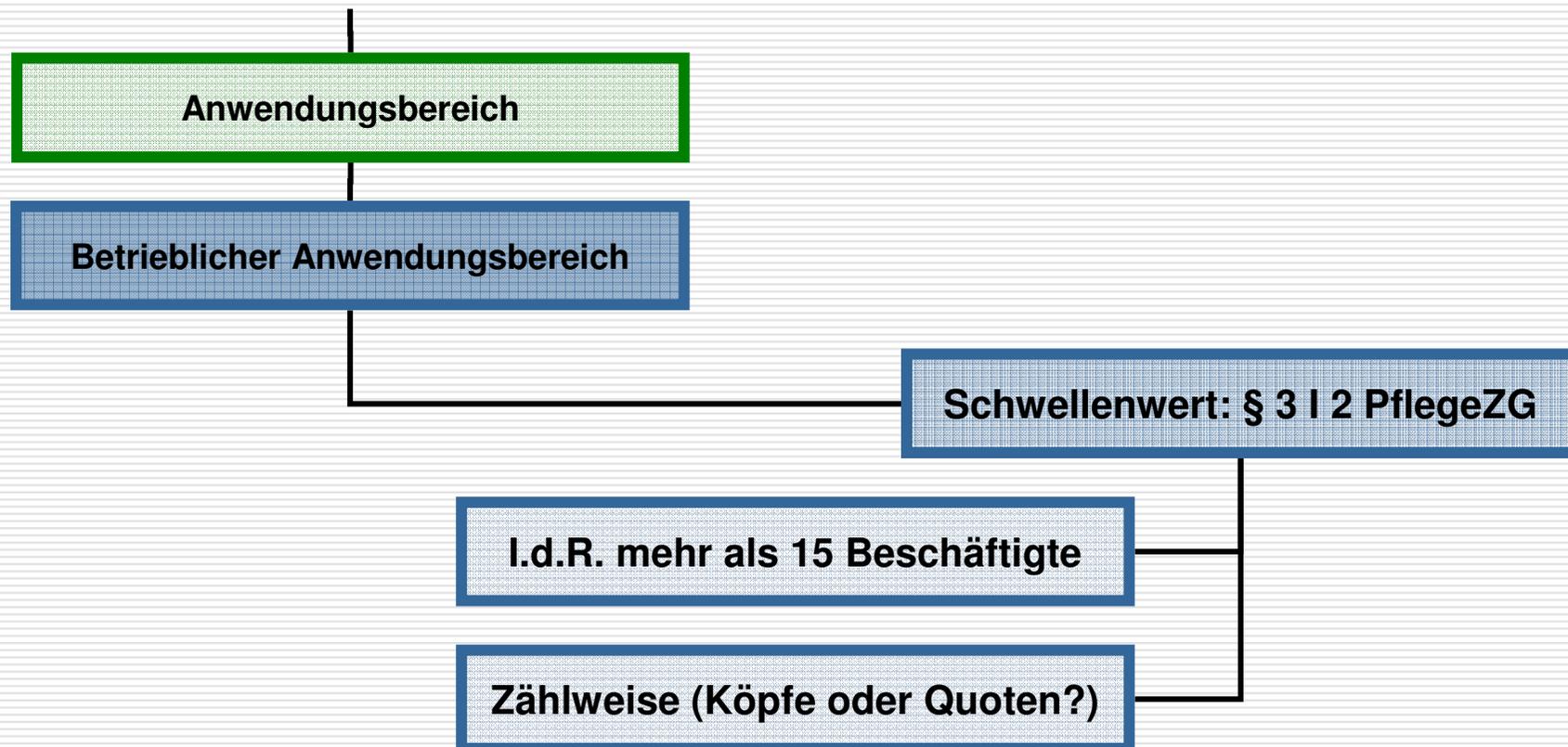
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

Mehrheitlich wird die Darlegungs- und Beweislast für die Überschreitung des Schwellenwerts auf der ersten und letzten Stufe beim Beschäftigten gesehen.

Müller, BB 2008, 1058, 1059, weist sie dagegen dem Arbeitgeber zu.

I.d.R. mehr als 15 Beschäftigte

Beschäftigte i.Sd. § 7 I PflegeZG

Beweislast wie bei § 23 I KSchG?

Anwendungsbereich

Betrieblicher Anwendungsbereich

Schwellenwert: § 3 I 2 PflegeZG

6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

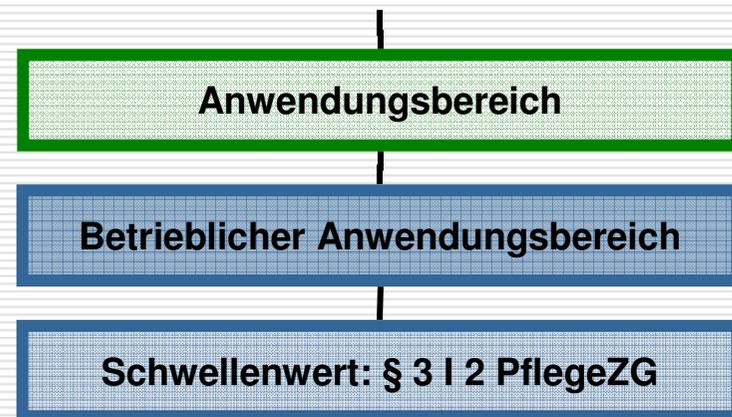
Mit der Begründung, dass der Schwellenwert des § 3 I 2 PflegeZG Kleinbetriebe vor Überforderung schützen soll, wird teilweise eine entsprechende Anwendung des § 23 I 4 KSchG (= quotale Berücksichtigung) befürwortet.

Für eine kopfteilige Zählung sprechen abgesehen vom Wortlaut die bei den Teilzeitanträgen bereits bestehenden kopfteilige Regelungen.

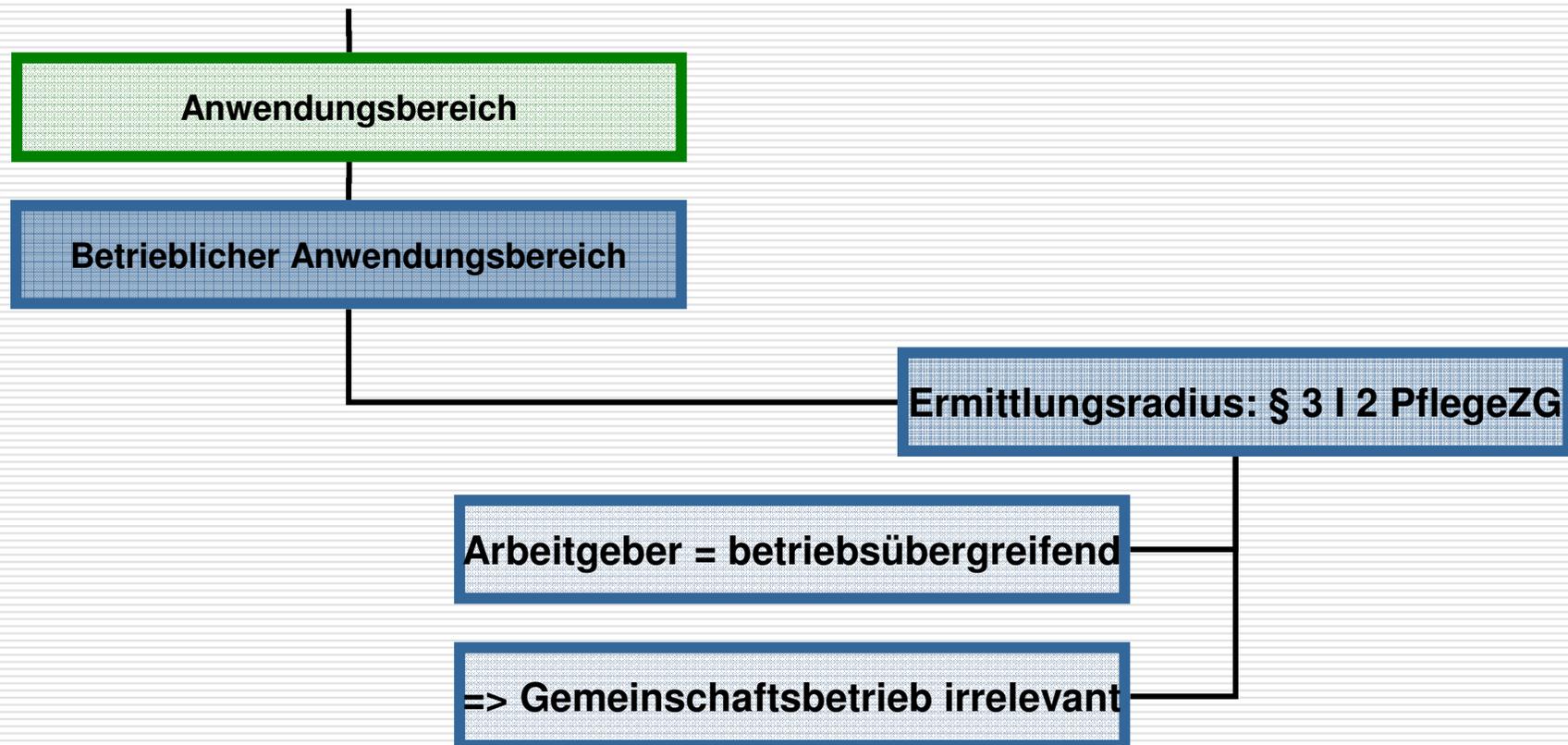
Zählweise (Köpfe oder Quoten?)

§ 3 I 2 PflegeZG: Wortlaut (= Köpfe)

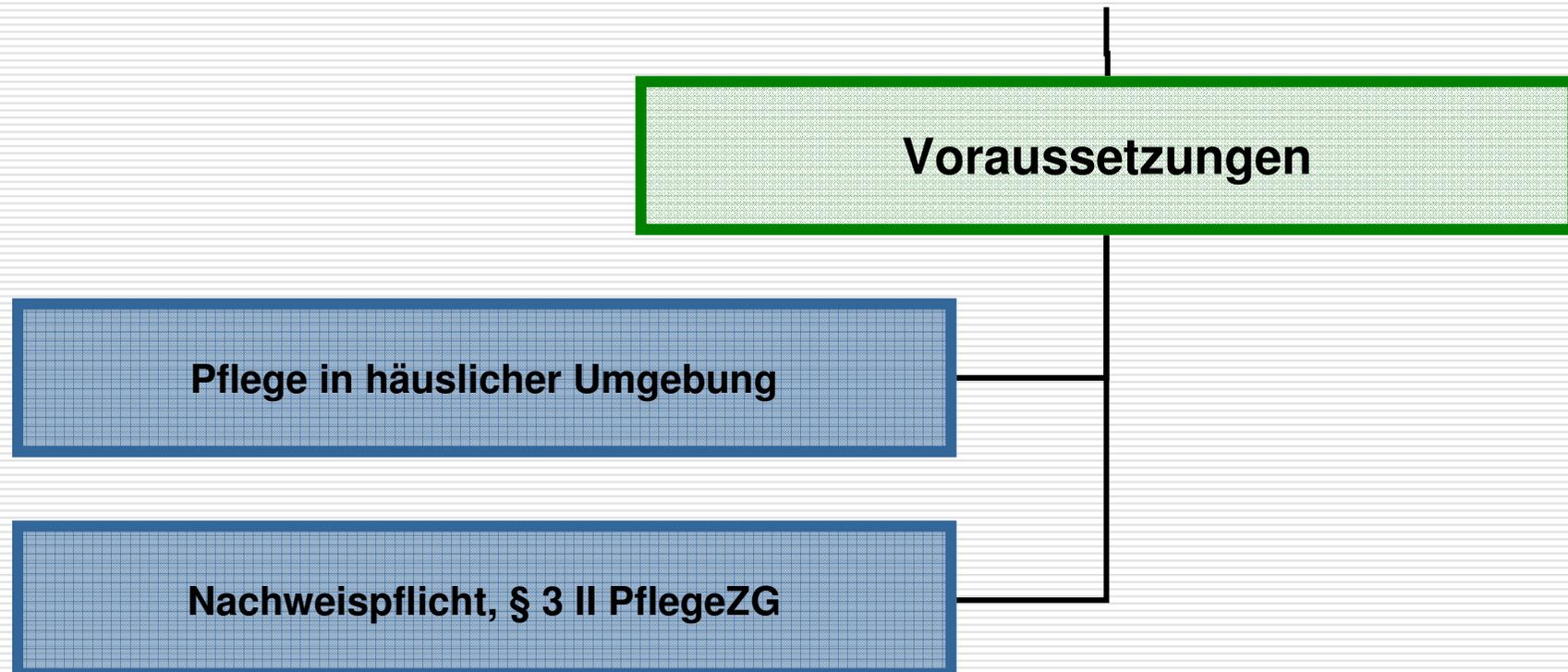
Analogie zu § 23 I 4 KSchG?



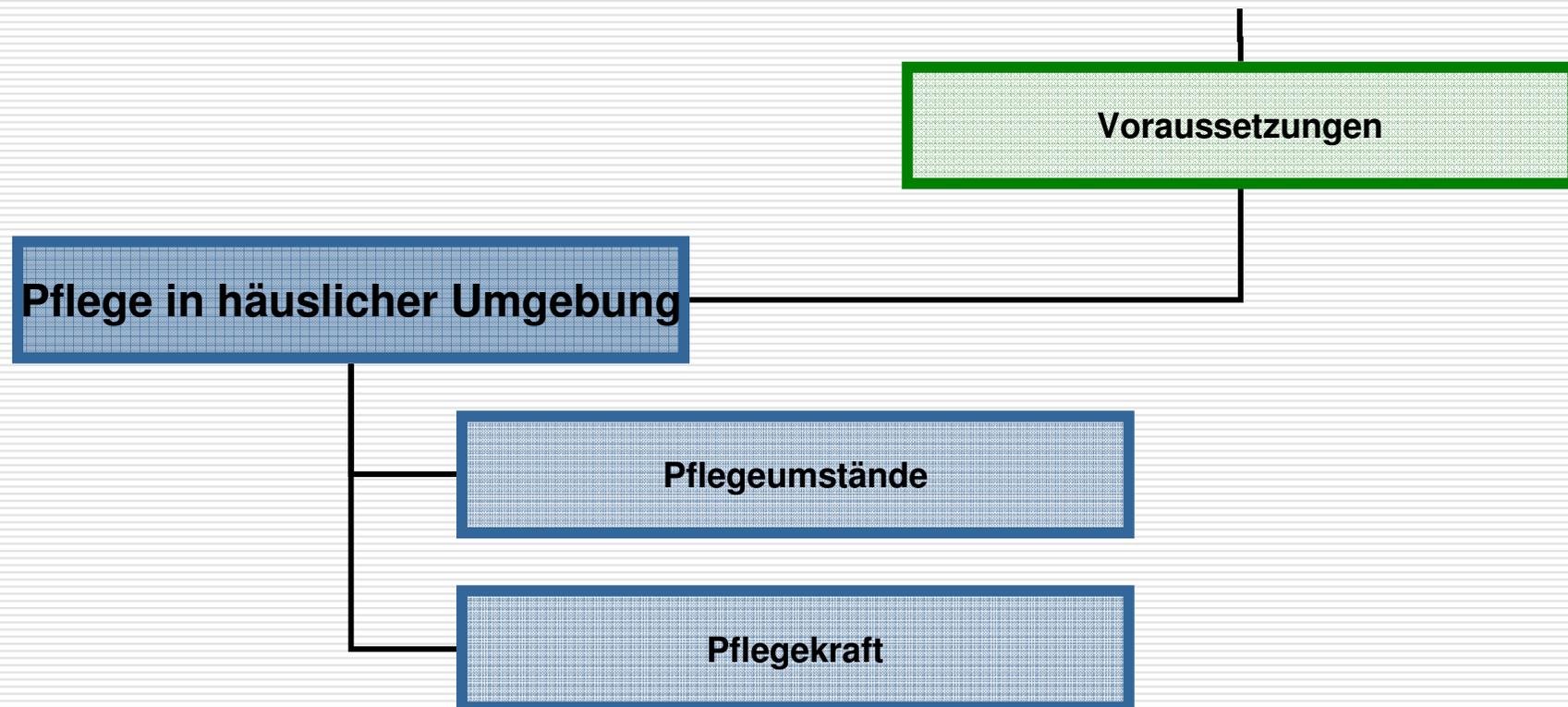
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



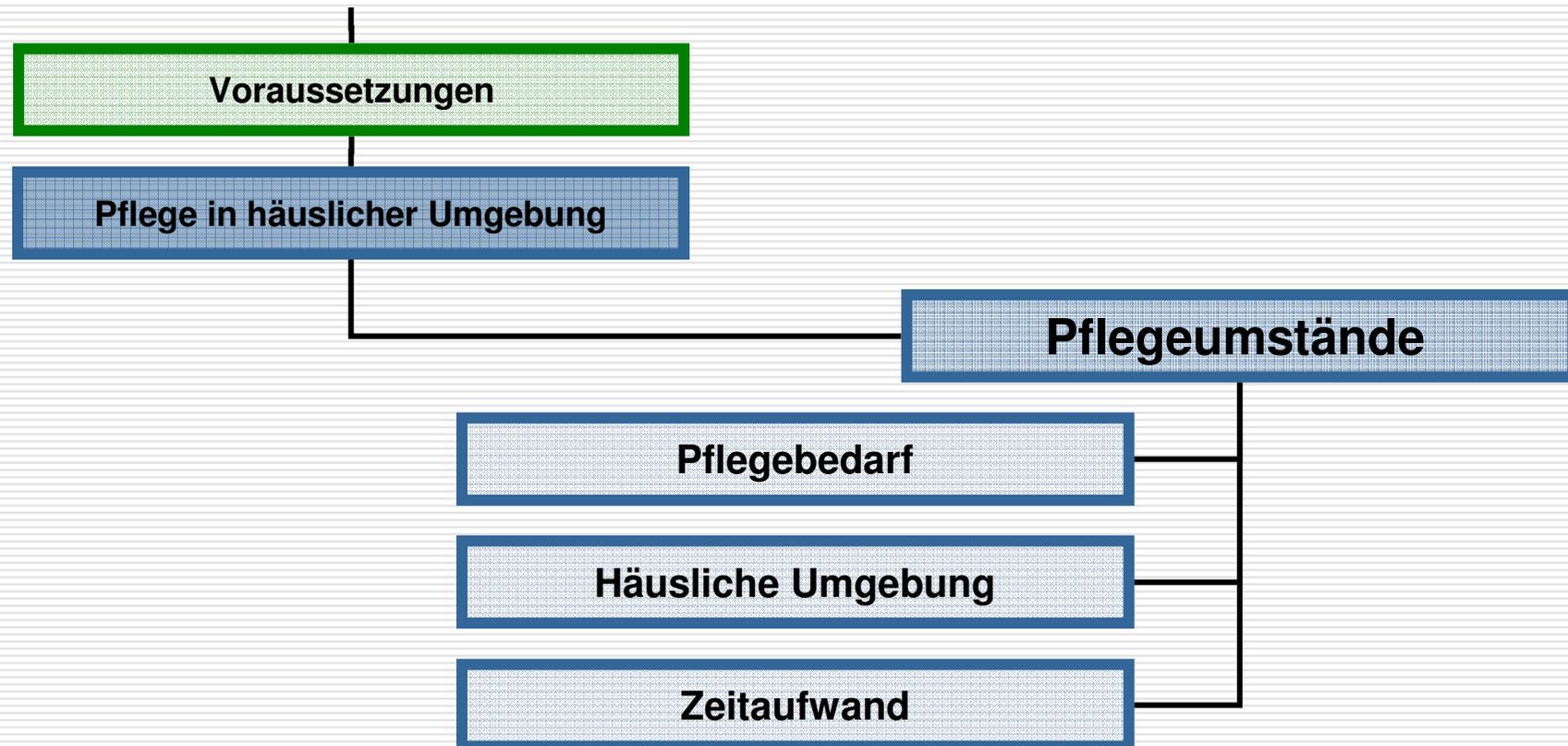
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



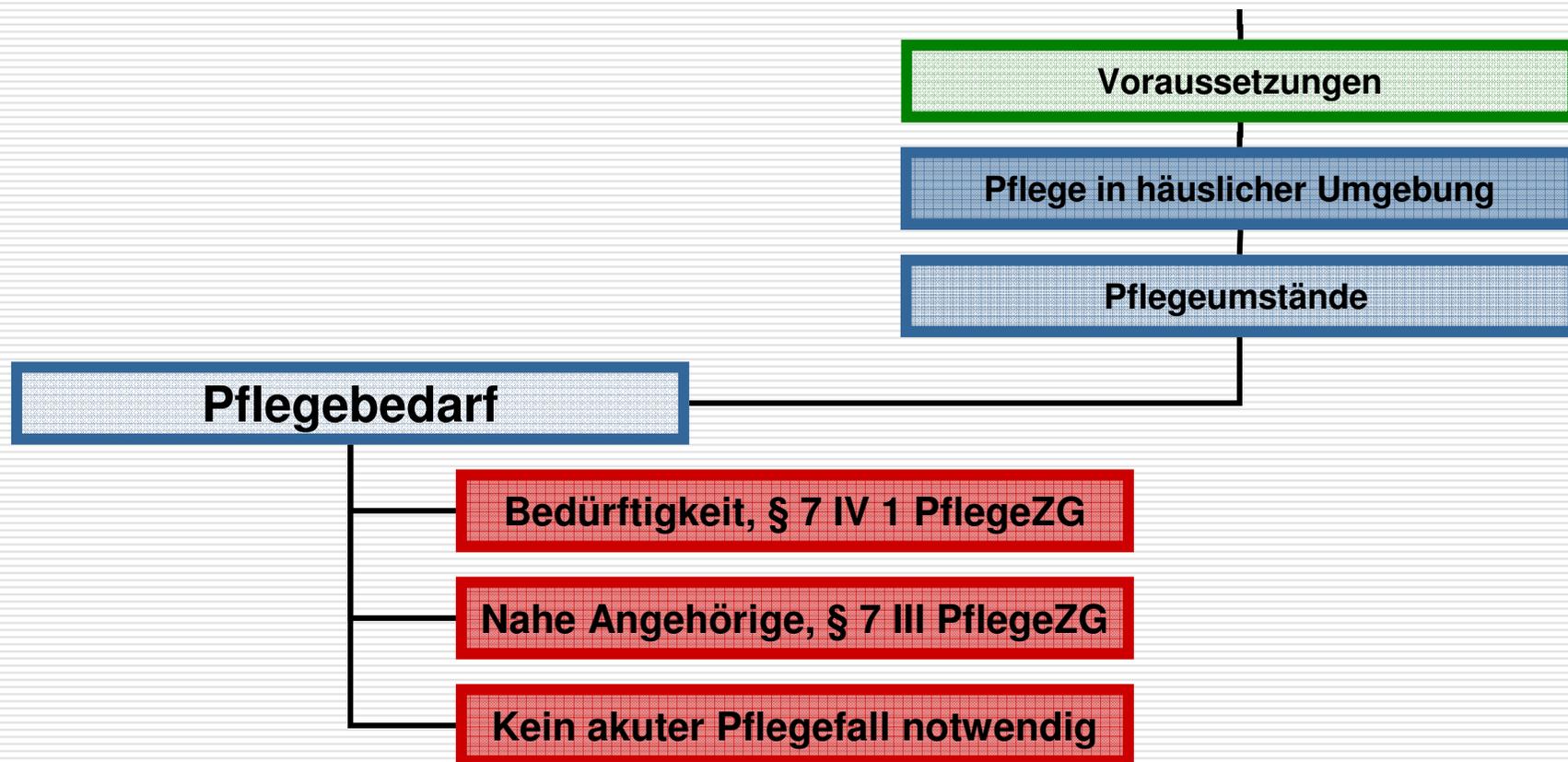
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



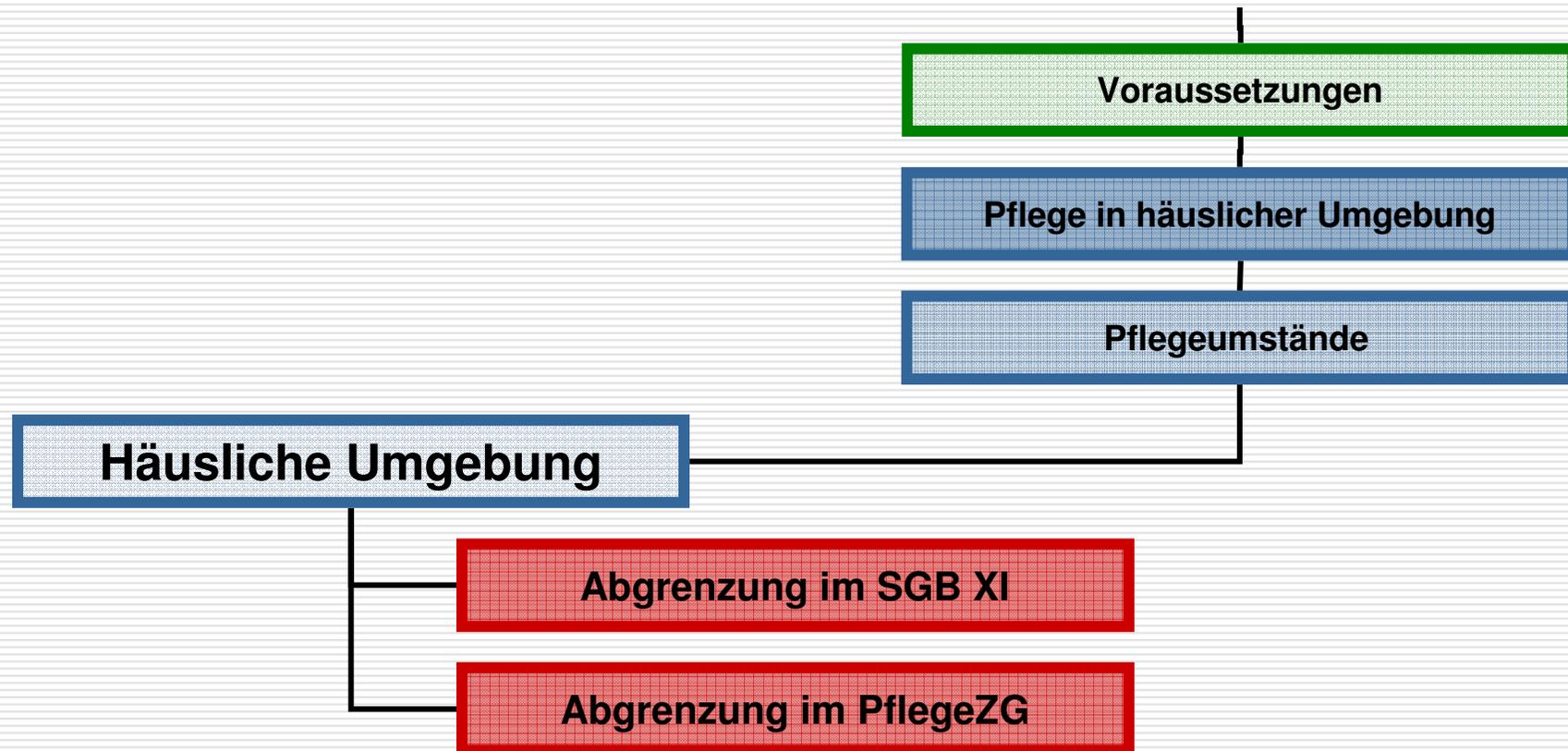
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



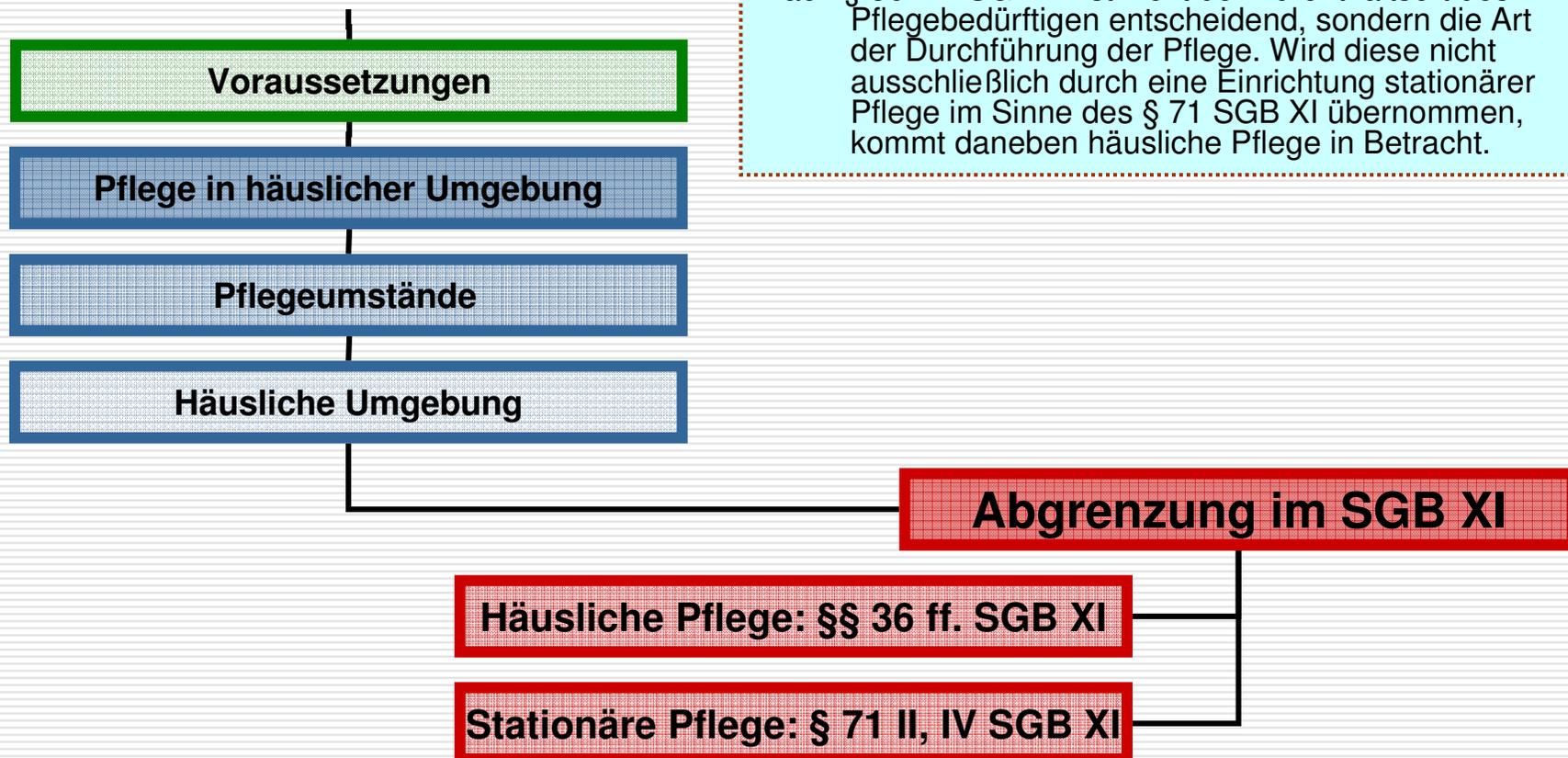
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



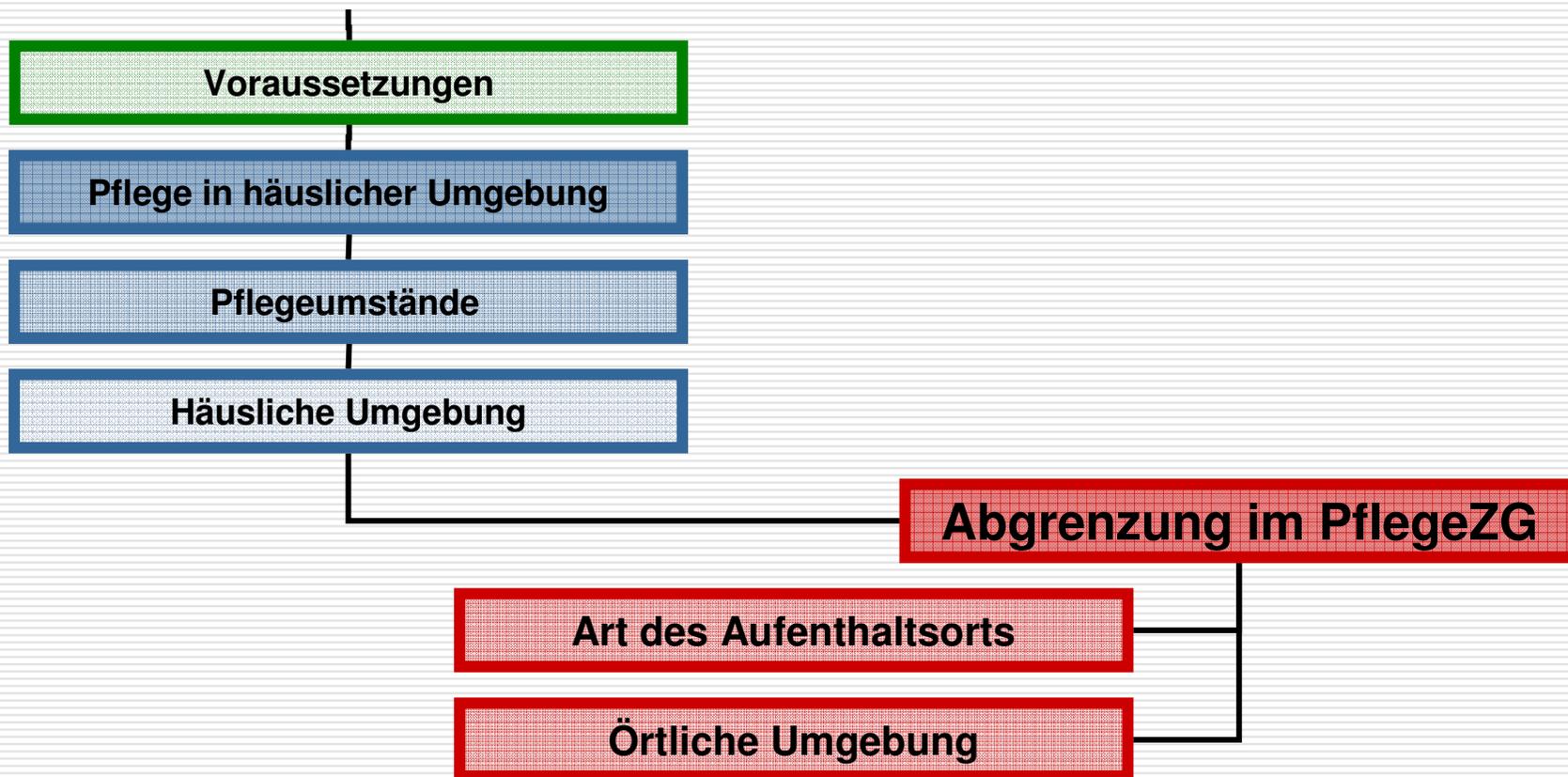
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



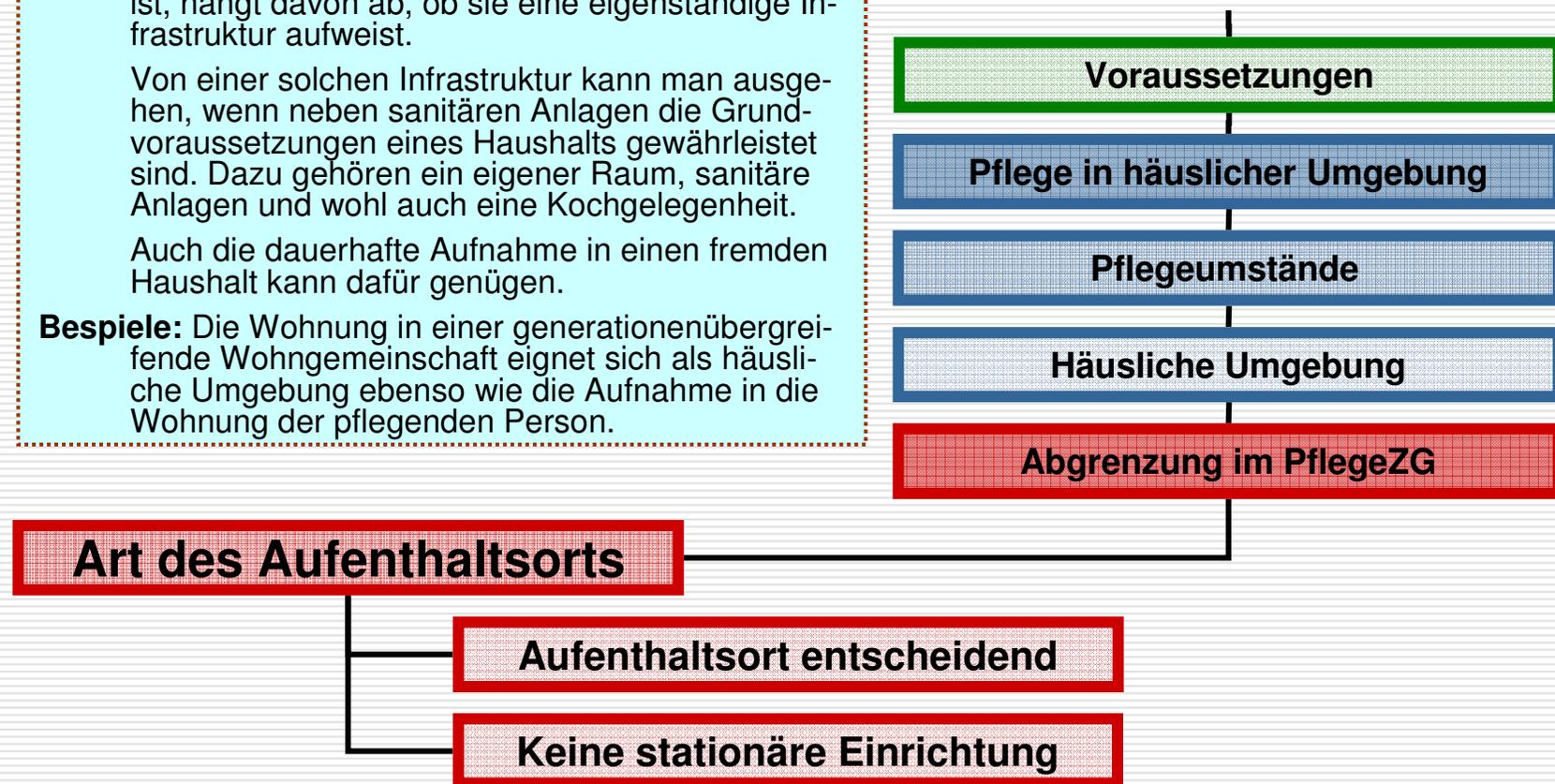
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

Ob eine Umgebung „häuslich“ iSd § 3 I 1 PflegeZG ist, hängt davon ab, ob sie eine eigenständige Infrastruktur aufweist.

Von einer solchen Infrastruktur kann man ausgehen, wenn neben sanitären Anlagen die Grundvoraussetzungen eines Haushalts gewährleistet sind. Dazu gehören ein eigener Raum, sanitäre Anlagen und wohl auch eine Kochgelegenheit.

Auch die dauerhafte Aufnahme in einen fremden Haushalt kann dafür genügen.

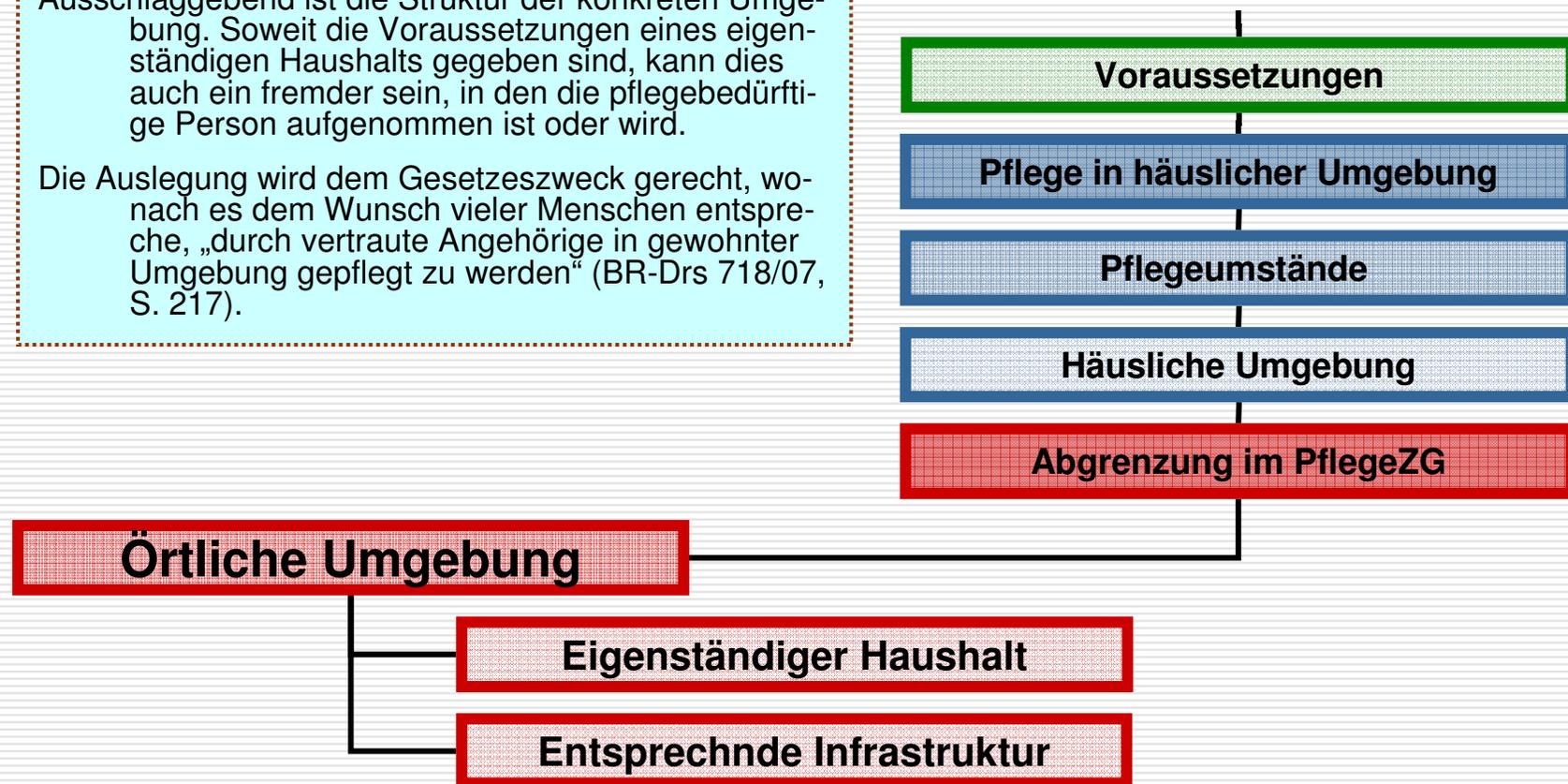
Beispiele: Die Wohnung in einer generationenübergreifende Wohngemeinschaft eignet sich als häusliche Umgebung ebenso wie die Aufnahme in die Wohnung der pflegenden Person.



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

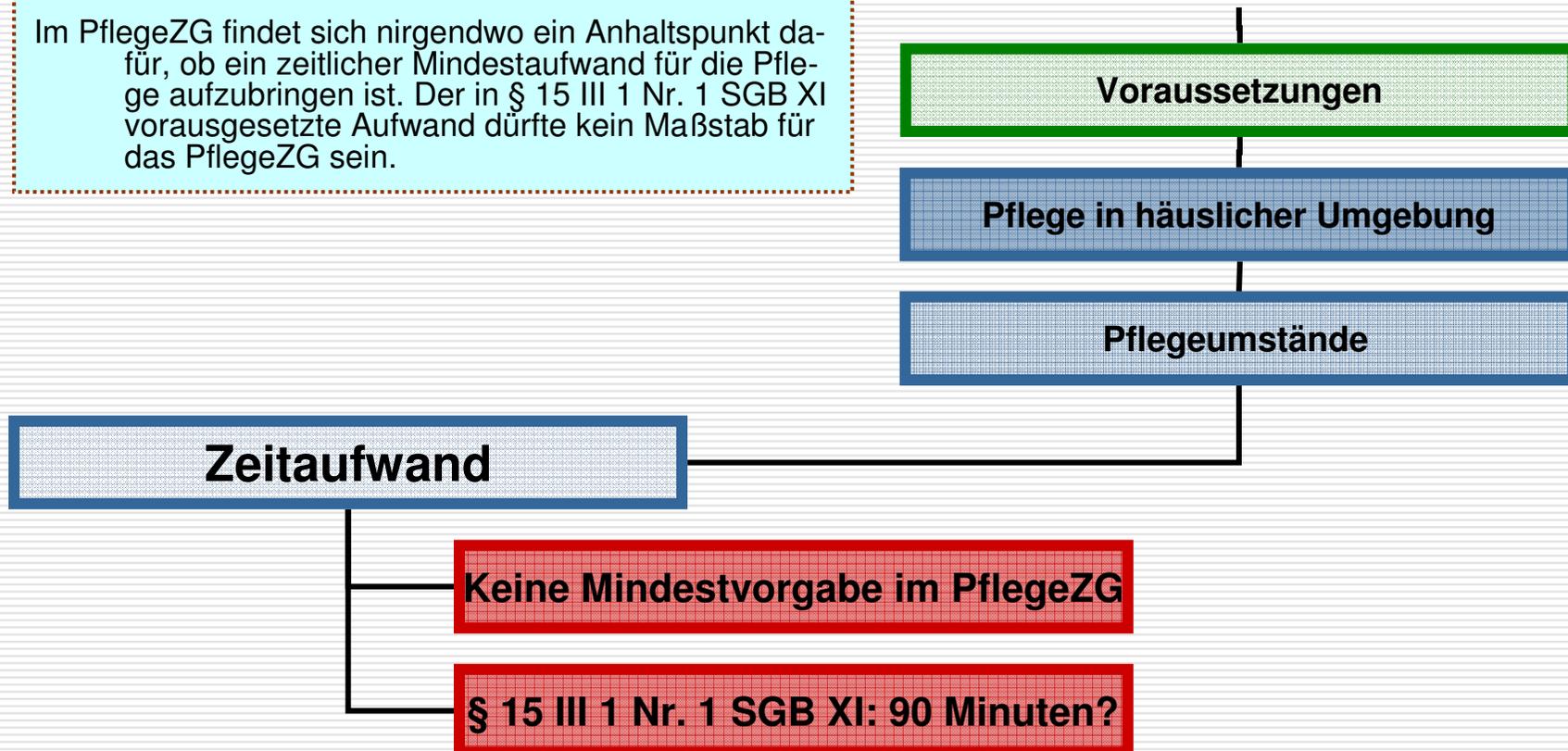
Ausschlaggebend ist die Struktur der konkreten Umgebung. Soweit die Voraussetzungen eines eigenständigen Haushalts gegeben sind, kann dies auch ein fremder sein, in den die pflegebedürftige Person aufgenommen ist oder wird.

Die Auslegung wird dem Gesetzeszweck gerecht, wonach es dem Wunsch vieler Menschen entspreche, „durch vertraute Angehörige in gewohnter Umgebung gepflegt zu werden“ (BR-Drs 718/07, S. 217).

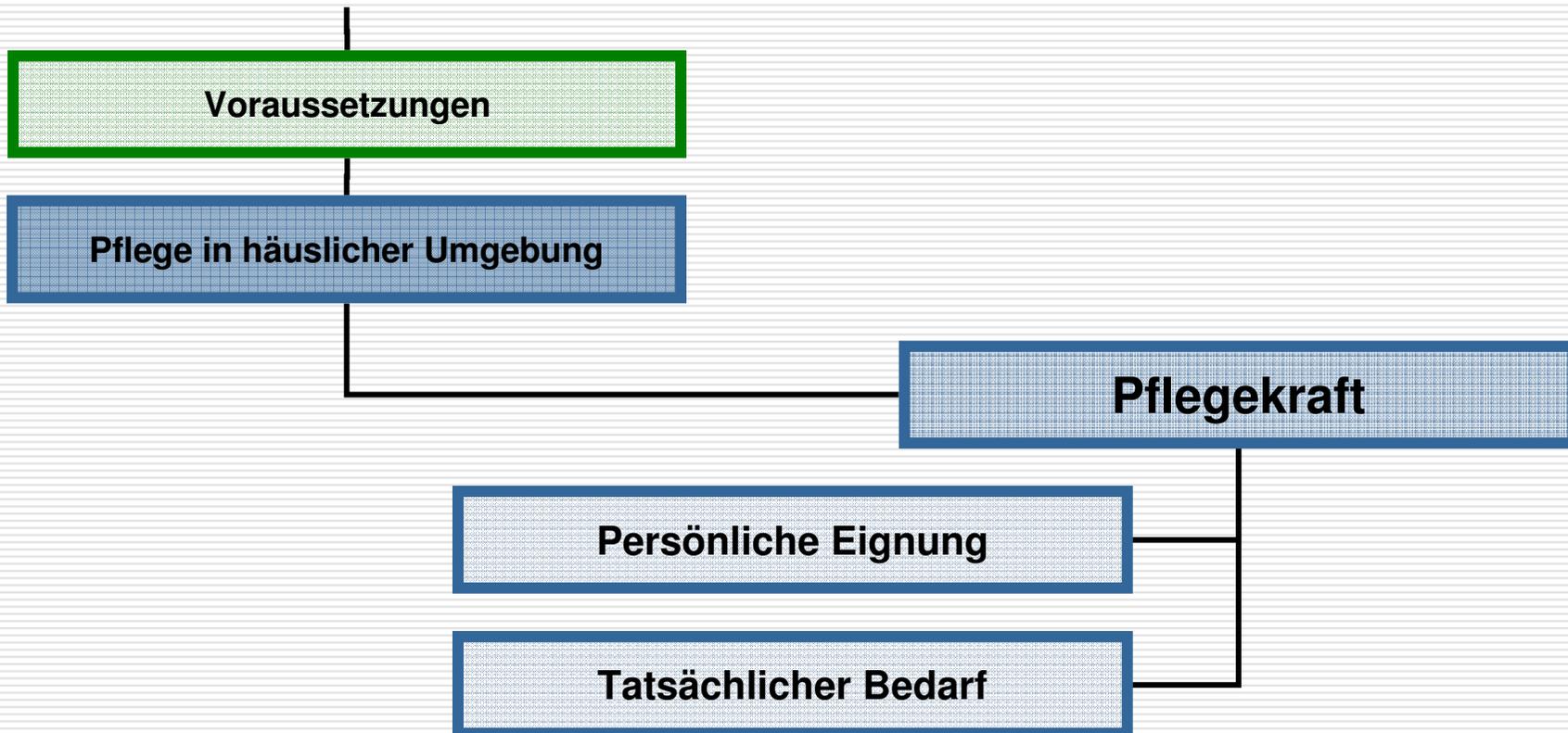


6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

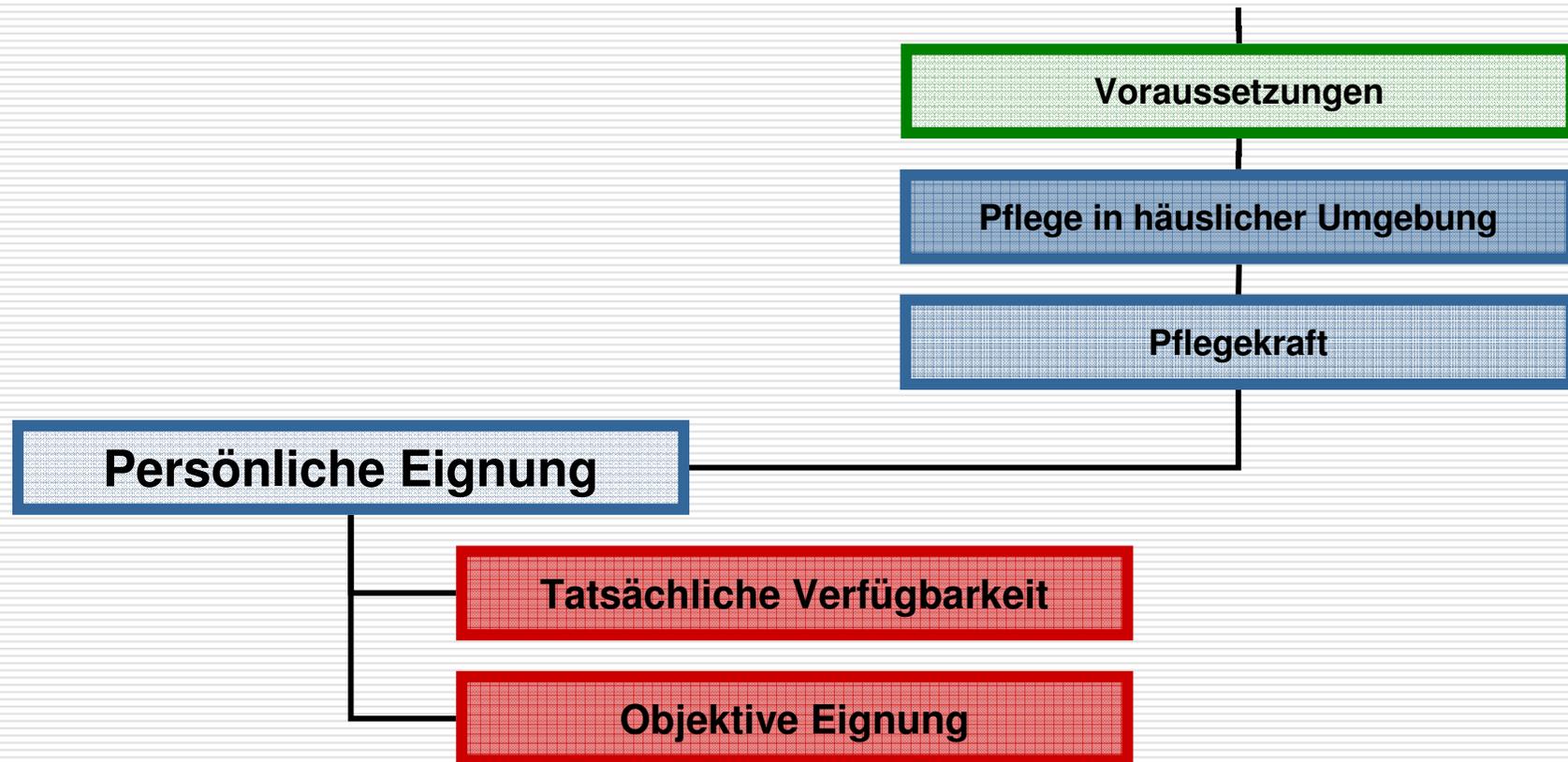
Im PflegeZG findet sich nirgendwo ein Anhaltspunkt dafür, ob ein zeitlicher Mindestaufwand für die Pflege aufzubringen ist. Der in § 15 III 1 Nr. 1 SGB XI vorausgesetzte Aufwand dürfte kein Maßstab für das PflegeZG sein.



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



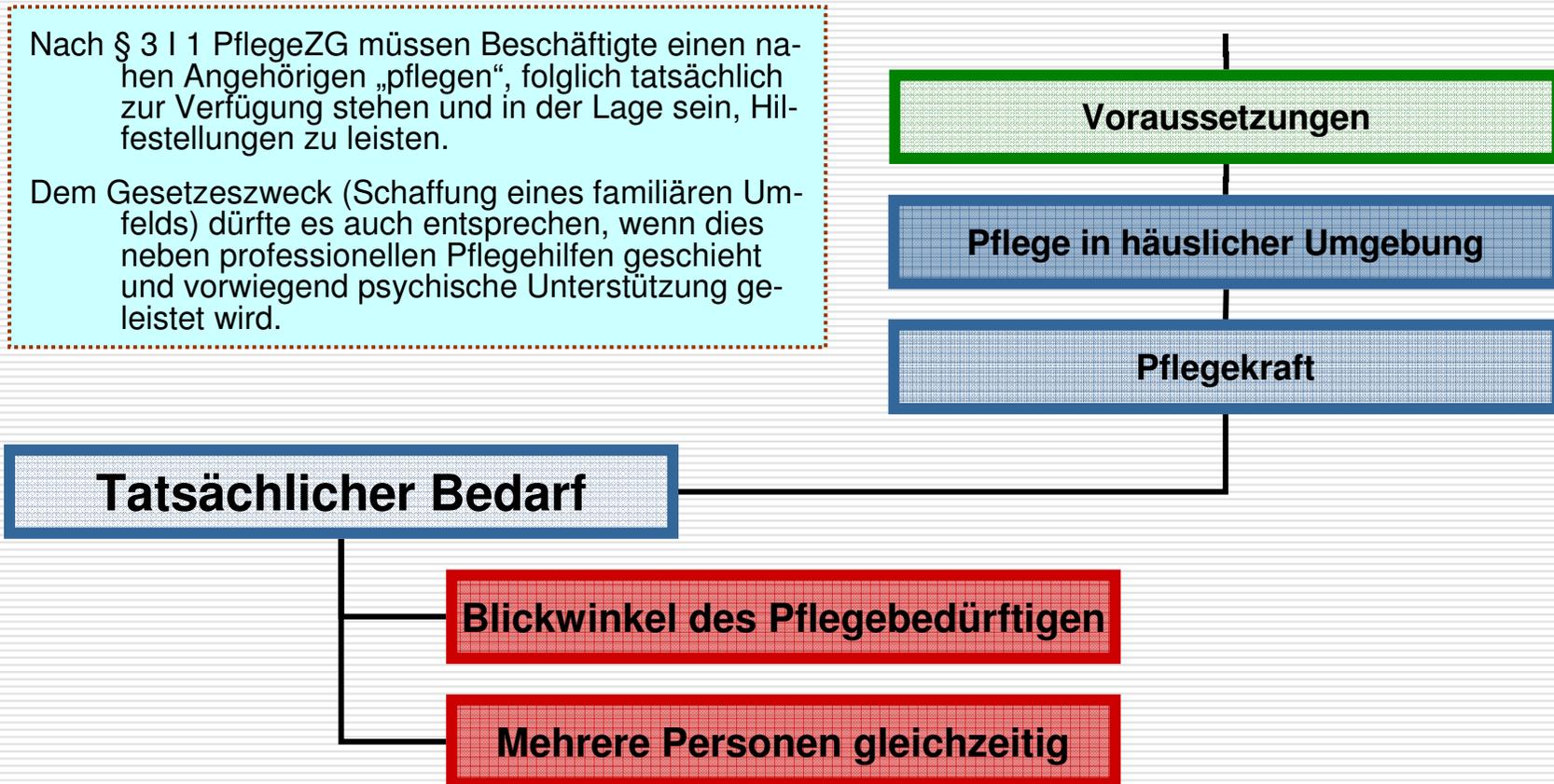
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



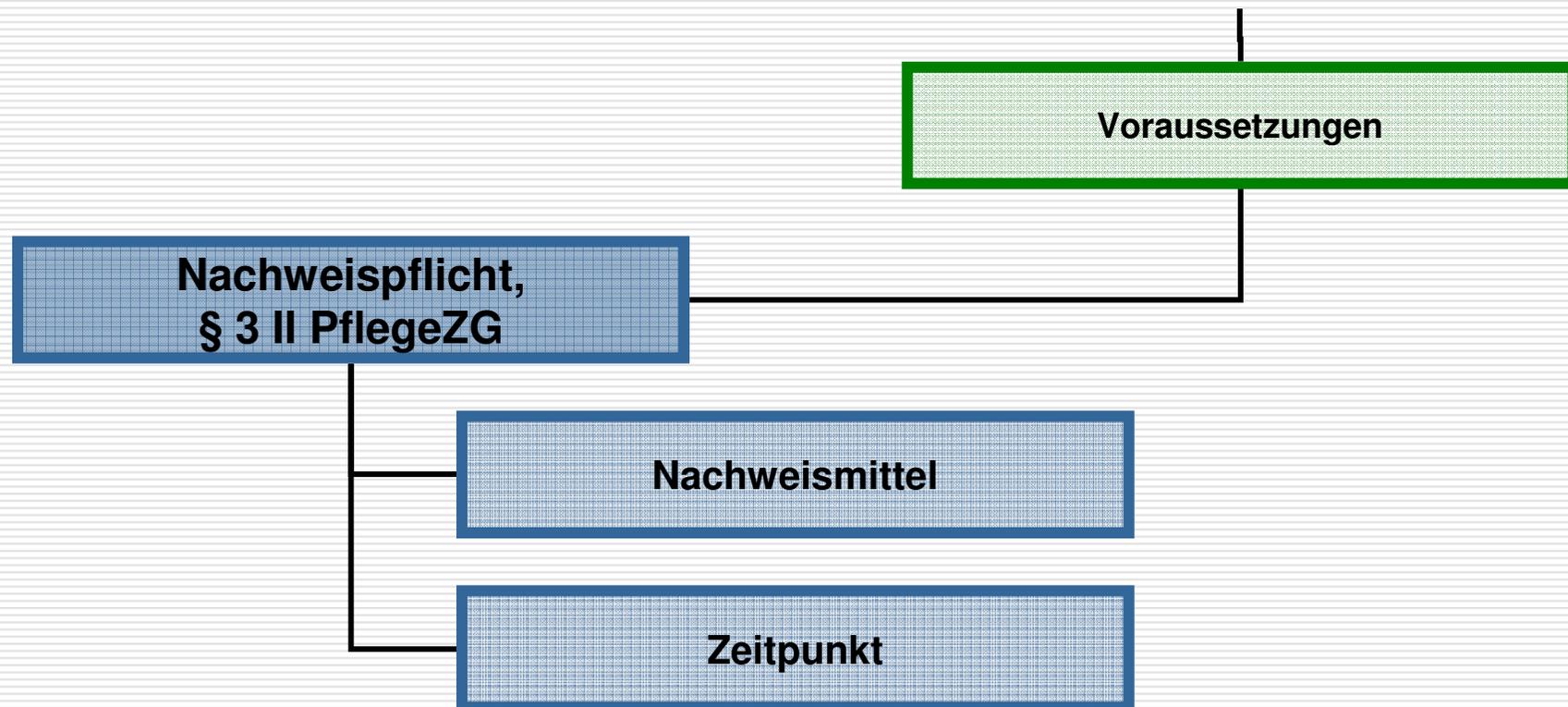
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

Nach § 3 I 1 PflegeZG müssen Beschäftigte einen nahen Angehörigen „pflegen“, folglich tatsächlich zur Verfügung stehen und in der Lage sein, Hilfestellungen zu leisten.

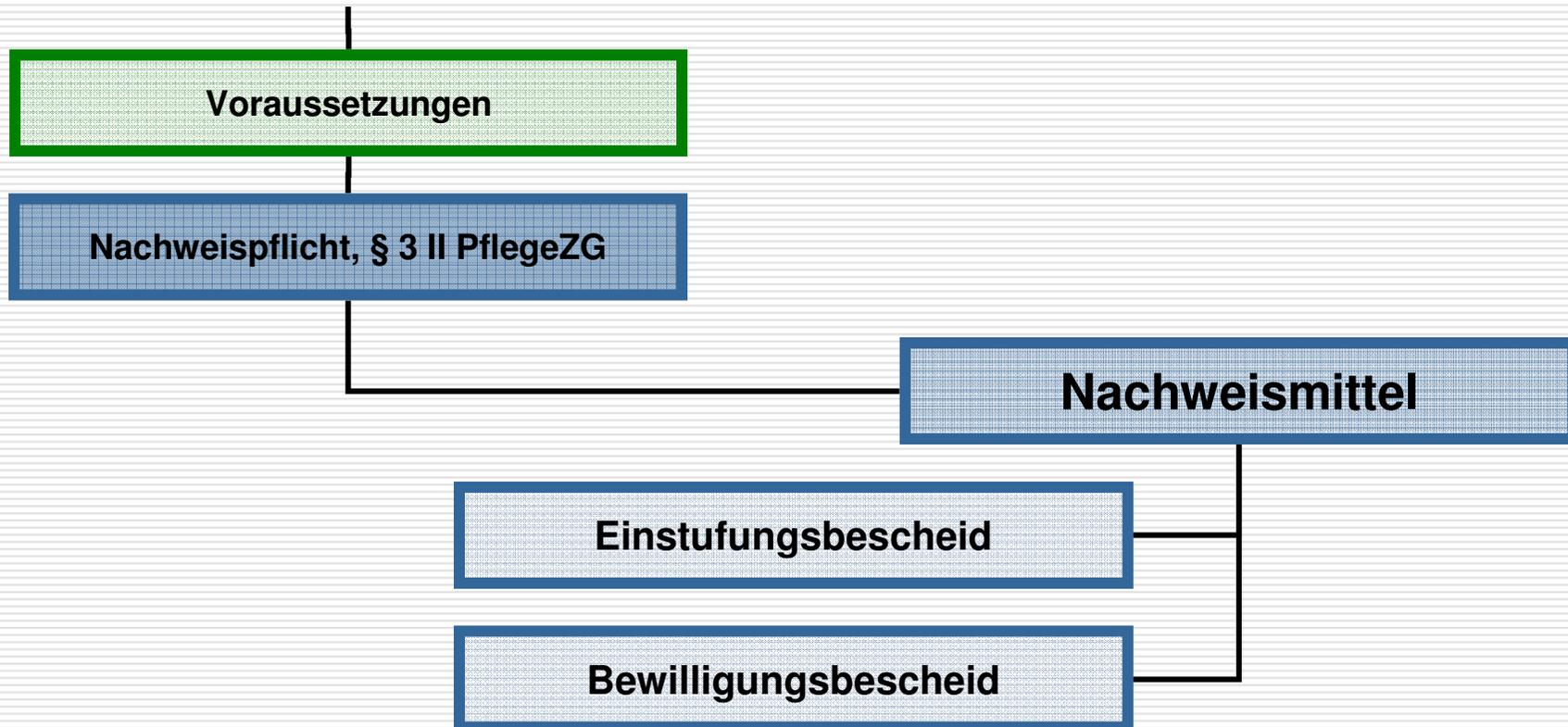
Dem Gesetzeszweck (Schaffung eines familiären Umfelds) dürfte es auch entsprechen, wenn dies neben professionellen Pflegehilfen geschieht und vorwiegend psychische Unterstützung geleistet wird.



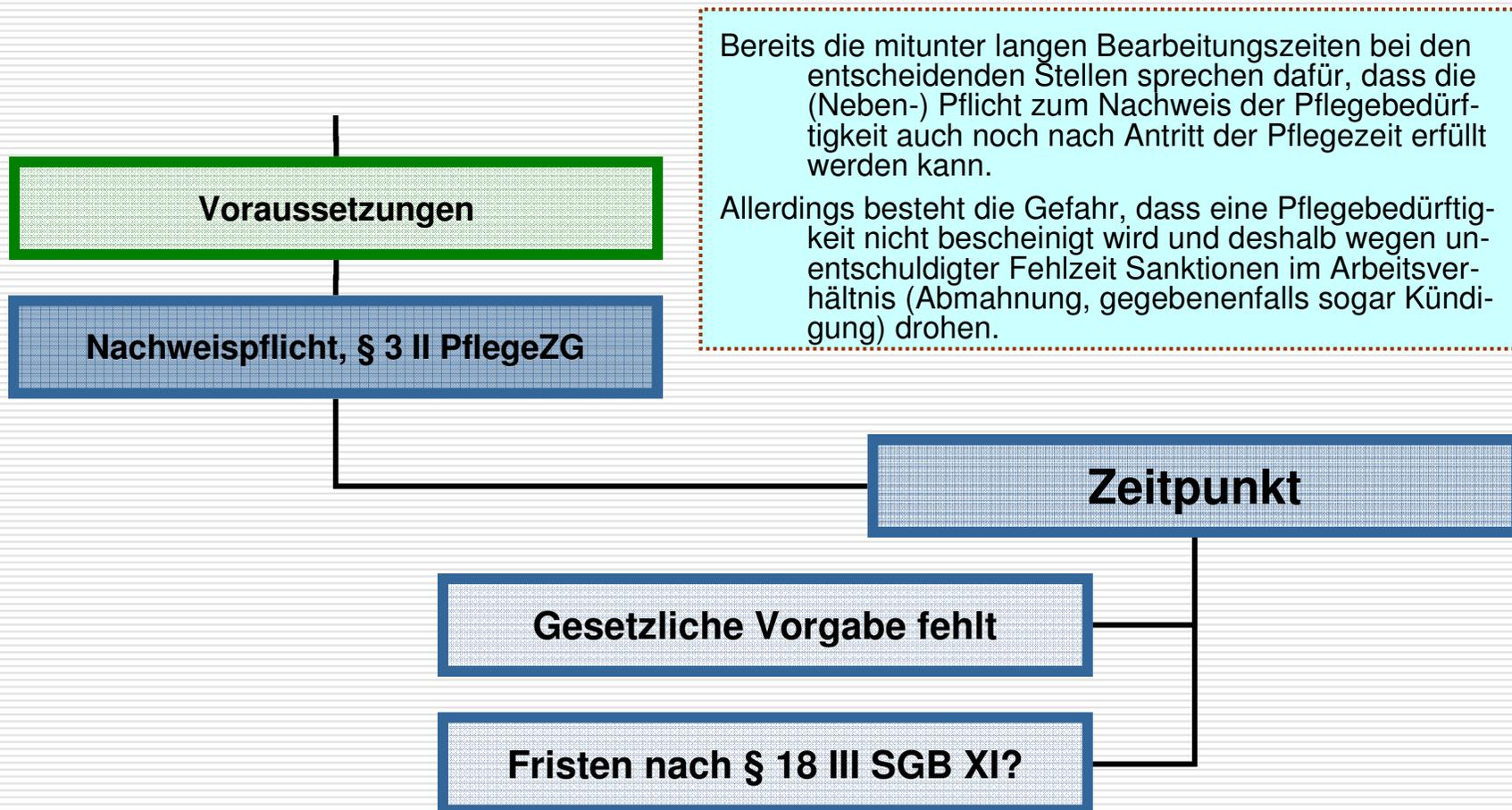
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



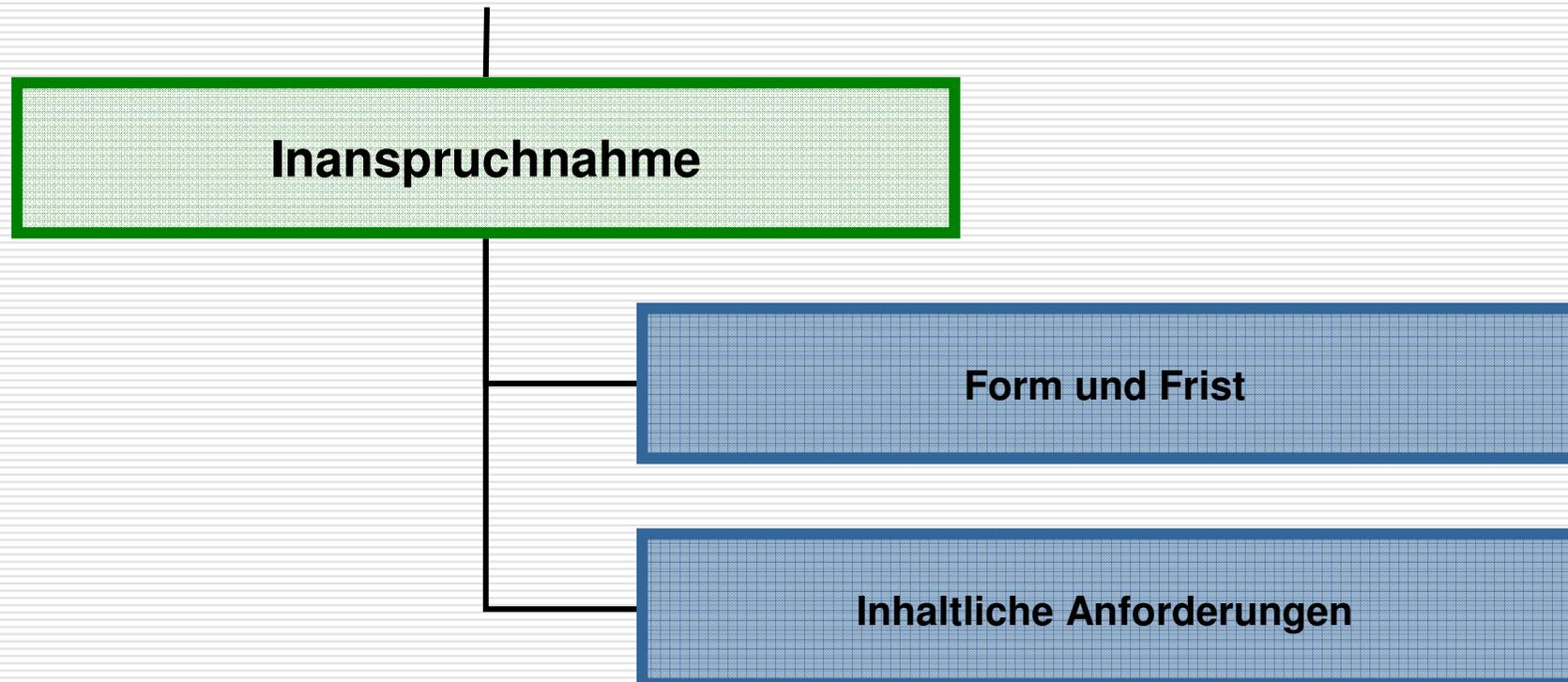
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



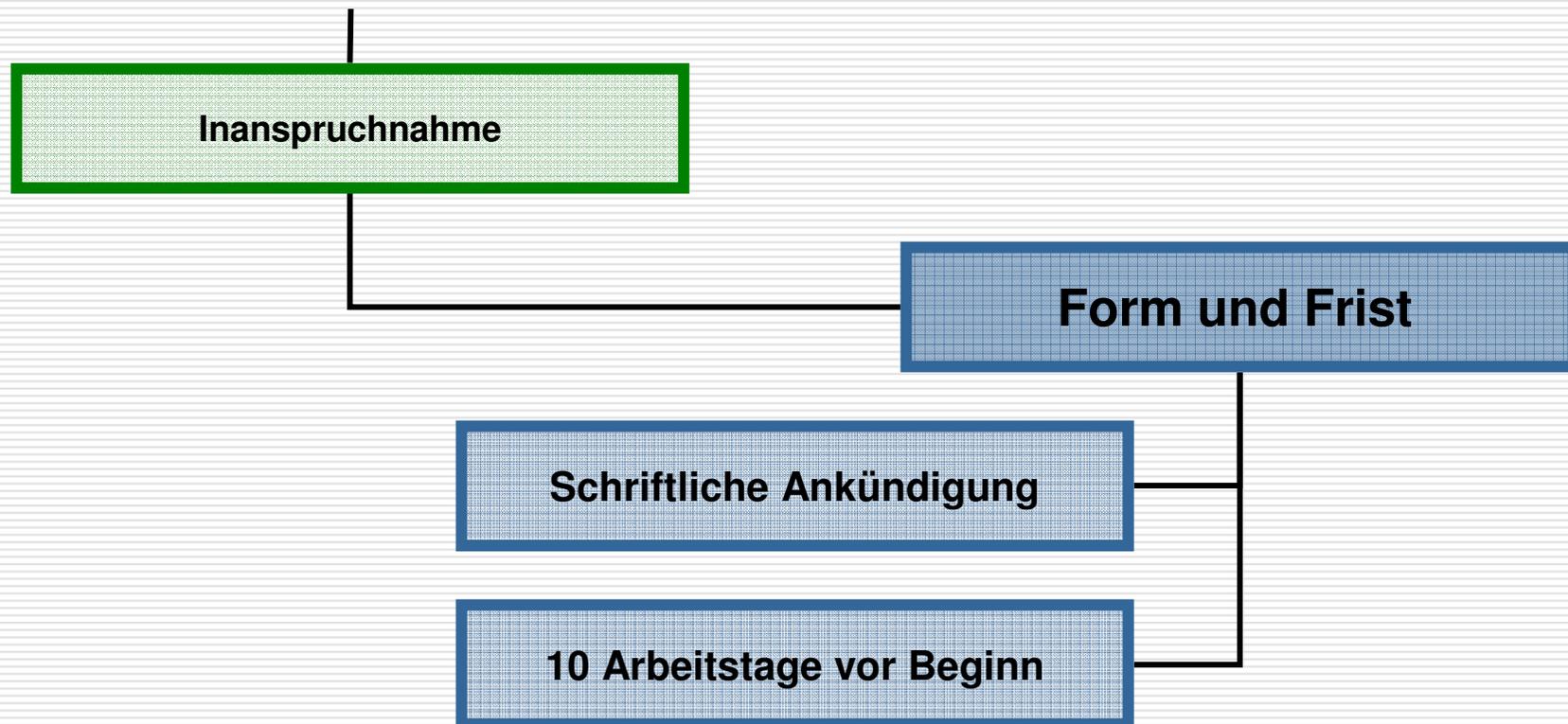
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



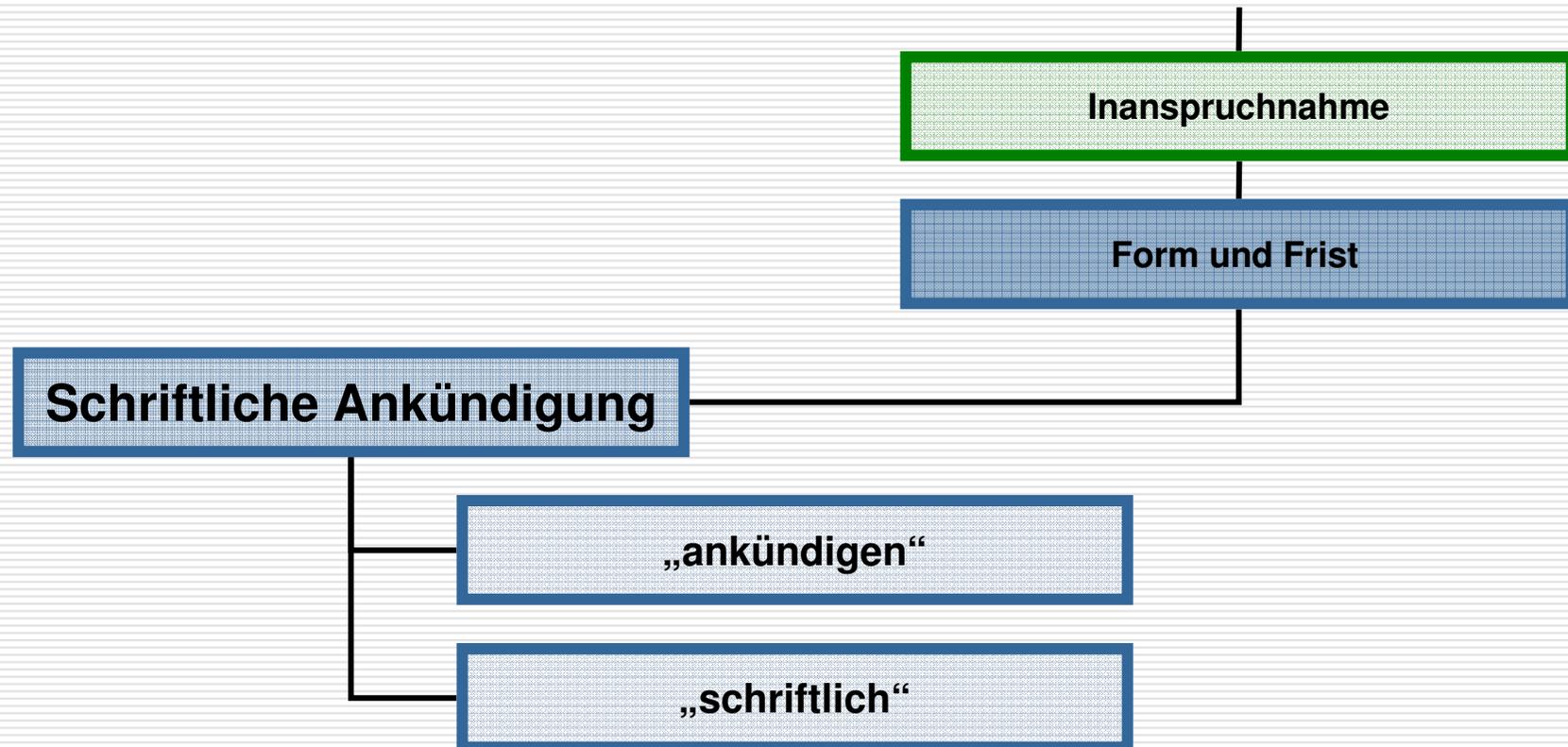
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



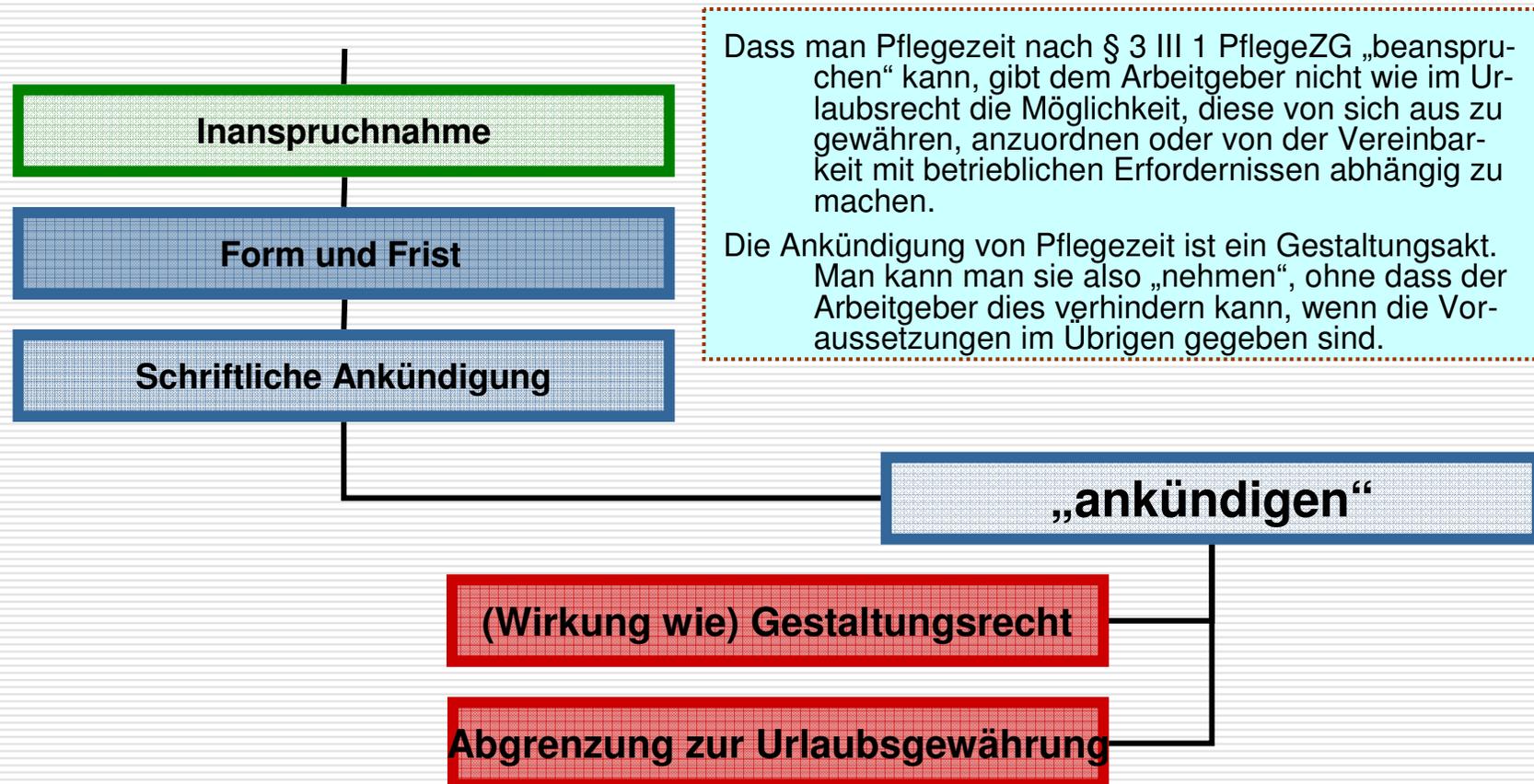
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



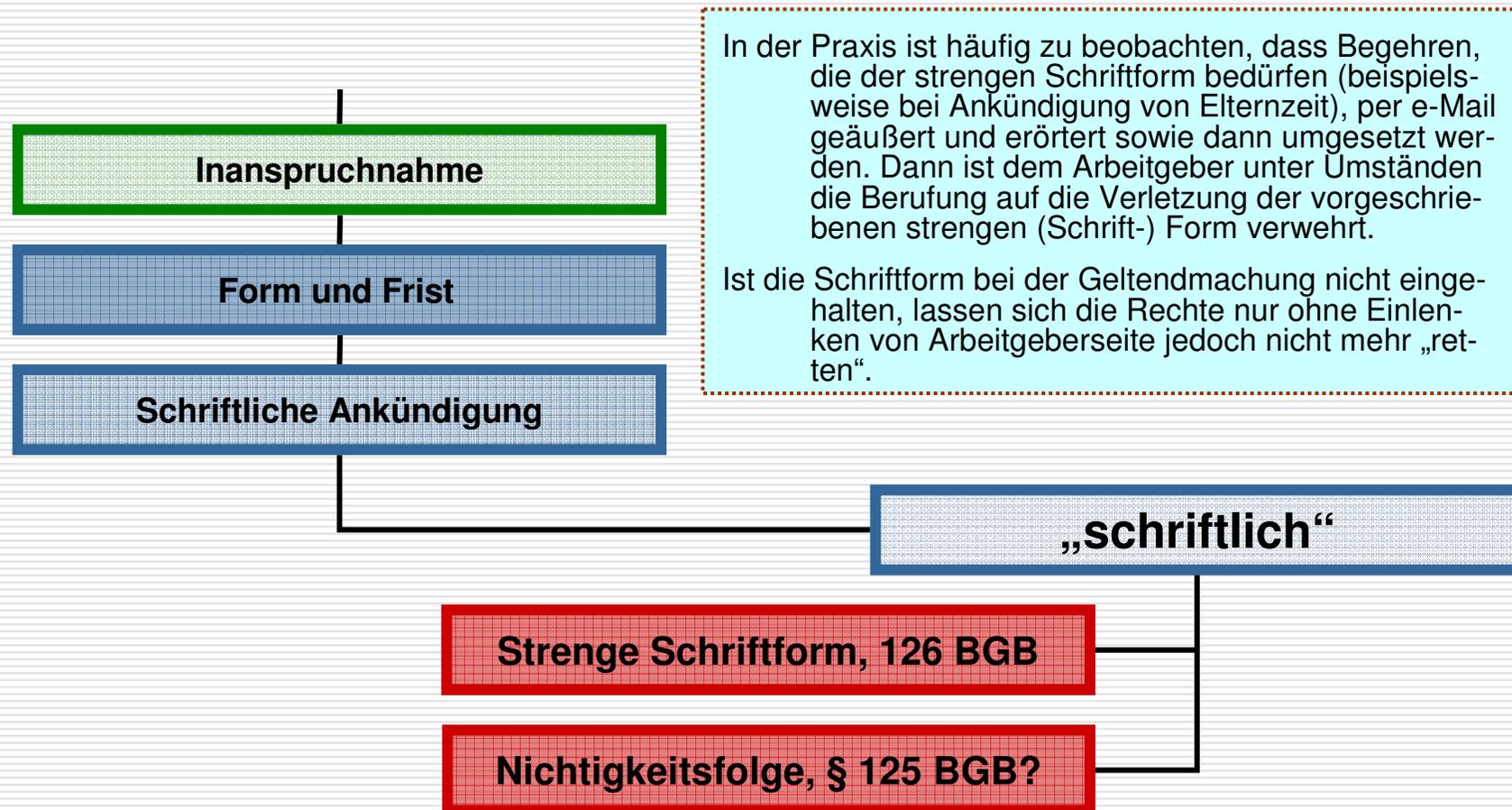
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



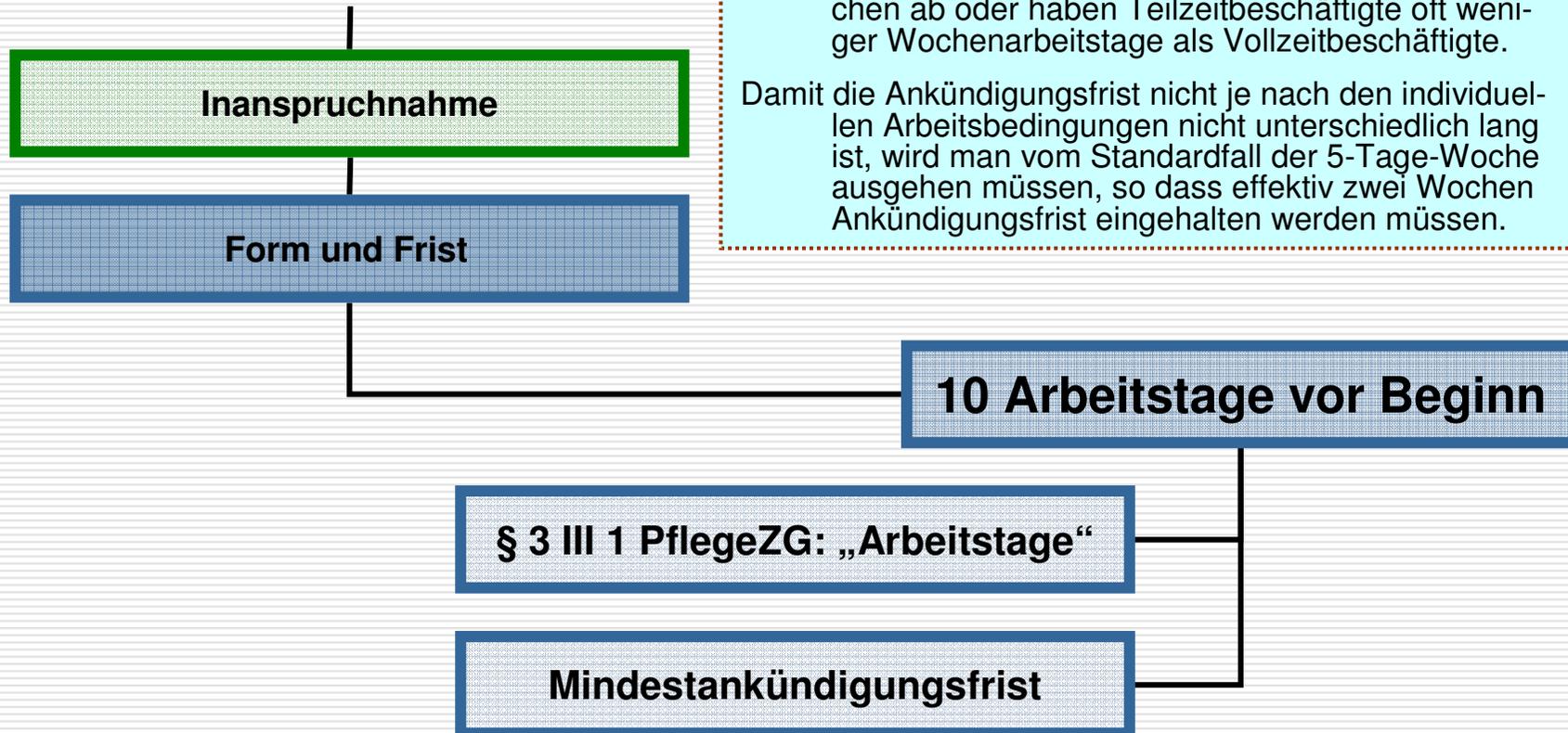
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Ausz

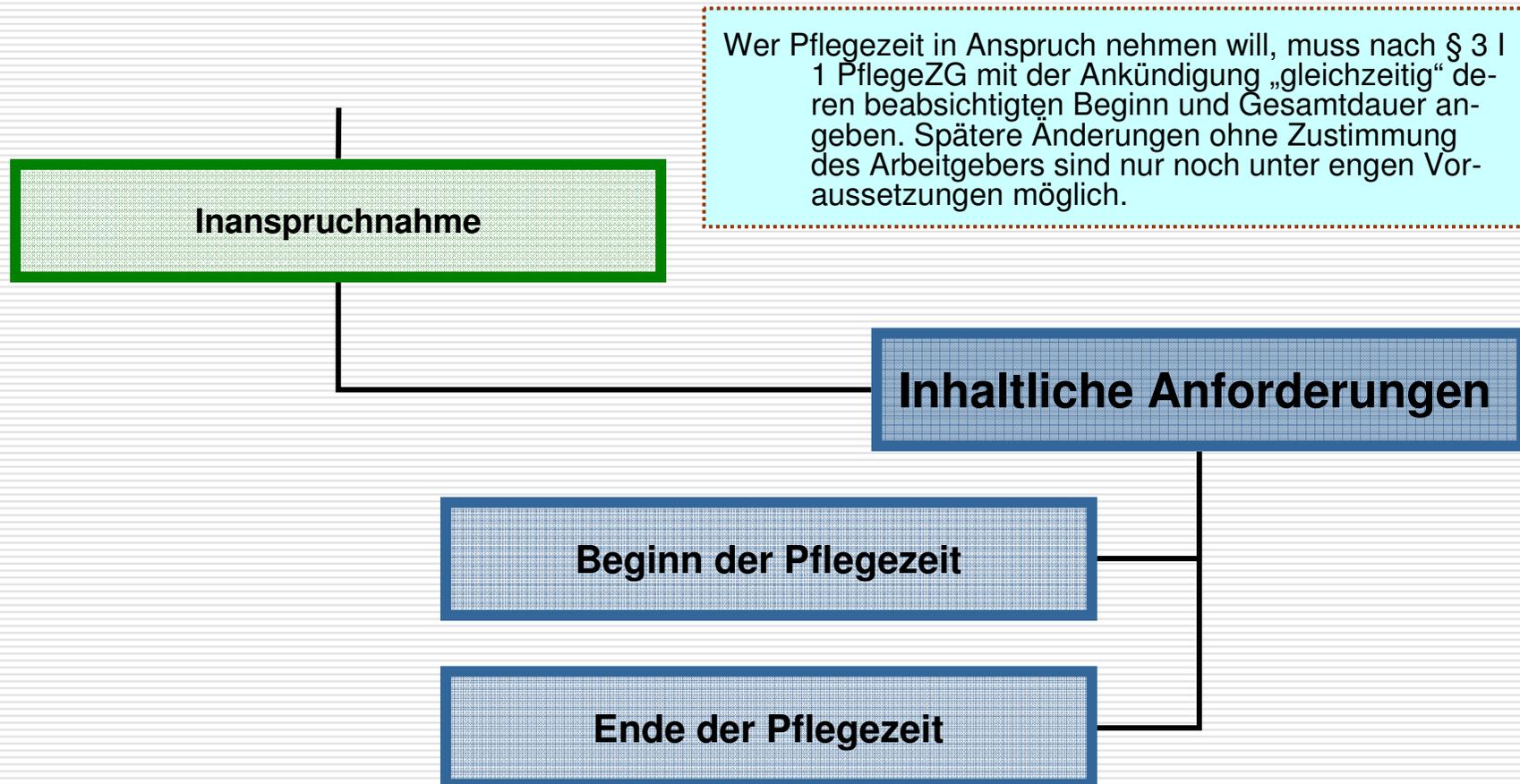


Die Ankündigungsfrist dient den Planungsinteressen des Arbeitgebers und soll ihm ermöglichen, die Personalplanung auf die kommenden Änderungen einzustellen.

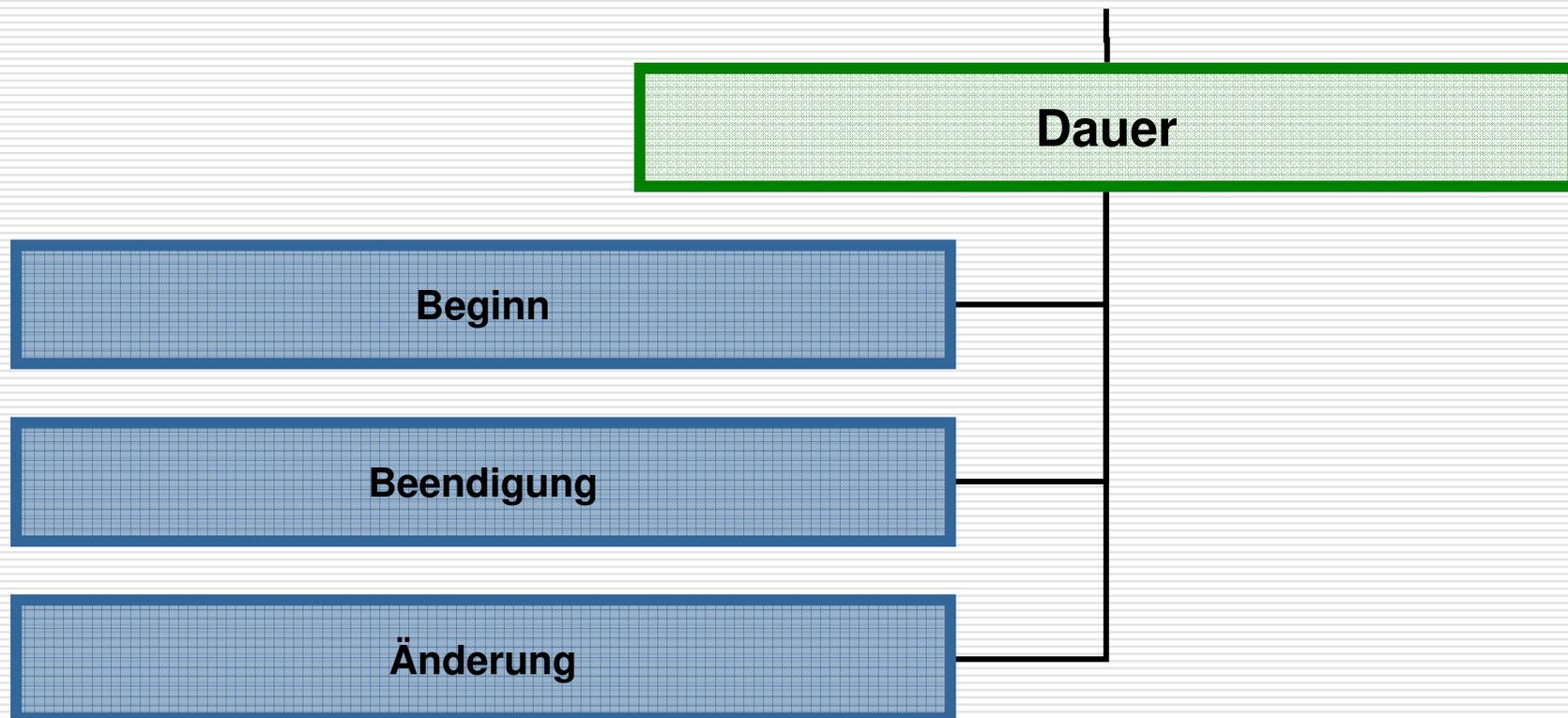
Unklar ist, was § 3 III 1 PflegeZG mit der Ankündigungsfrist von zehn „Arbeitstagen“ meint. So weicht die individuelle Arbeitszeit durchaus von der betrieblichen ab oder haben Teilzeitbeschäftigte oft weniger Wochenarbeitsstage als Vollzeitbeschäftigte.

Damit die Ankündigungsfrist nicht je nach den individuellen Arbeitsbedingungen nicht unterschiedlich lang ist, wird man vom Standardfall der 5-Tage-Woche ausgehen müssen, so dass effektiv zwei Wochen Ankündigungsfrist eingehalten werden müssen.

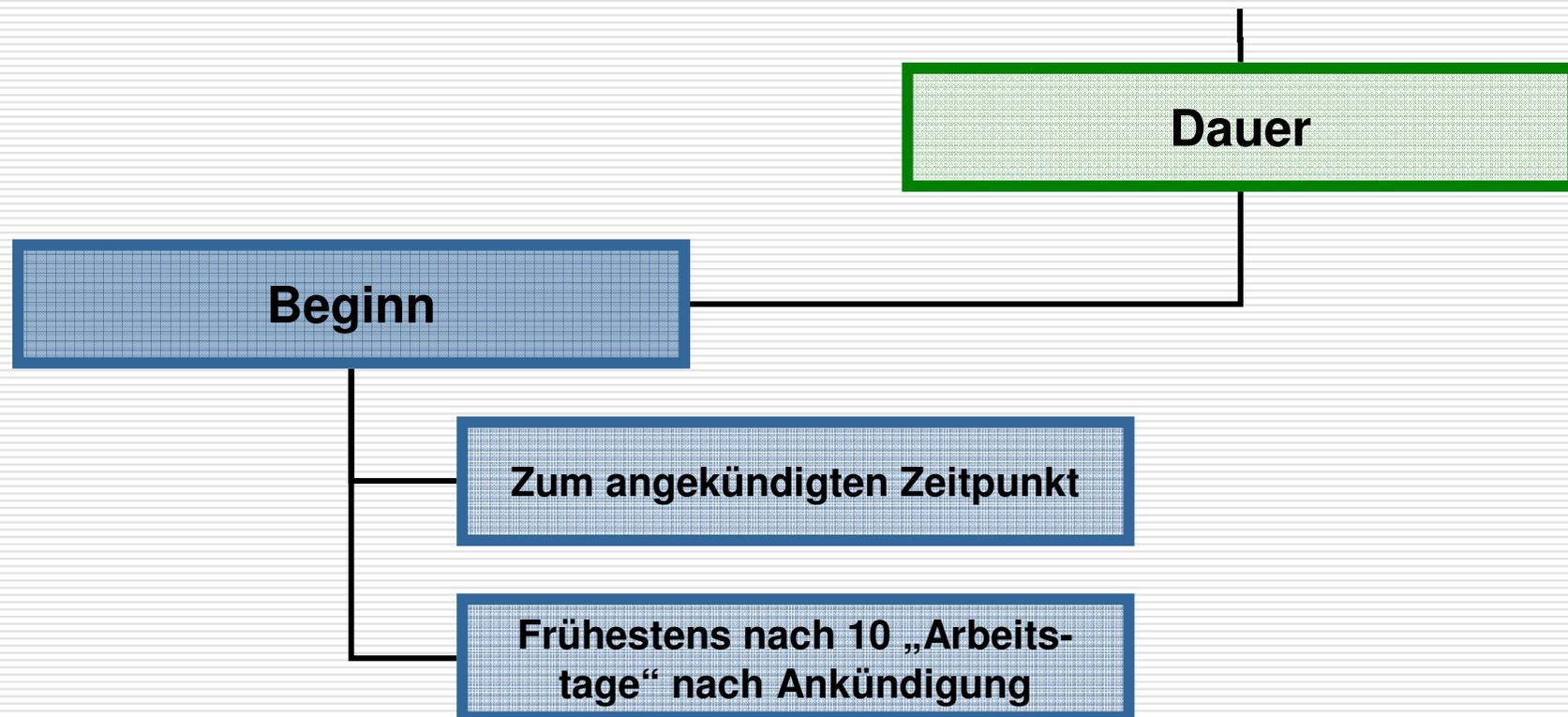
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



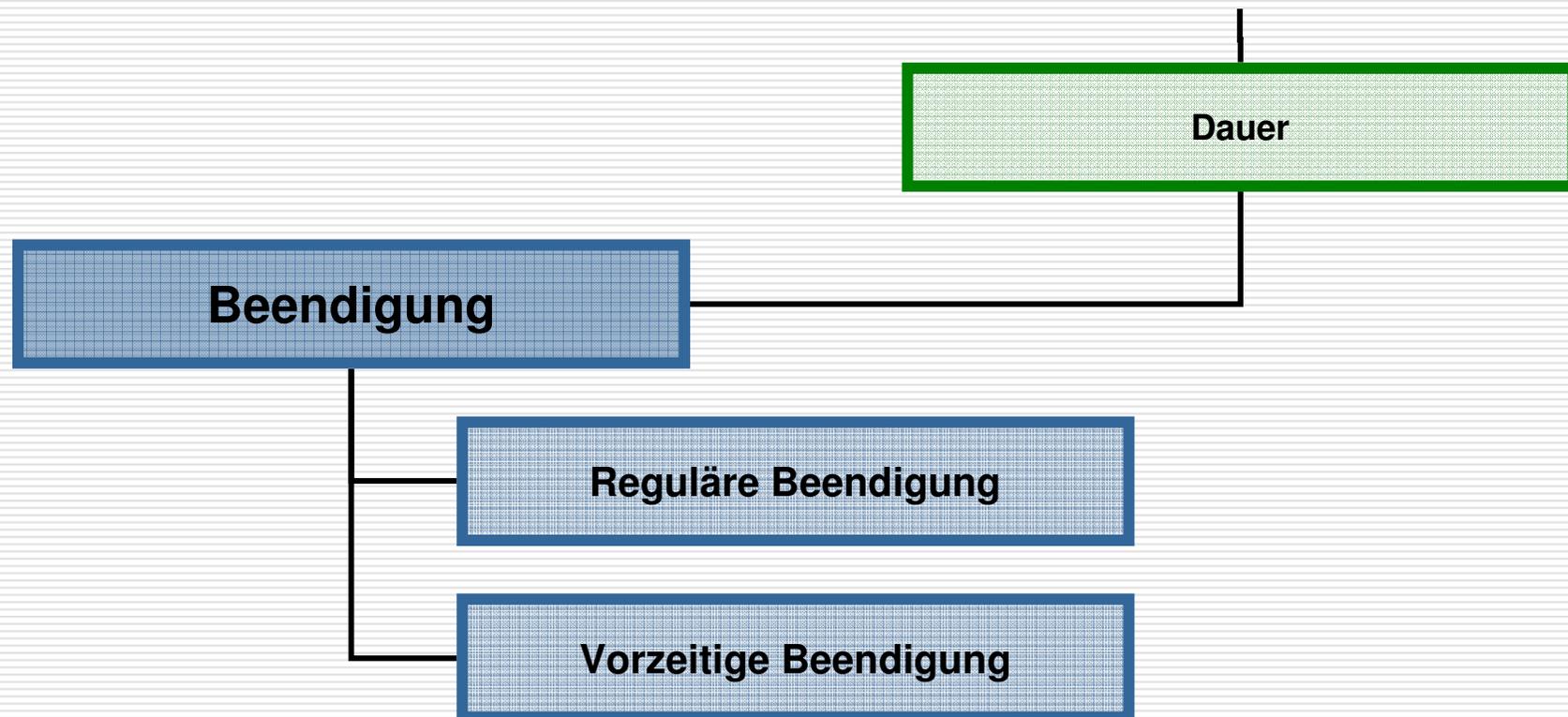
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



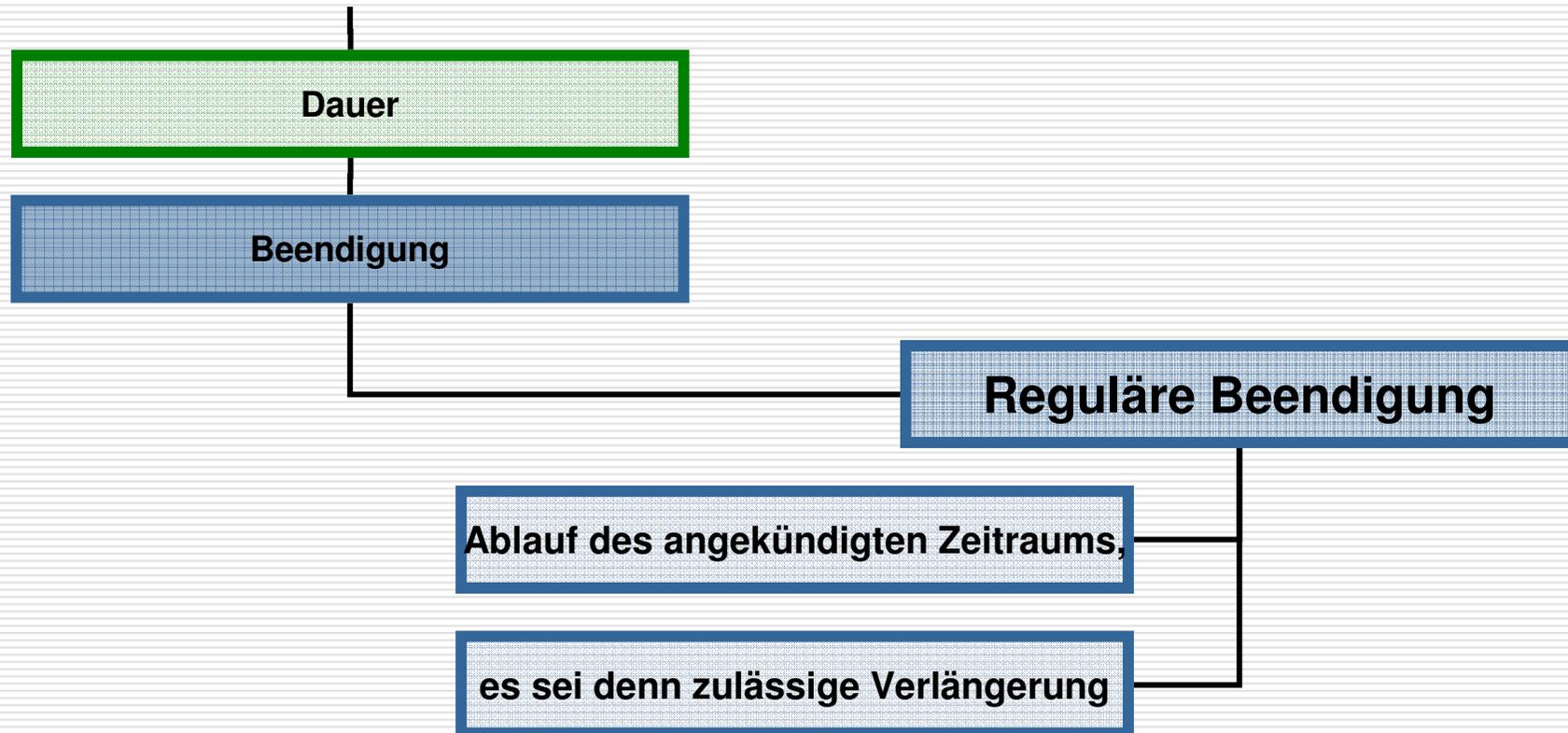
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



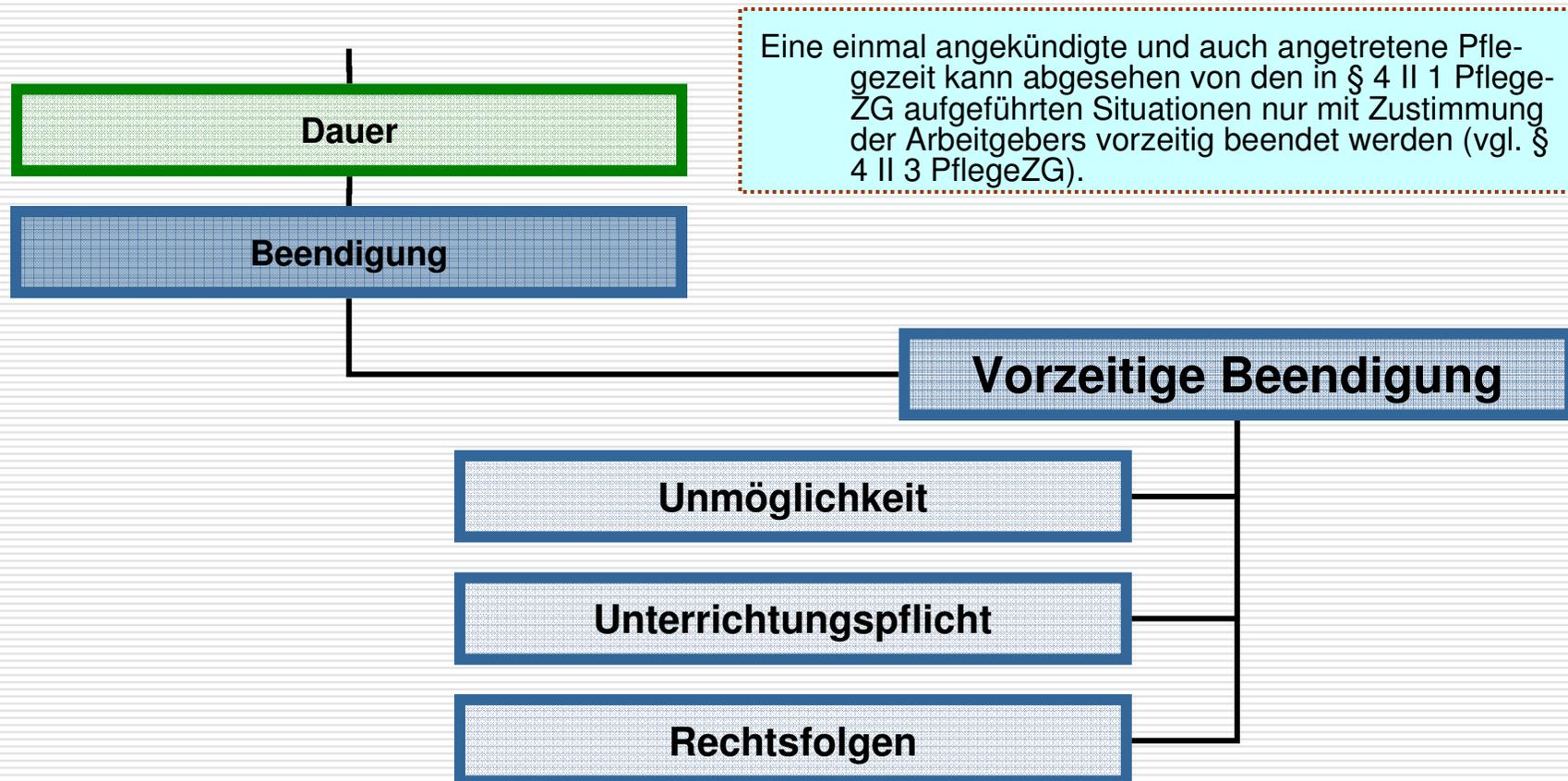
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



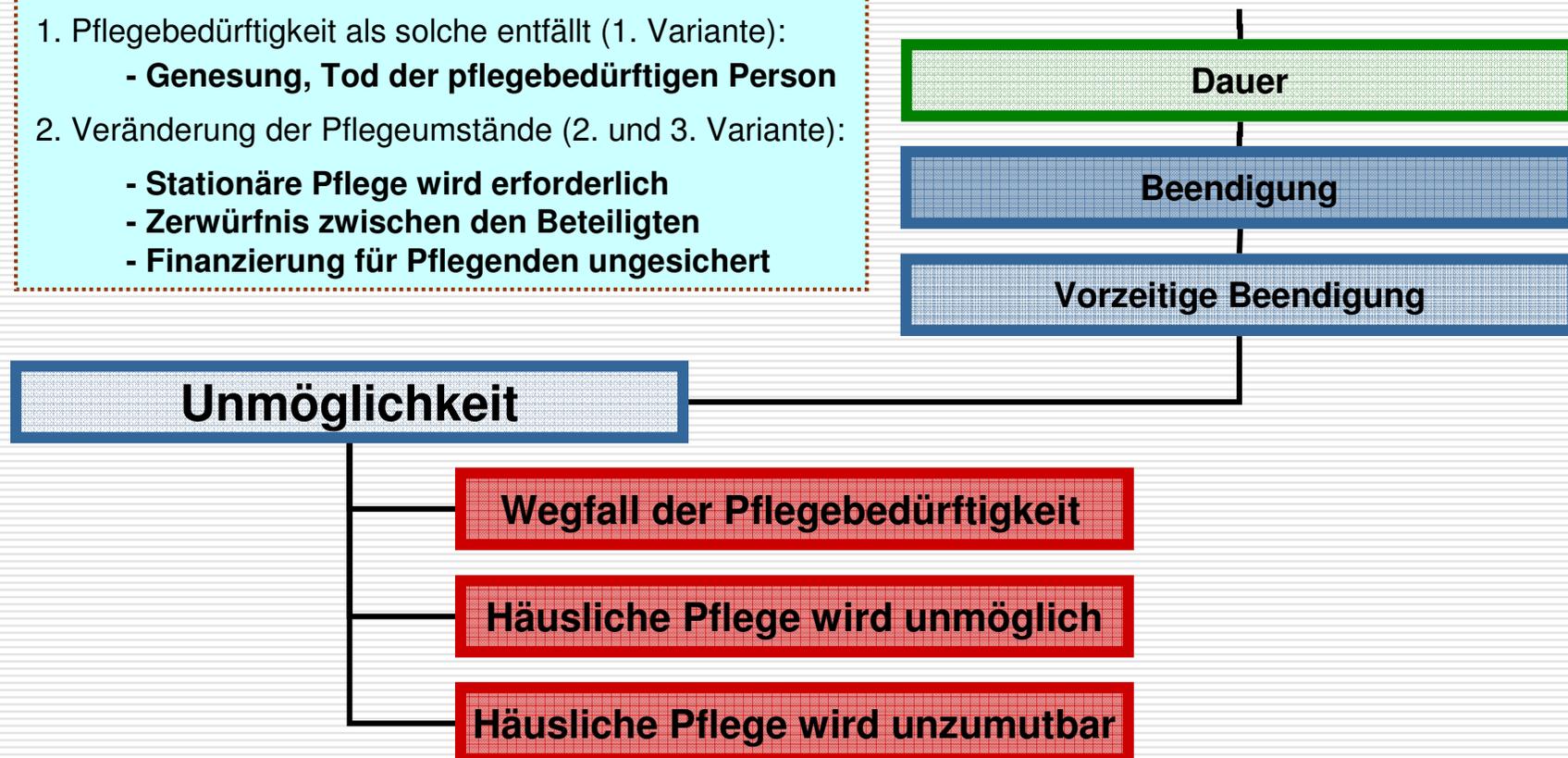
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



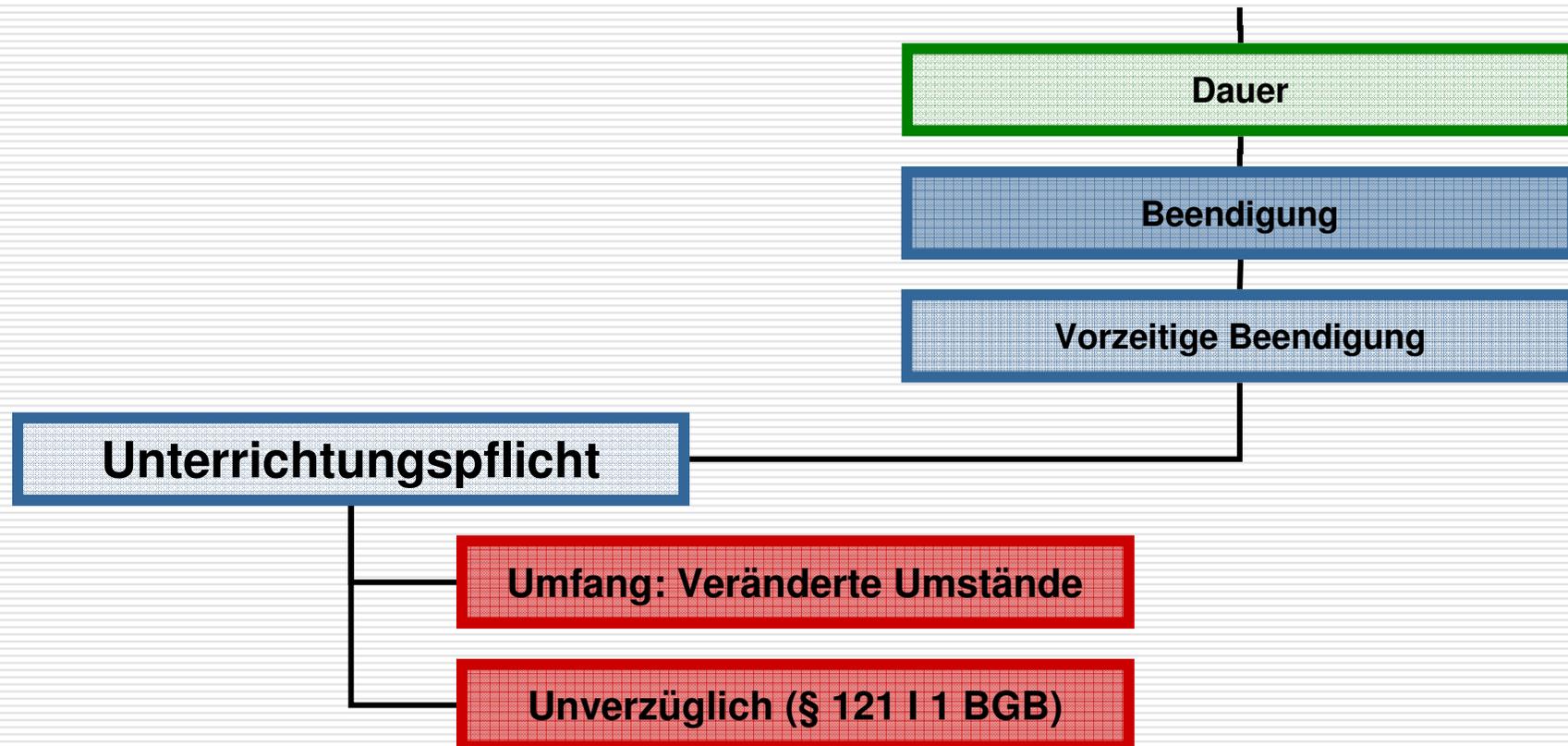
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

§ 4 II 1 PflegeZG nennt drei Varianten, in denen eine angetretene Pflegezeit (automatisch) vorzeitig endet.

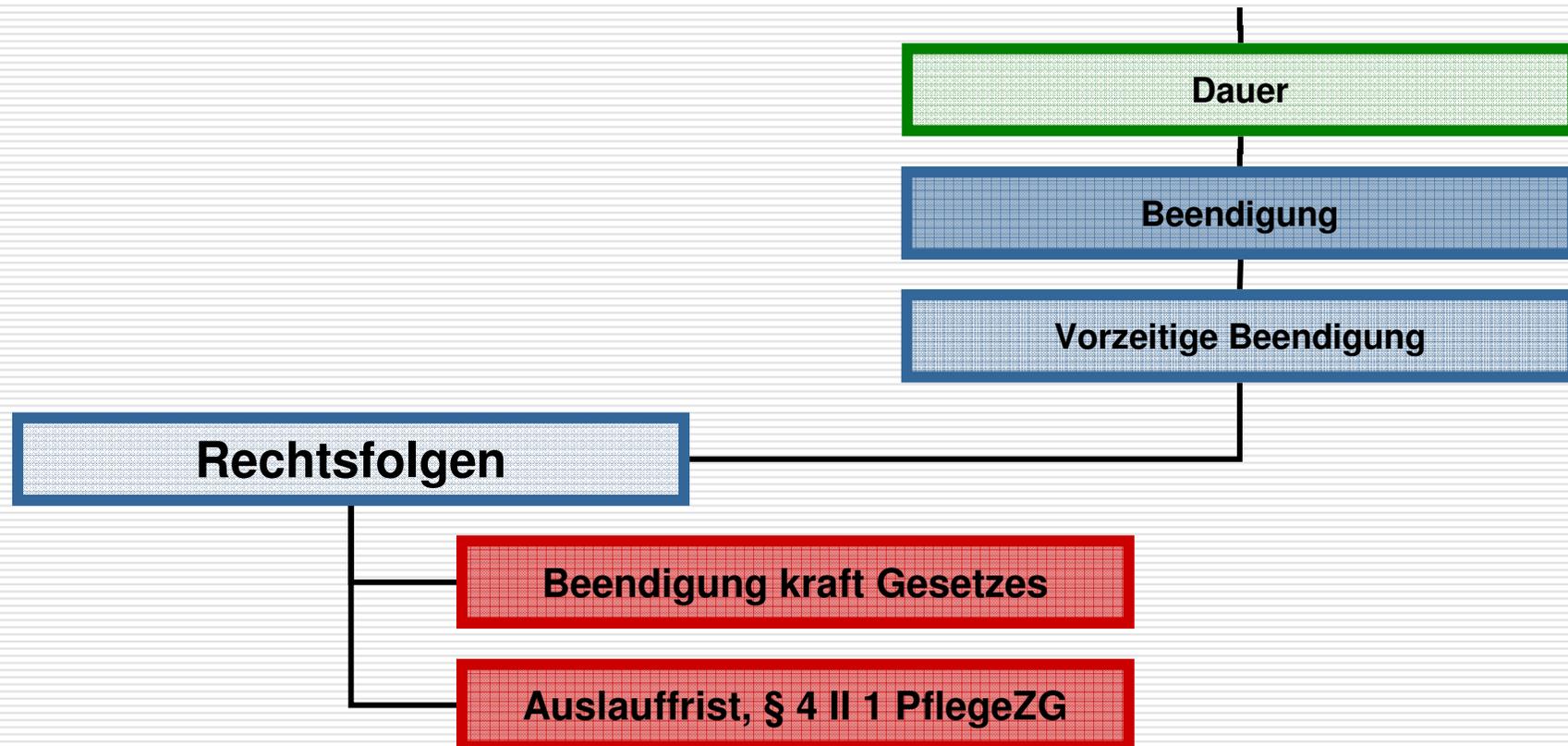
1. Pflegebedürftigkeit als solche entfällt (1. Variante):
 - Genesung, Tod der pflegebedürftigen Person
2. Veränderung der Pflegeumstände (2. und 3. Variante):
 - Stationäre Pflege wird erforderlich
 - Zerwürfnis zwischen den Beteiligten
 - Finanzierung für Pflegenden ungesichert



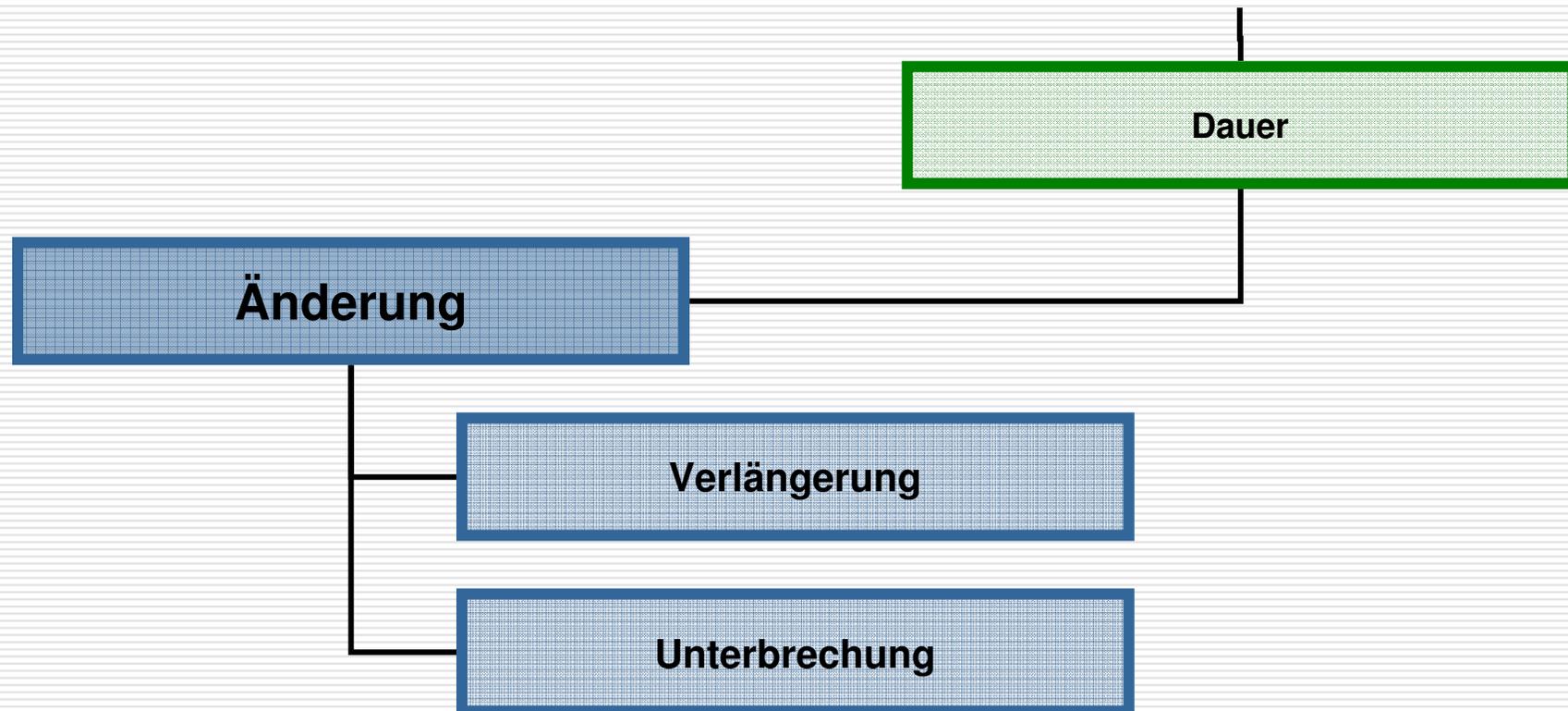
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



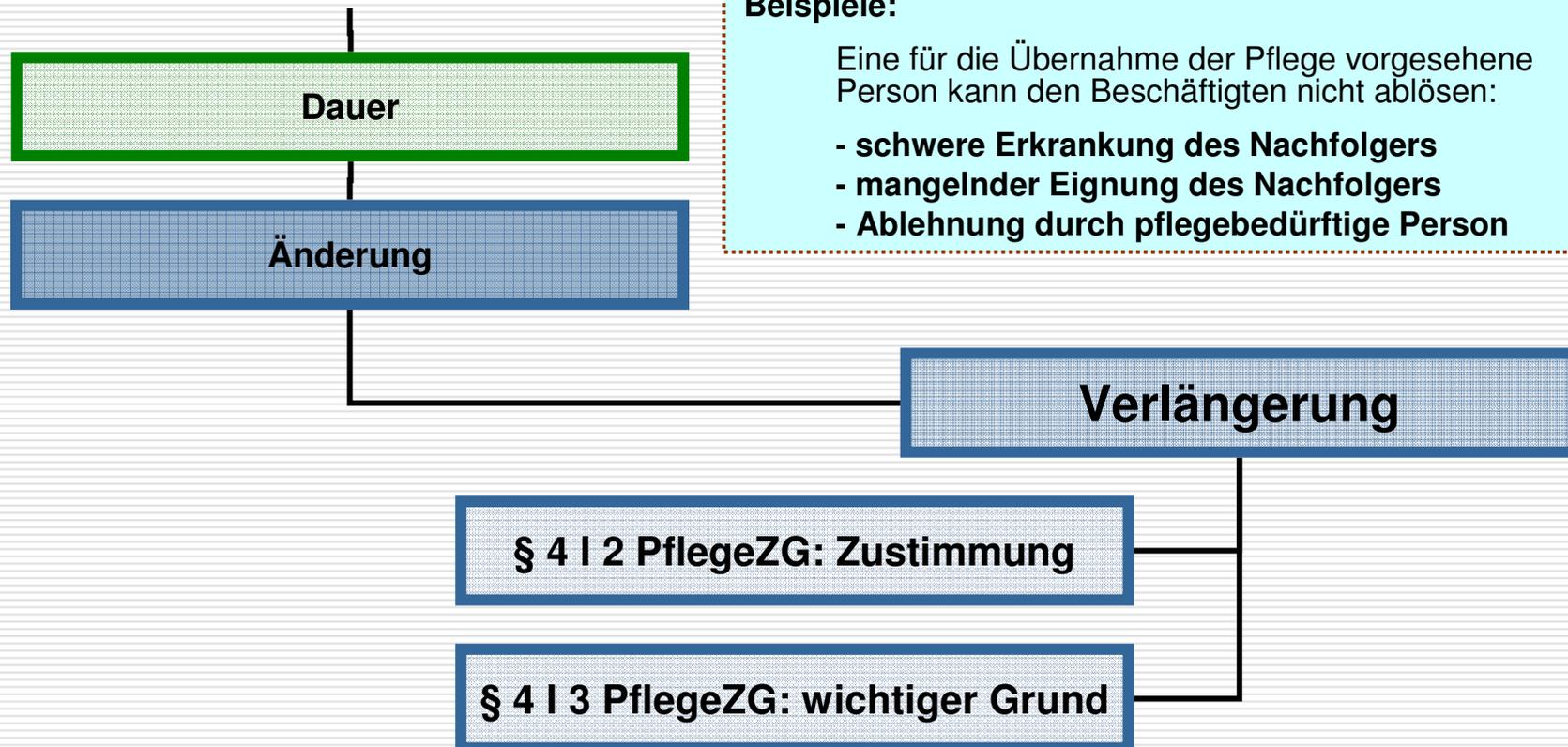
6.4 Pflegezeit (Auszu

Mit arbeitgeberseitiger Zustimmung ist die Verlängerung bis zur zulässigen Höchstdauer jederzeit zulässig (vgl. § 4 I 2 PflegeZG). Einseitig durchsetzbar ist eine Verlängerung nach § 4 I 3 PflegeZG jedoch nur, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

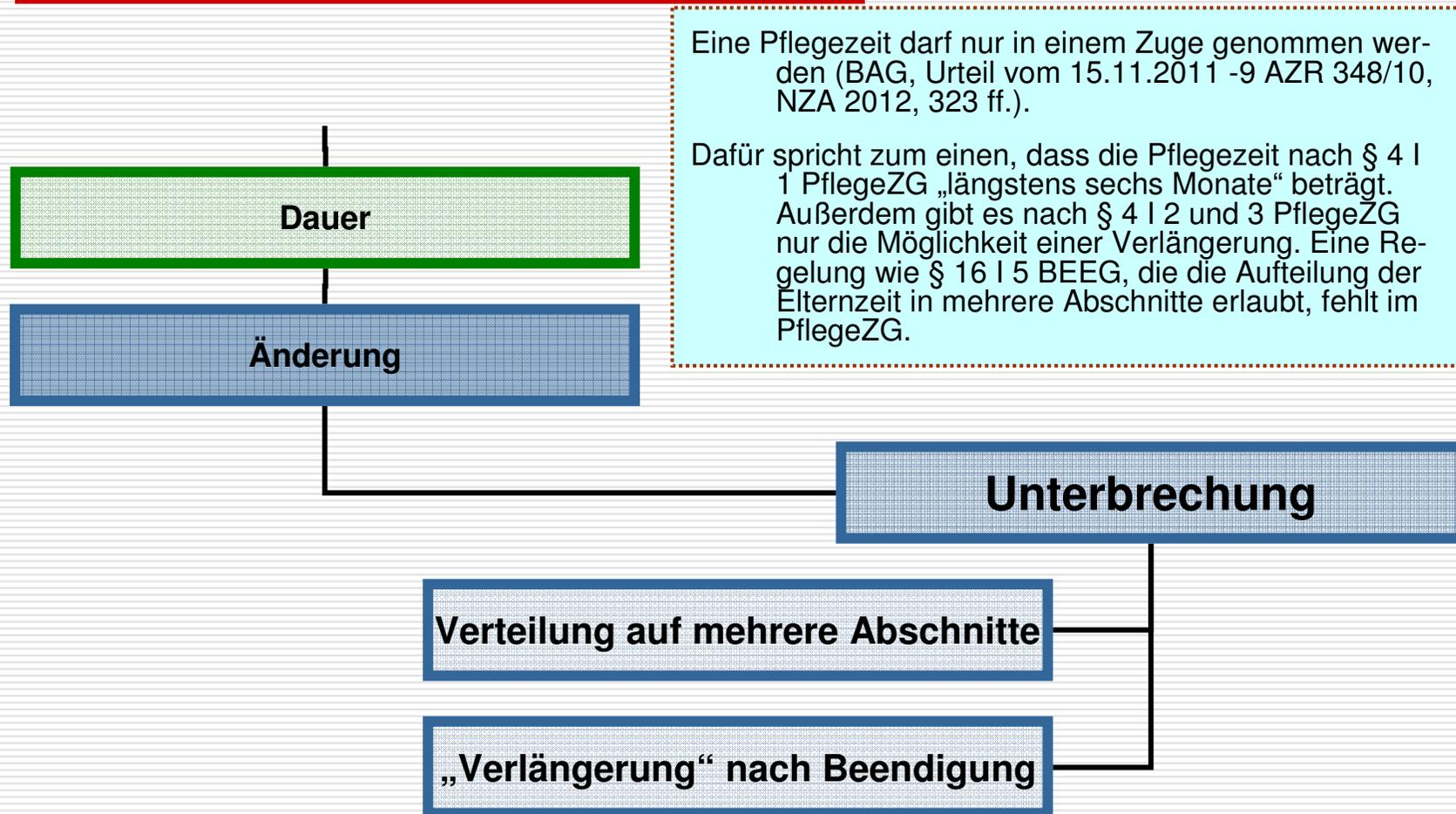
Beispiele:

Eine für die Übernahme der Pflege vorgesehene Person kann den Beschäftigten nicht ablösen:

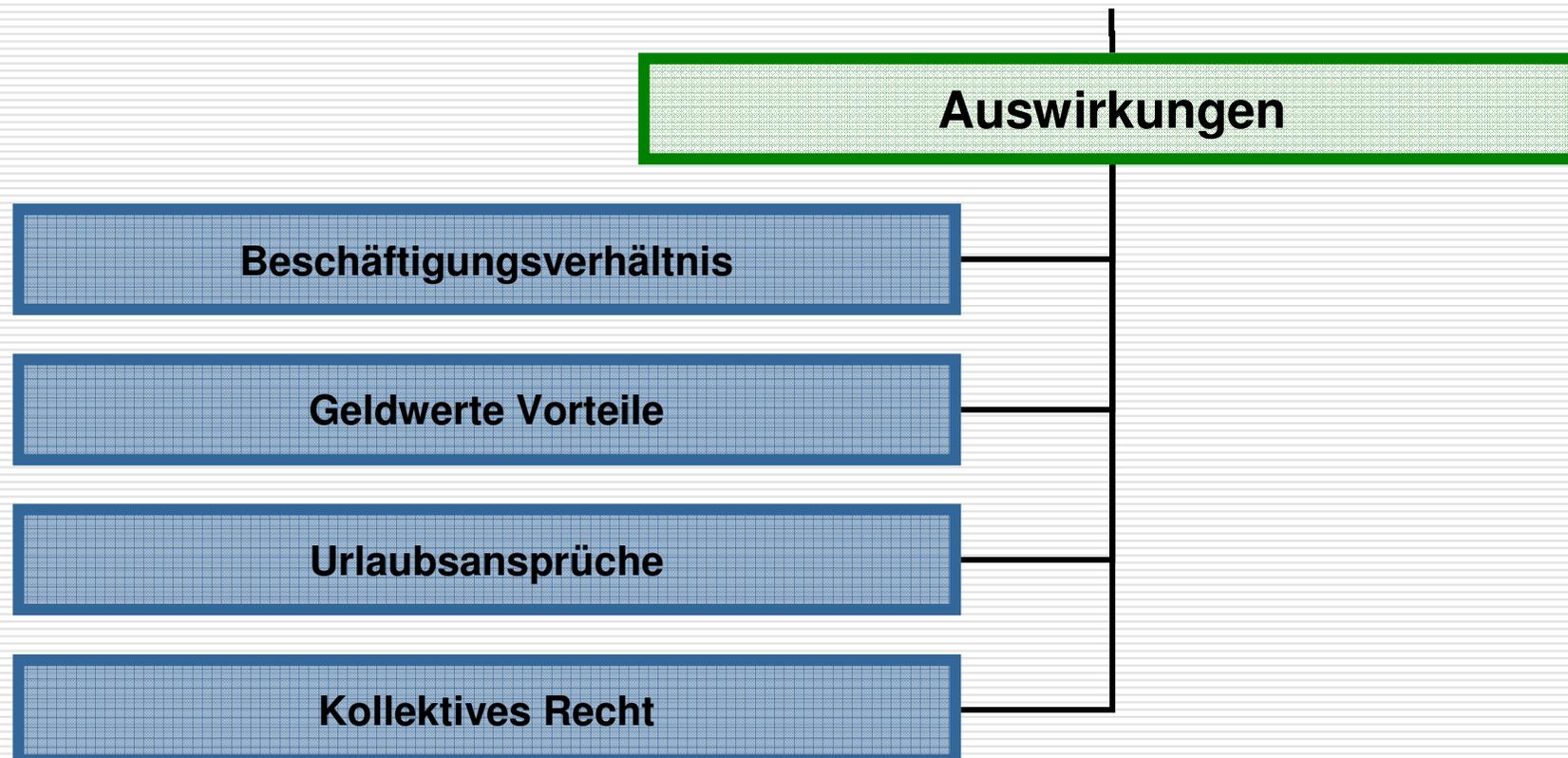
- **schwere Erkrankung des Nachfolgers**
- **mangelnder Eignung des Nachfolgers**
- **Ablehnung durch pflegebedürftige Person**



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

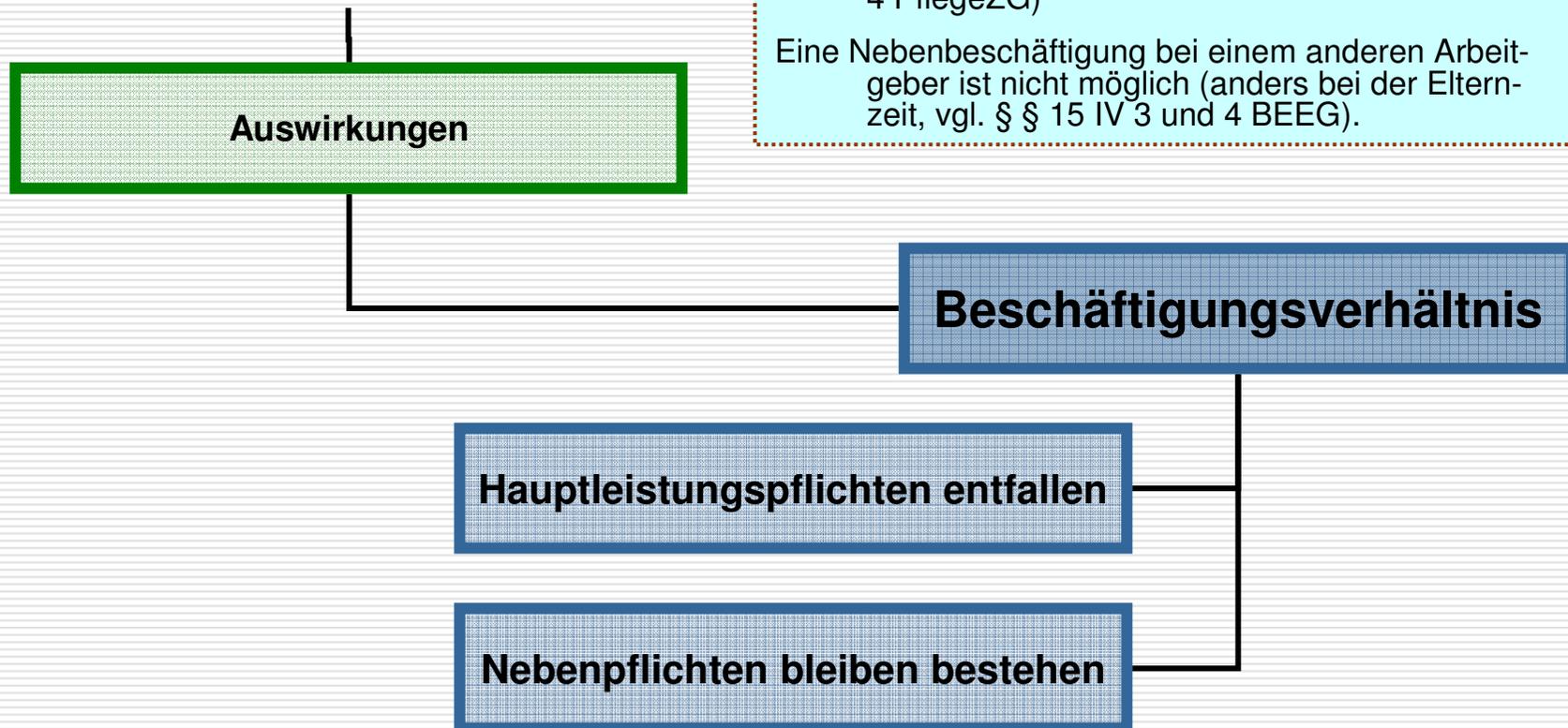


6.4 Pflegezeit (Ausze

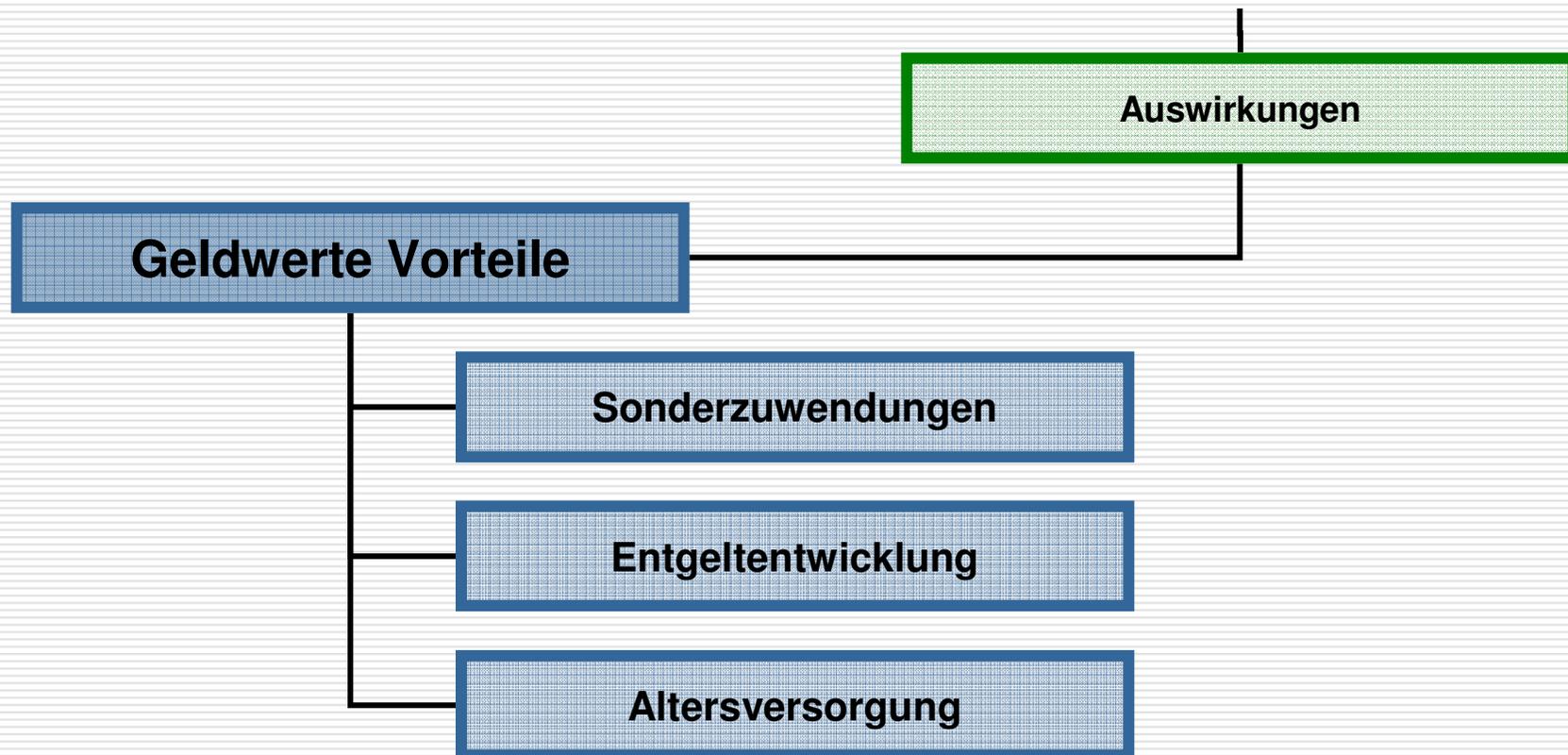
Bei einer Pflegezeit mit vollständiger Arbeitsbefreiung ruhen die Hauptleistungspflichten (Arbeitsverpflichtung auf der einen und Vergütungspflicht auf der anderen Seite).

Nebenpflichten wie Wettbewerbsverbote und Förderungspflichten bleiben dagegen bestehen. Berufsbildungszeiten verlängern sich gemäß § 4 I 4 PflegeZG)

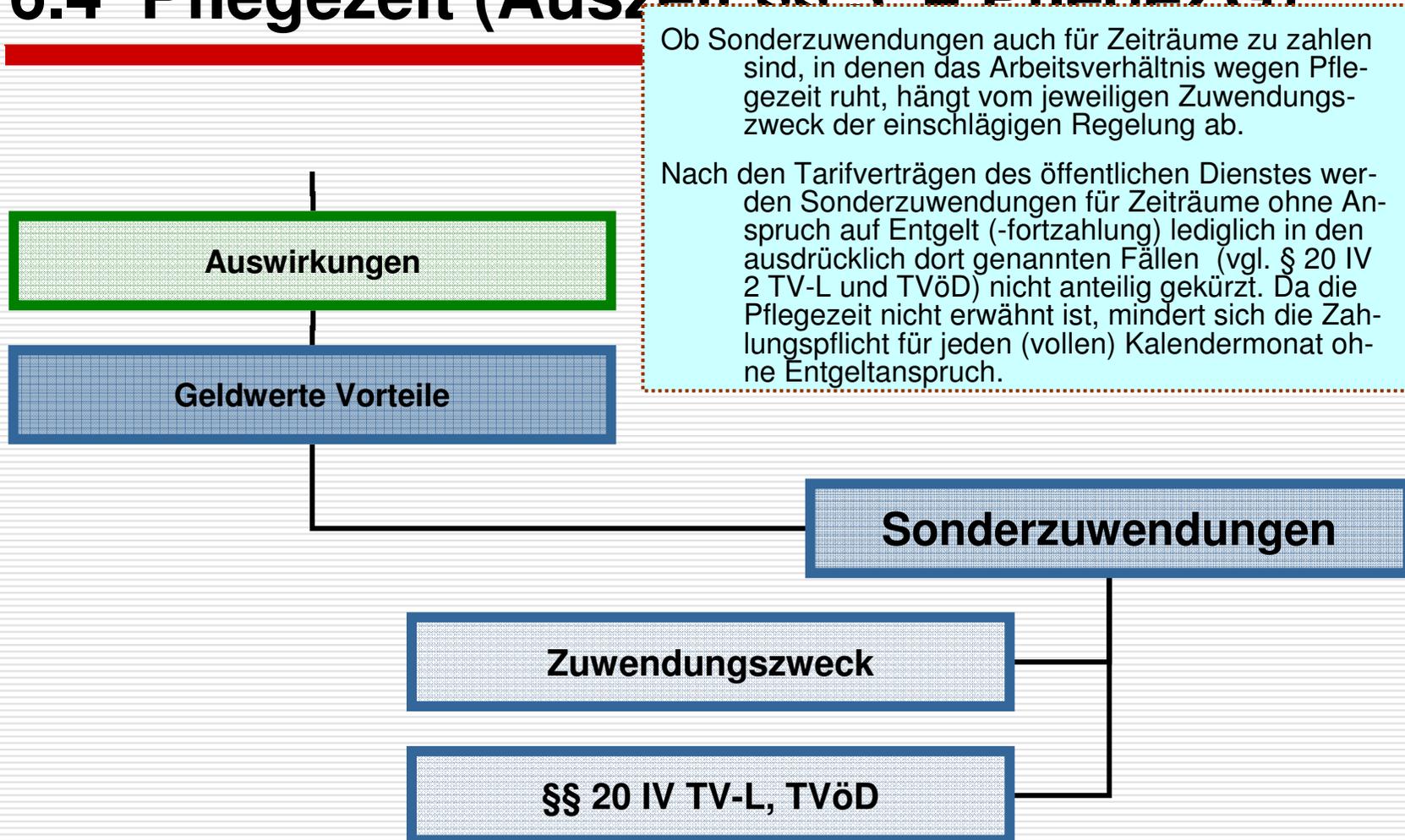
Eine Nebenbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ist nicht möglich (anders bei der Elternzeit, vgl. §§ 15 IV 3 und 4 BEEG).



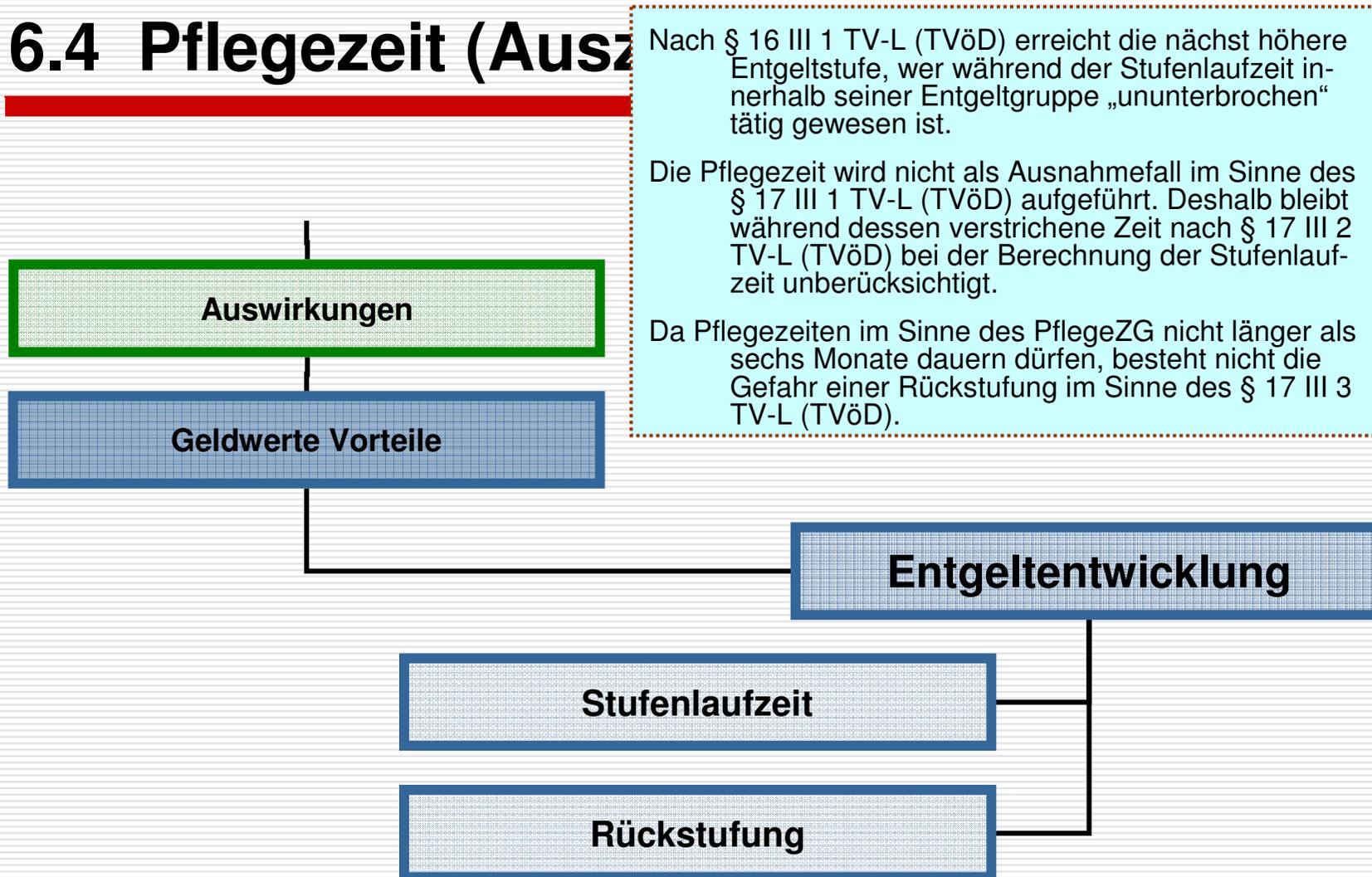
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



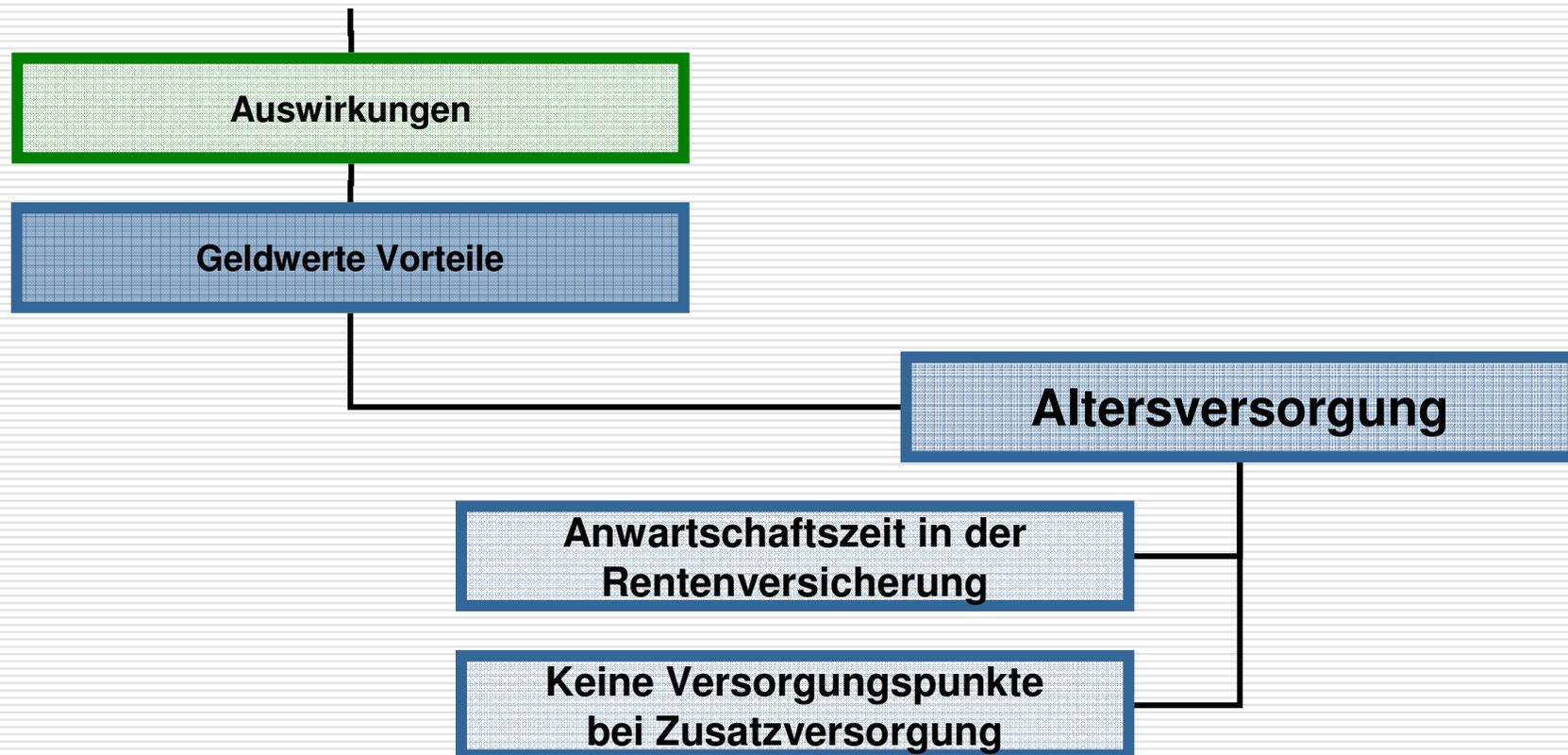
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



6.4 Pflegezeit (Auszu



6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)

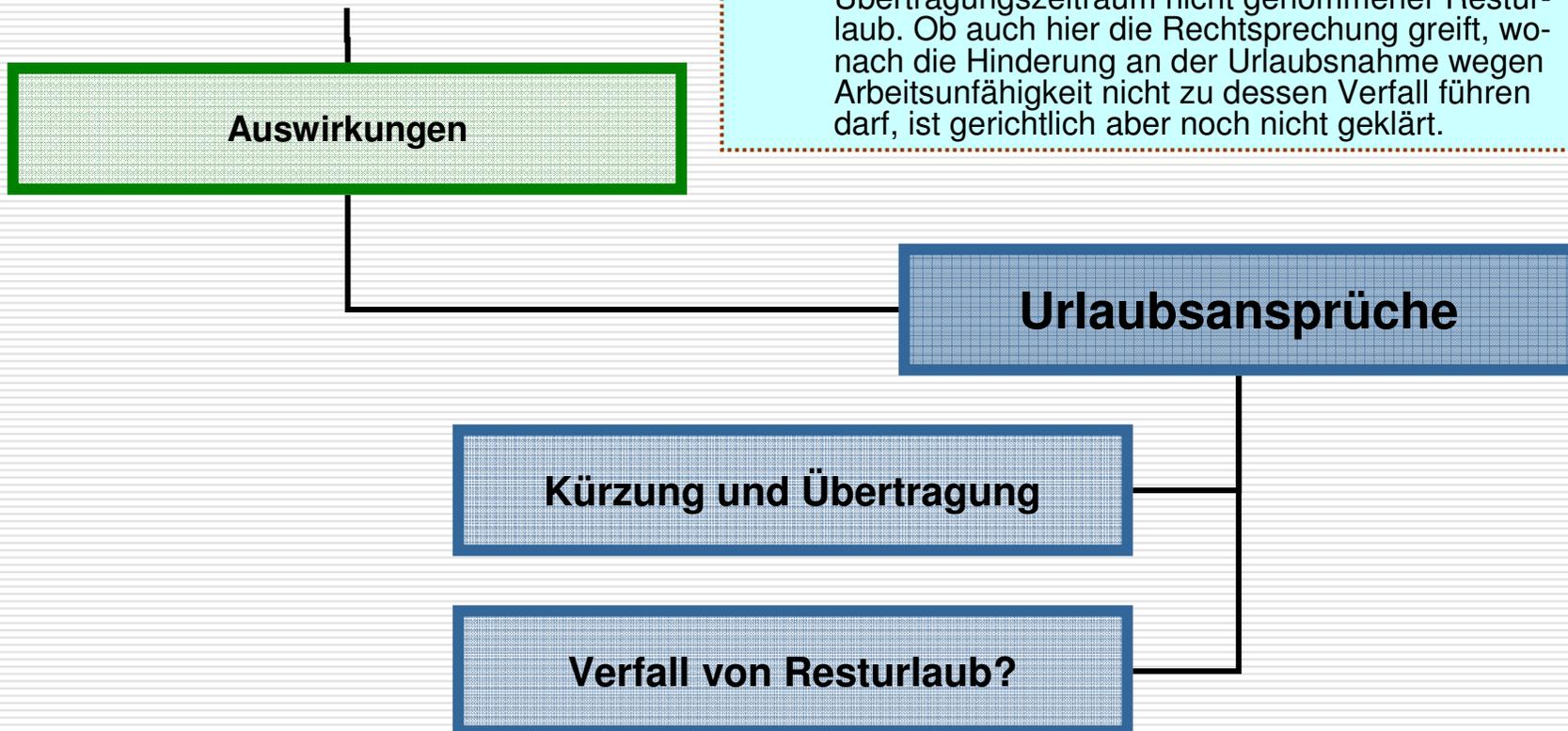


6.4 Pflegezeit (Auszu

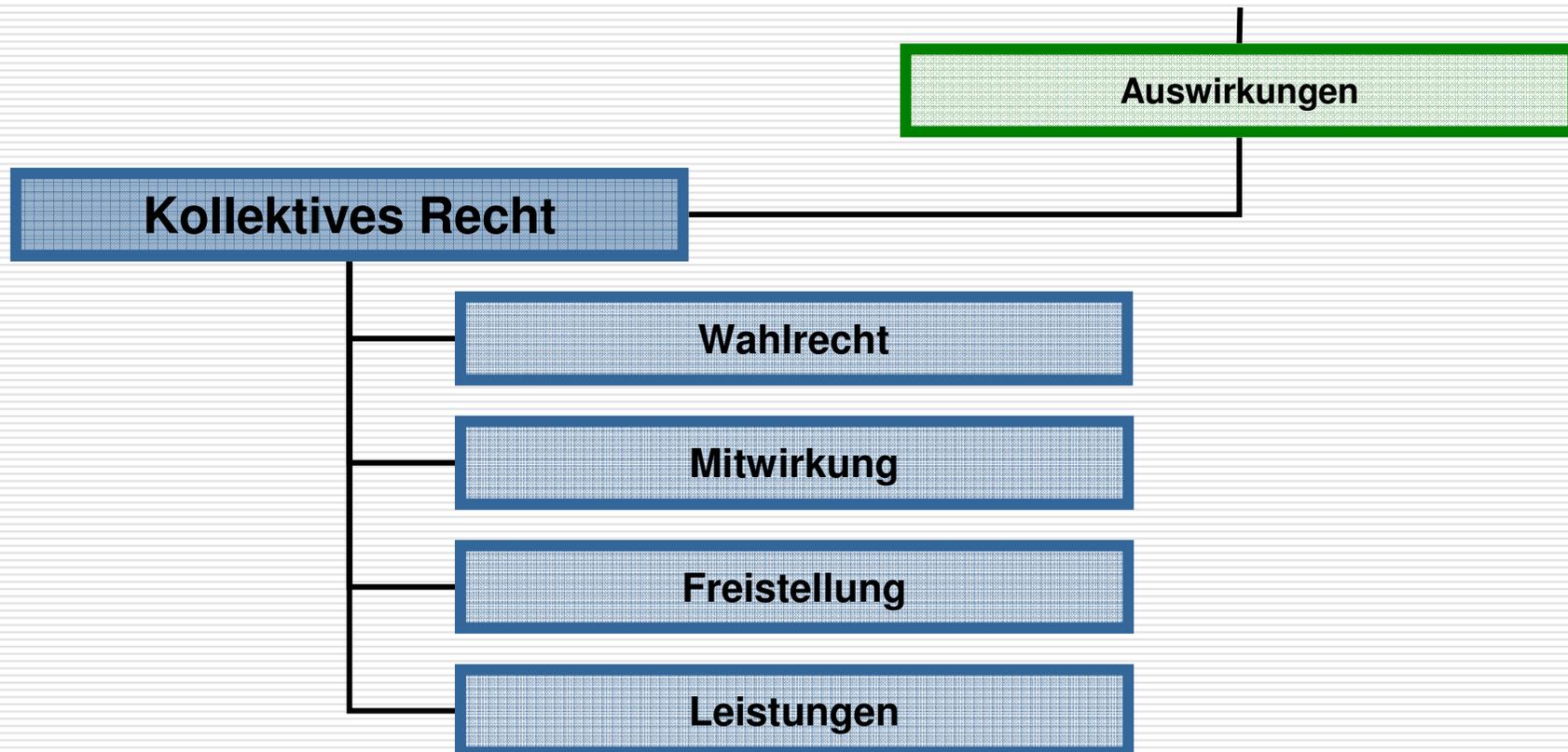
Anders als in § 17 I 1 BEEG für die Elternzeit findet sich im PflegeZG keine Kürzungsregelung. Auch gibt es keine Regelung wie in § 17 S. 1 MuSchG, wonach die Ausfallzeit als Beschäftigungszeit gilt.

Der (gesetzliche Mindest-) Urlaubsanspruch darf nur in den im BUrlG bezeichneten Situationen gekürzt werden. Ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses (wie während der Pflegezeit) zählt nicht dazu. Die in § 26 IVc TV-L (TVöD) vorgesehene Kürzung des Mindesturlaubsanspruchs dürfte unzulässig sein.

Unklar ist der Umgang mit Vorjahresurlaub. Gemäß den §§ 7 III 3 BUrlG und 26 IIc TV-L, TVöD) verfällt im Übertragungszeitraum nicht genommener Resturlaub. Ob auch hier die Rechtsprechung greift, wonach die Hinderung an der Urlaubsnahme wegen Arbeitsunfähigkeit nicht zu dessen Verfall führen darf, ist gerichtlich aber noch nicht geklärt.



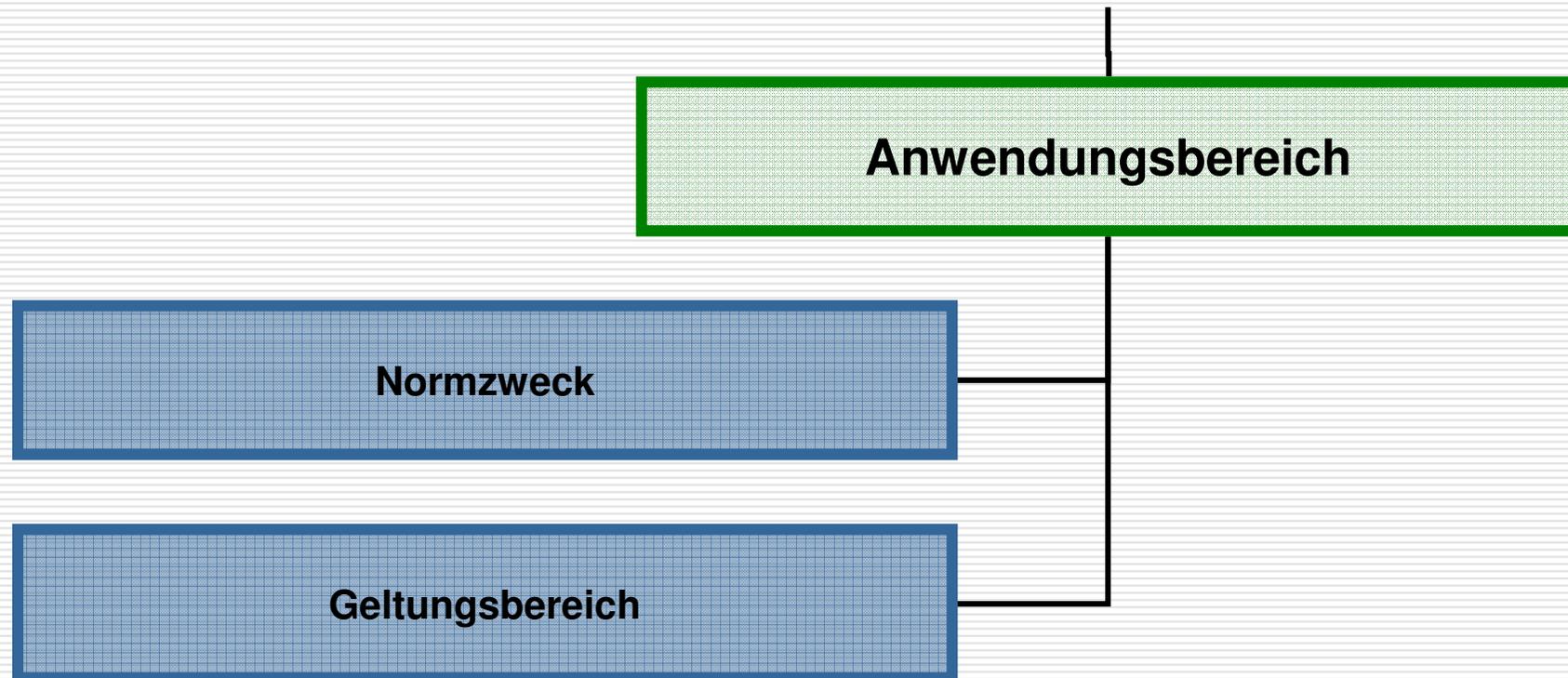
6.4 Pflegezeit (Auszeit §§ 3, 4 PflegeZG)



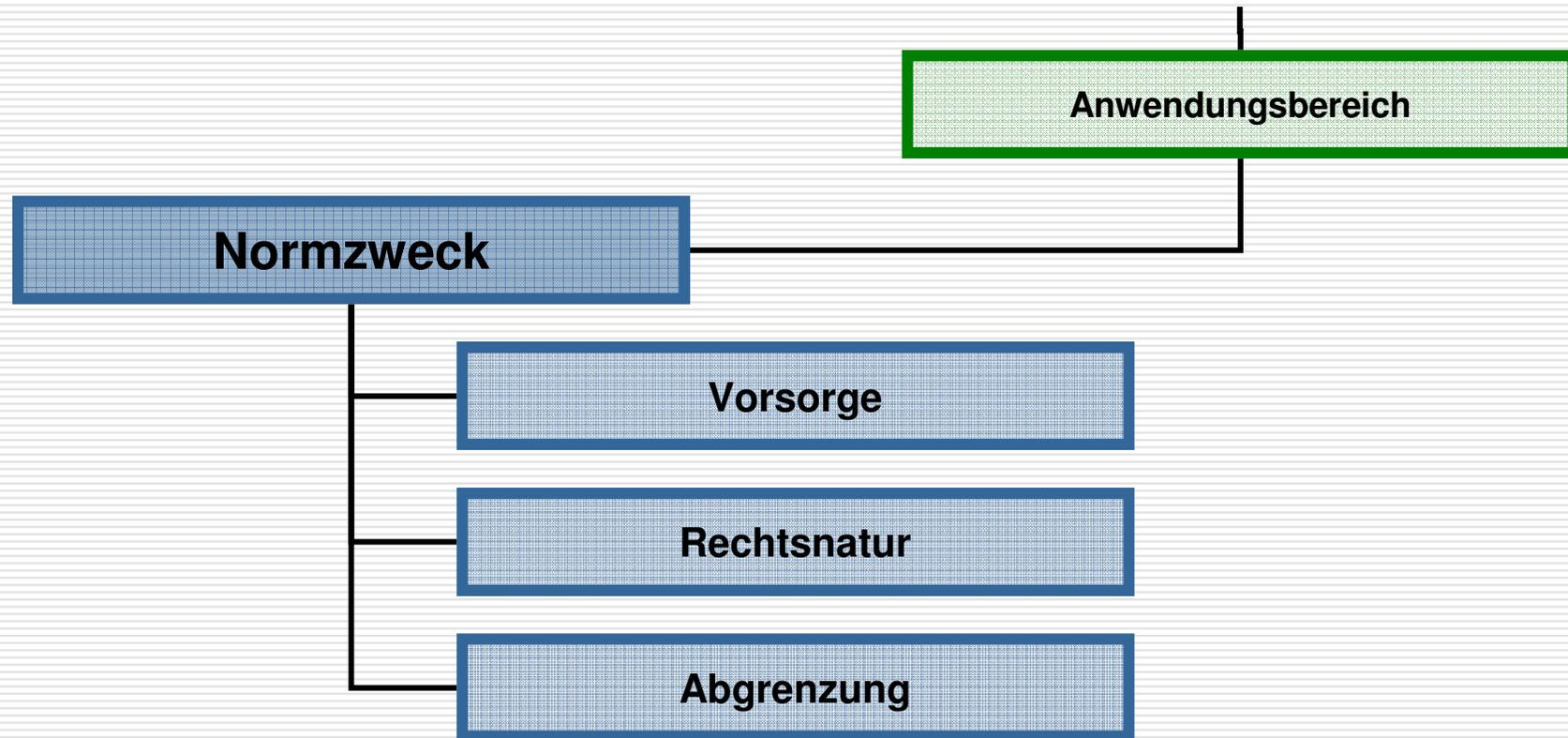
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



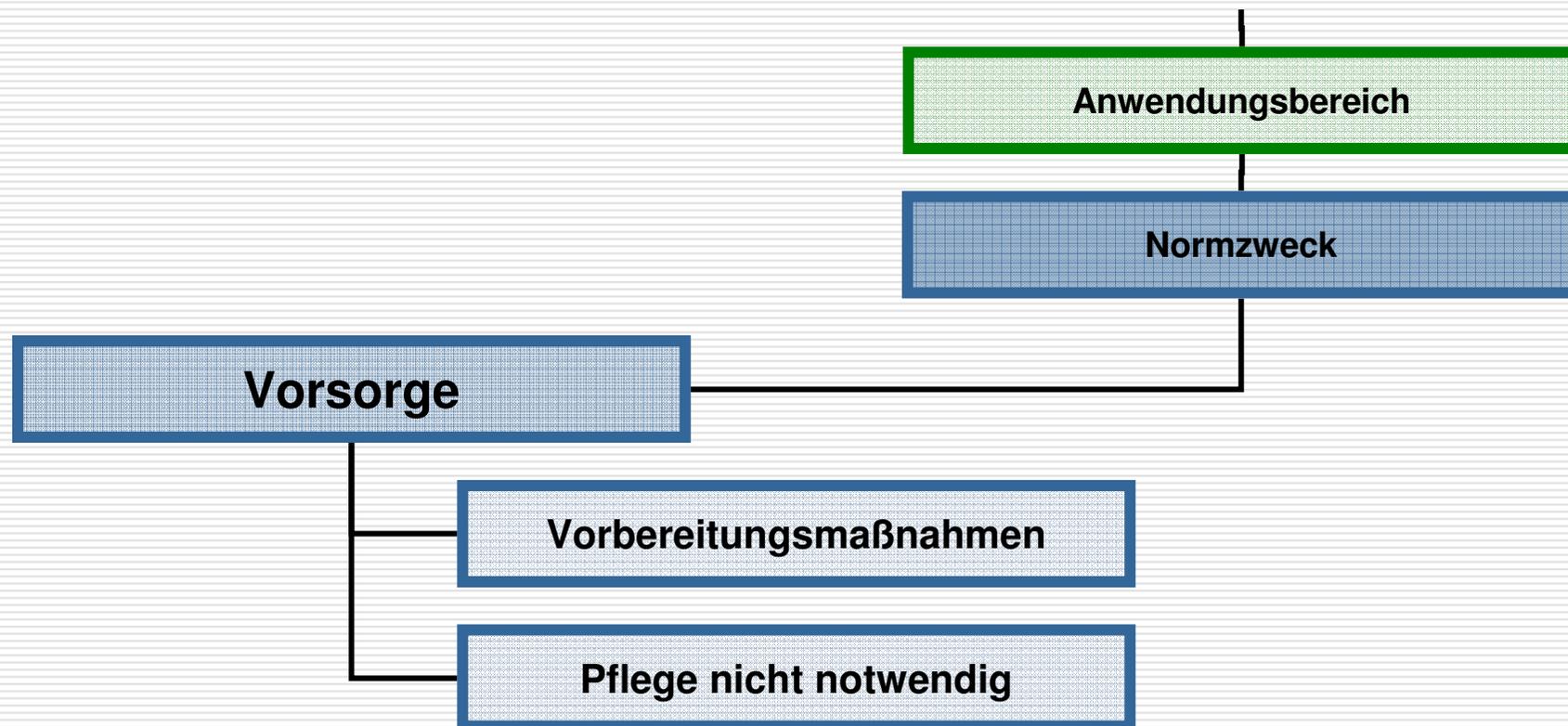
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

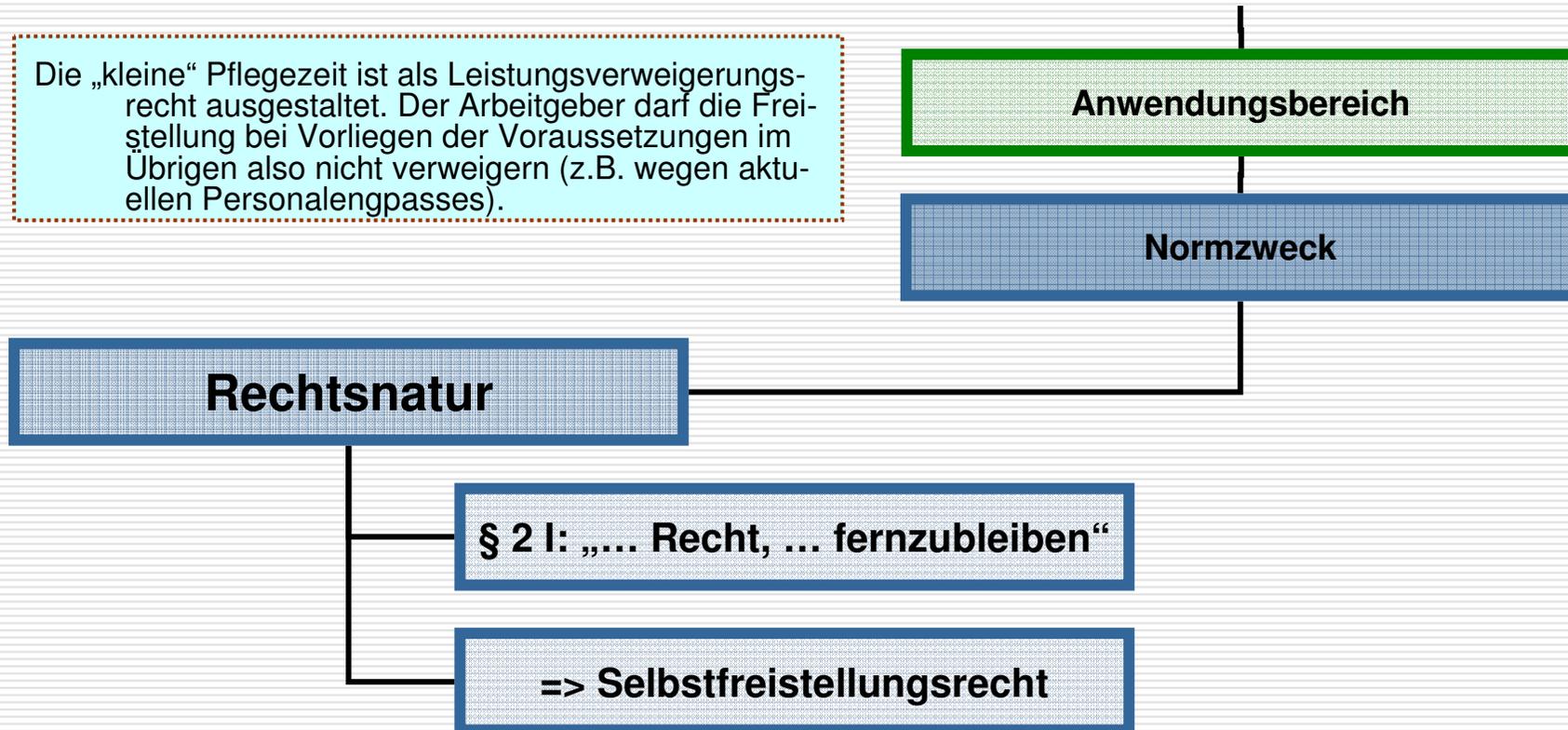


6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

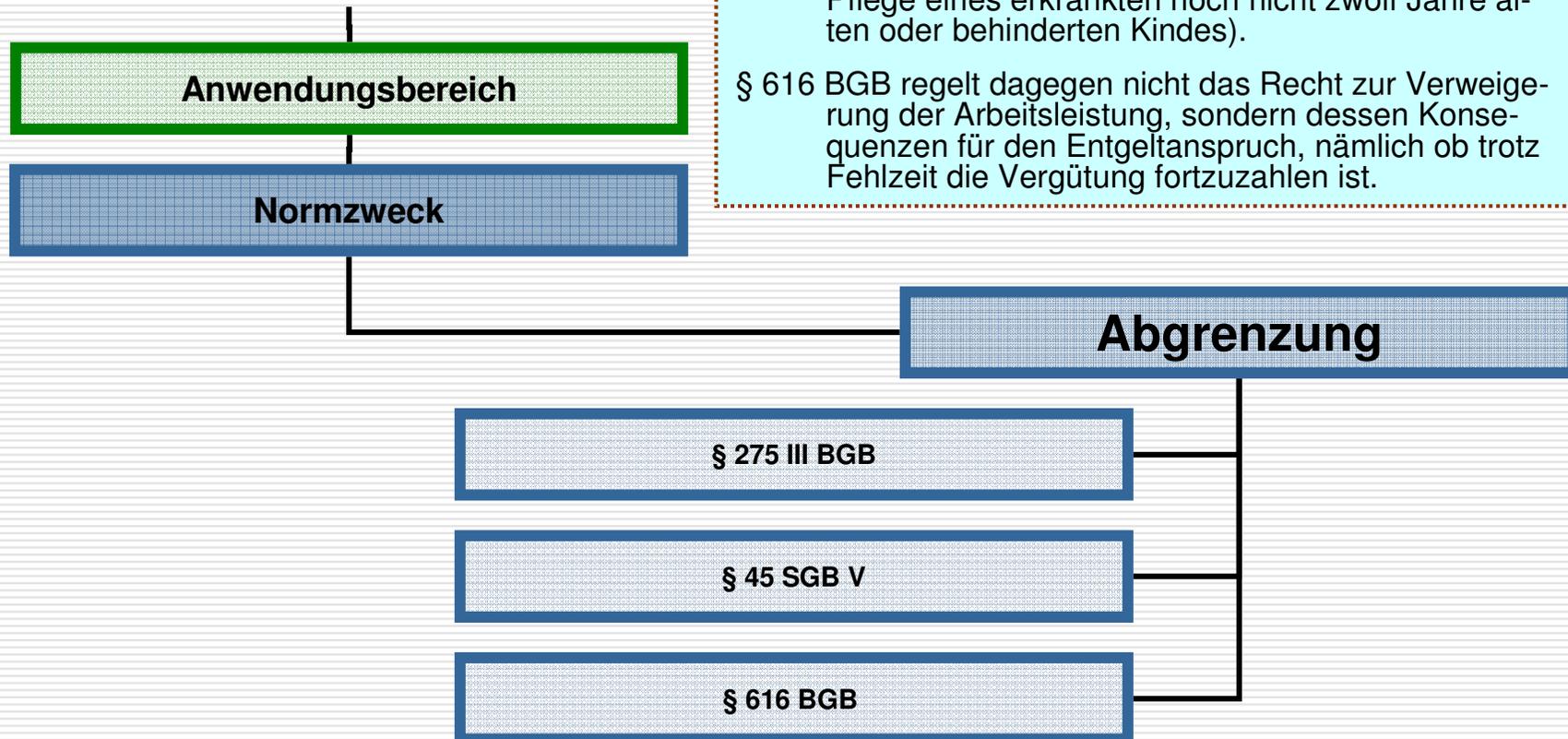


6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

Die „kleine“ Pflegezeit ist als Leistungsverweigerungsrecht ausgestaltet. Der Arbeitgeber darf die Freistellung bei Vorliegen der Voraussetzungen im Übrigen also nicht verweigern (z.B. wegen aktuellen Personalengpasses).



6.4 "Kleine Pflegezeit"



Bereits § 275 III BGB eröffnet die Möglichkeit, Arbeitsverweigerung auf eine Pflichtenkollision zu stützen. § 2 PflegeZG beseitigt jedoch Unschärfen. Zum einen ist der Berechtigtenkreis präzise gefasst und es bedarf keiner Interessenabwägung.

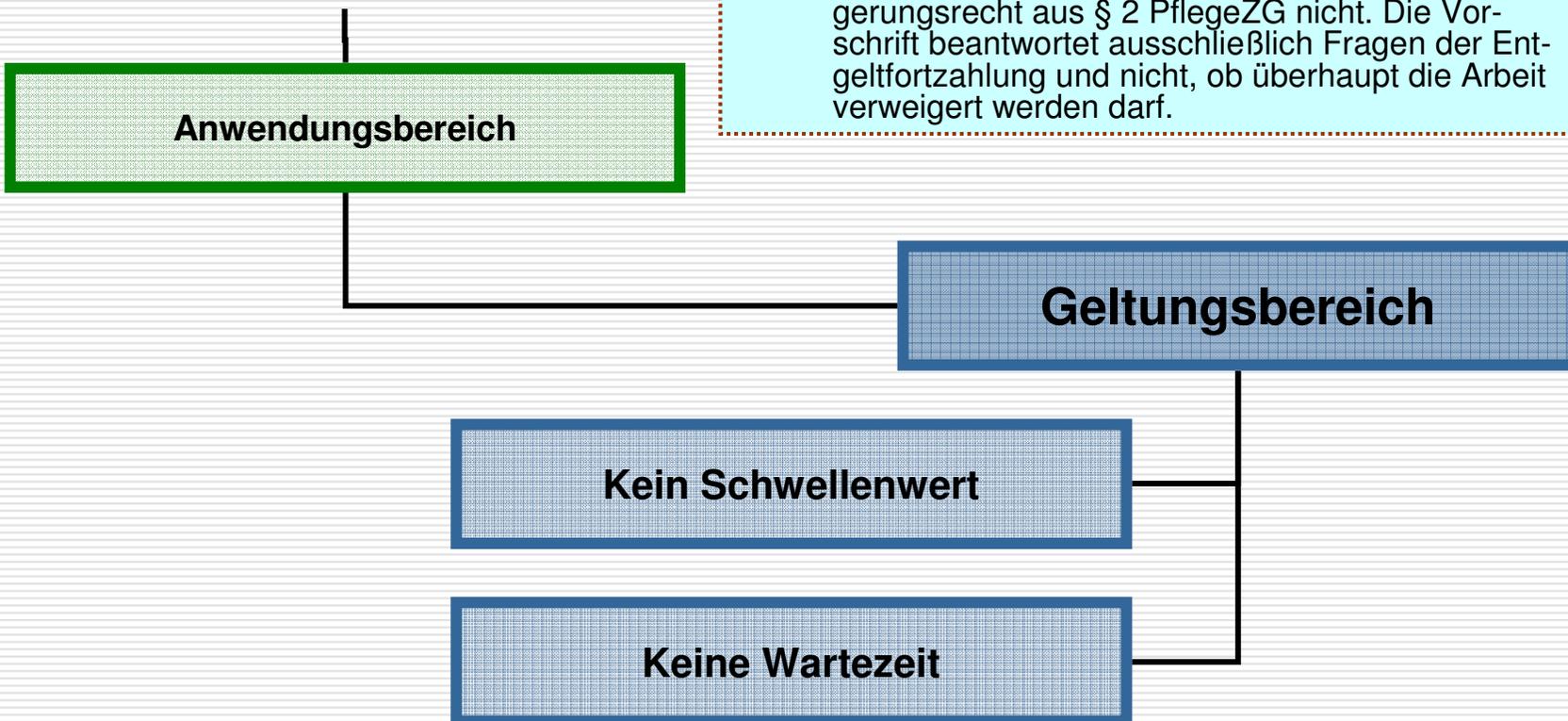
Der Freistellungsanspruch nach § 45 III SGB V (bei privat Versicherten § 45 V SGB V) hat auch einen eingeschränkten Anwendungsbereich (Beaufsichtigung/Pflege eines erkrankten noch nicht zwölf Jahre alten oder behinderten Kindes).

§ 616 BGB regelt dagegen nicht das Recht zur Verweigerung der Arbeitsleistung, sondern dessen Konsequenzen für den Entgeltanspruch, nämlich ob trotz Fehlzeit die Vergütung fortzuzahlen ist.

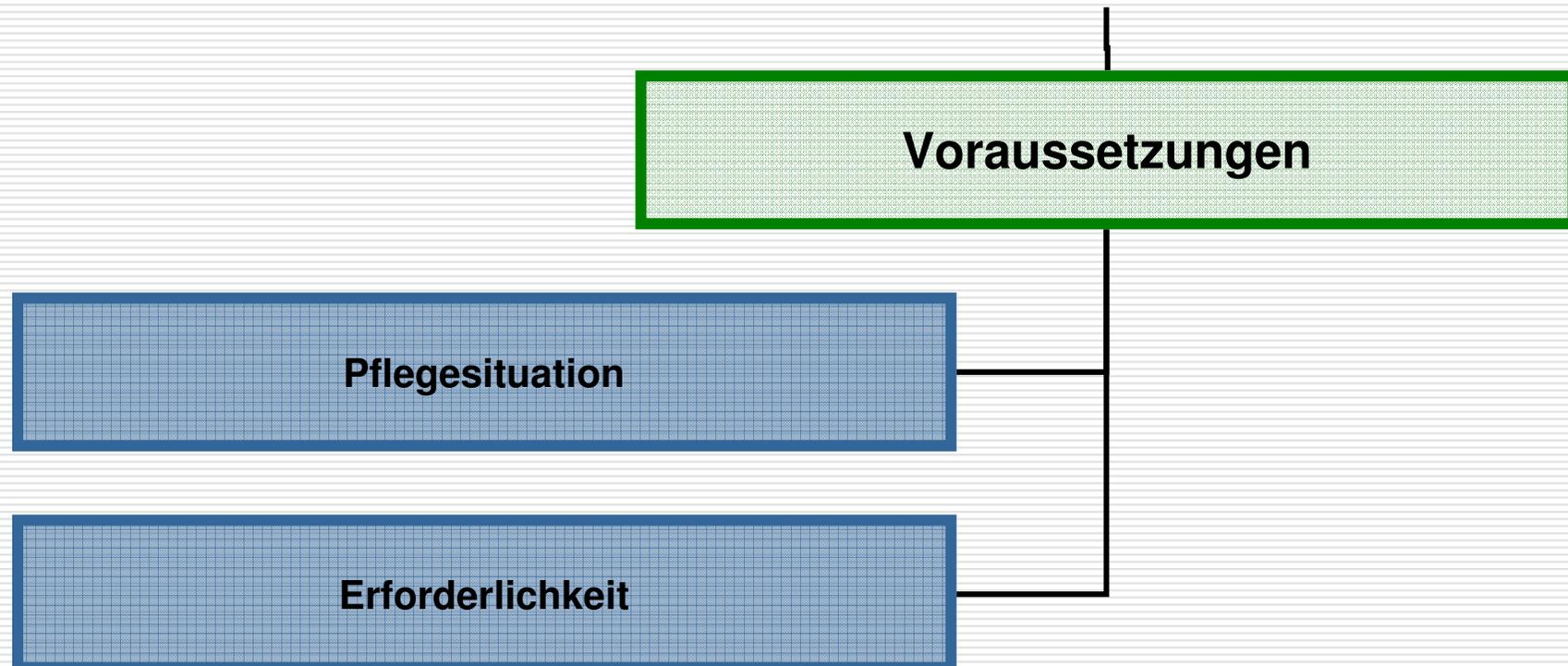
6.4 "Kleine Pflegezeit"

Der Geltungsbereich des § 2 PflegeZG entspricht dem einer „großen“ Pflegezeit, geht aber darüber insoweit hinaus, als das Leistungsverweigerungsrecht auch in Kleinunternehmen gilt. Ein § 3 I 2 PflegeZG entsprechender Schwellenwert fehlt hier.

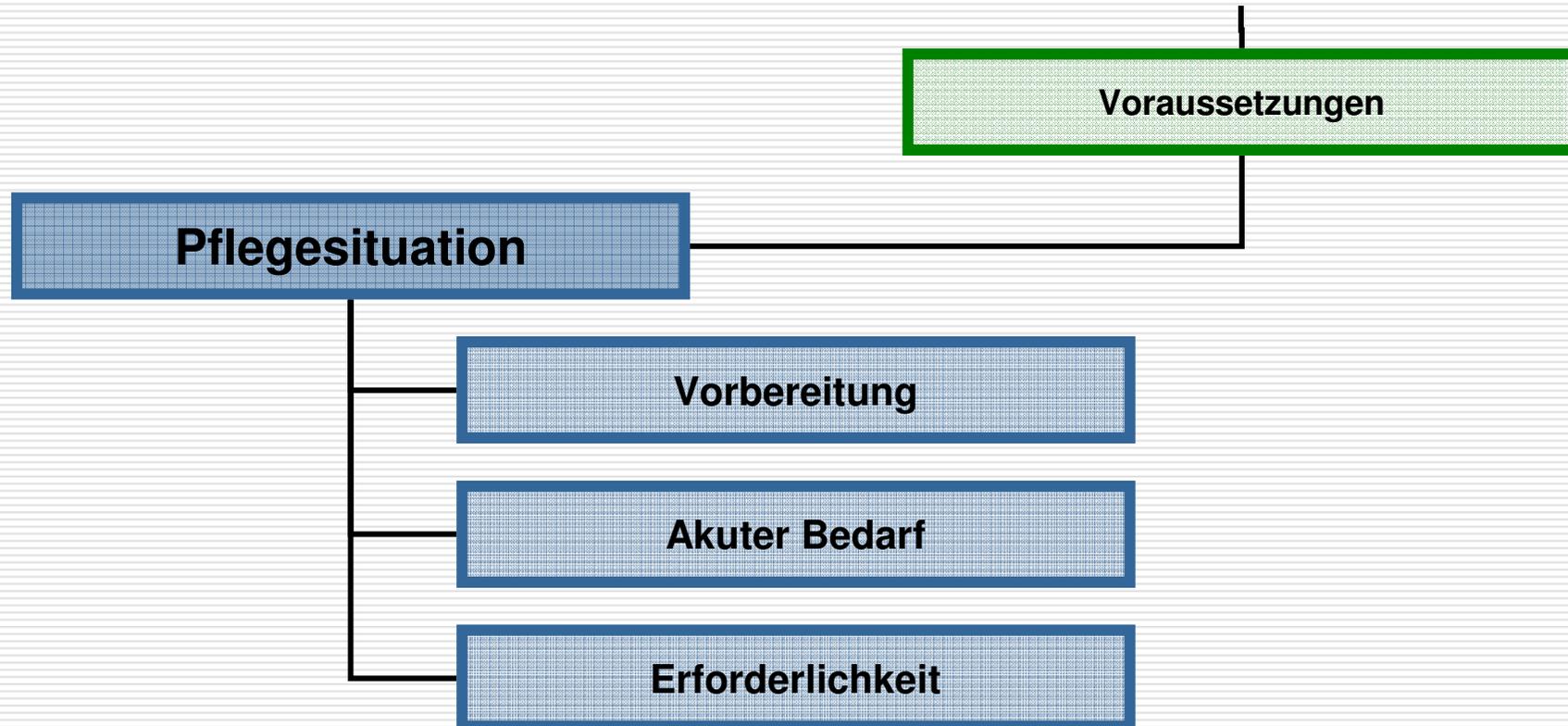
§ 29 I e TV-L (TVöD) beschränkt das Leistungsverweigerungsrecht aus § 2 PflegeZG nicht. Die Vorschrift beantwortet ausschließlich Fragen der Entgeltfortzahlung und nicht, ob überhaupt die Arbeit verweigert werden darf.



6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

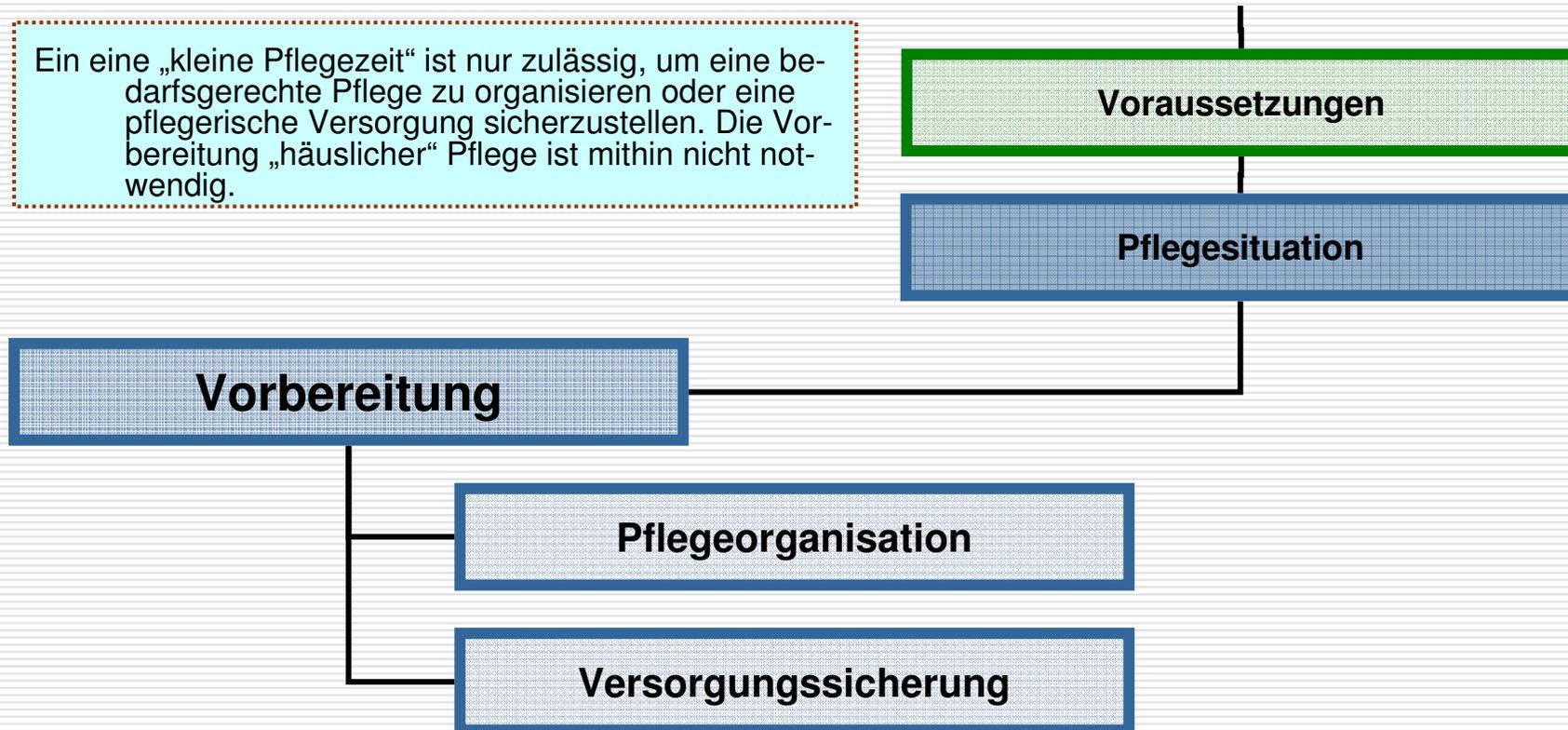


6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

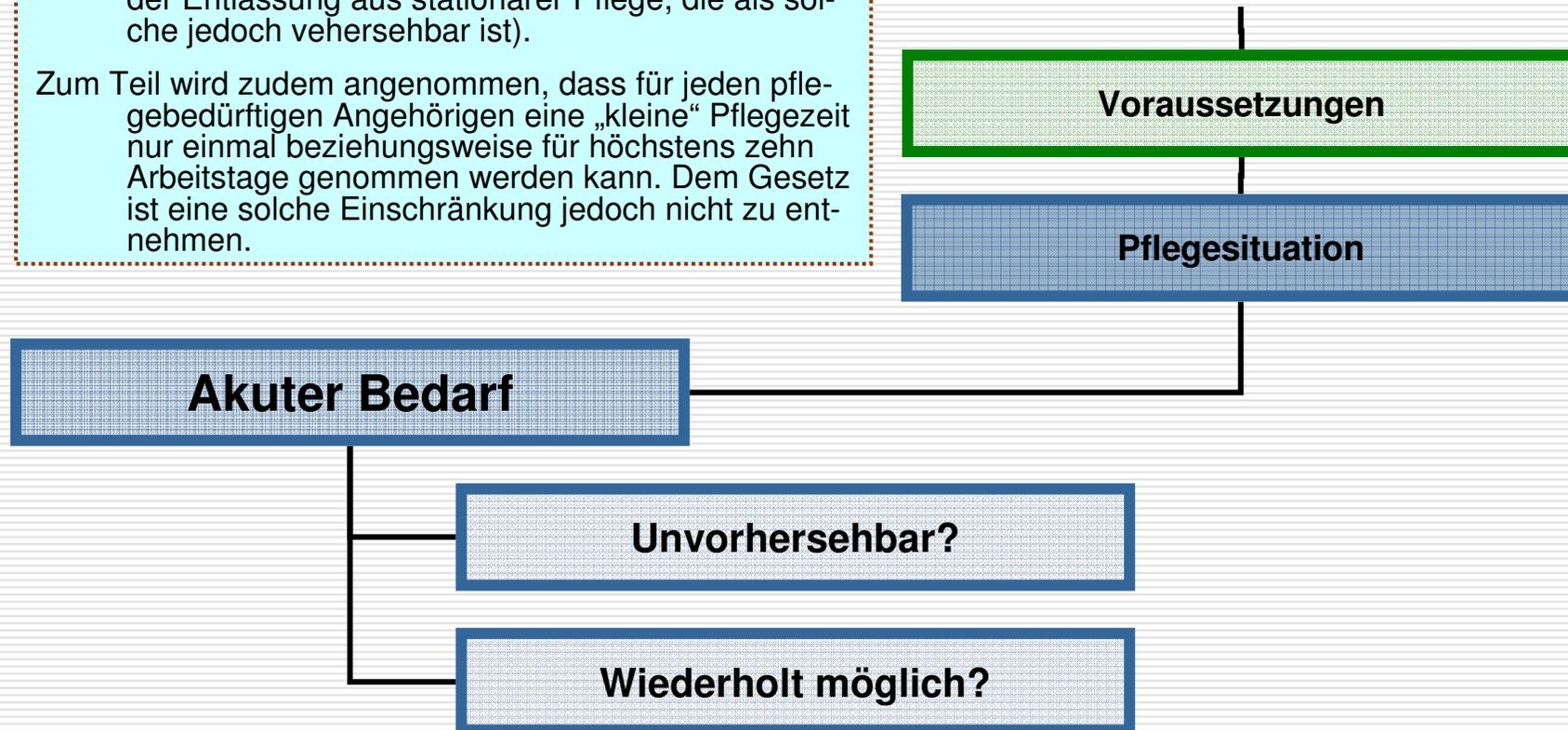
Ein eine „kleine Pflegezeit“ ist nur zulässig, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen. Die Vorbereitung „häuslicher“ Pflege ist mithin nicht notwendig.



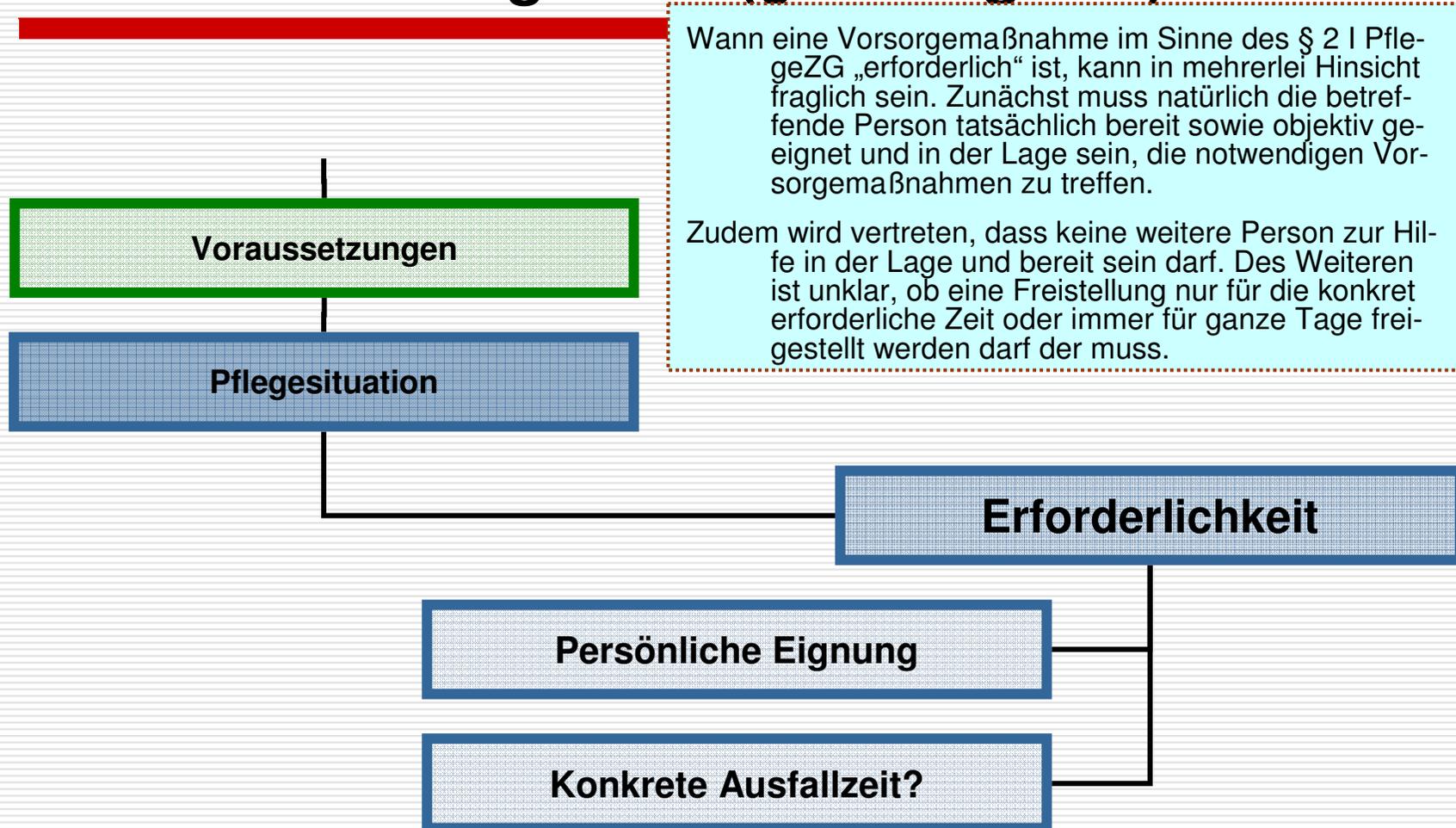
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

§ 2 PflegeZG verlangt eine akut aufgetretene Pflegesituation. Wann eine Lage akut in diesem Sinne ist, kann zweifelhaft sein (z.B. unbekannter Zeitpunkt der Entlassung aus stationärer Pflege, die als solche jedoch vehersehbar ist).

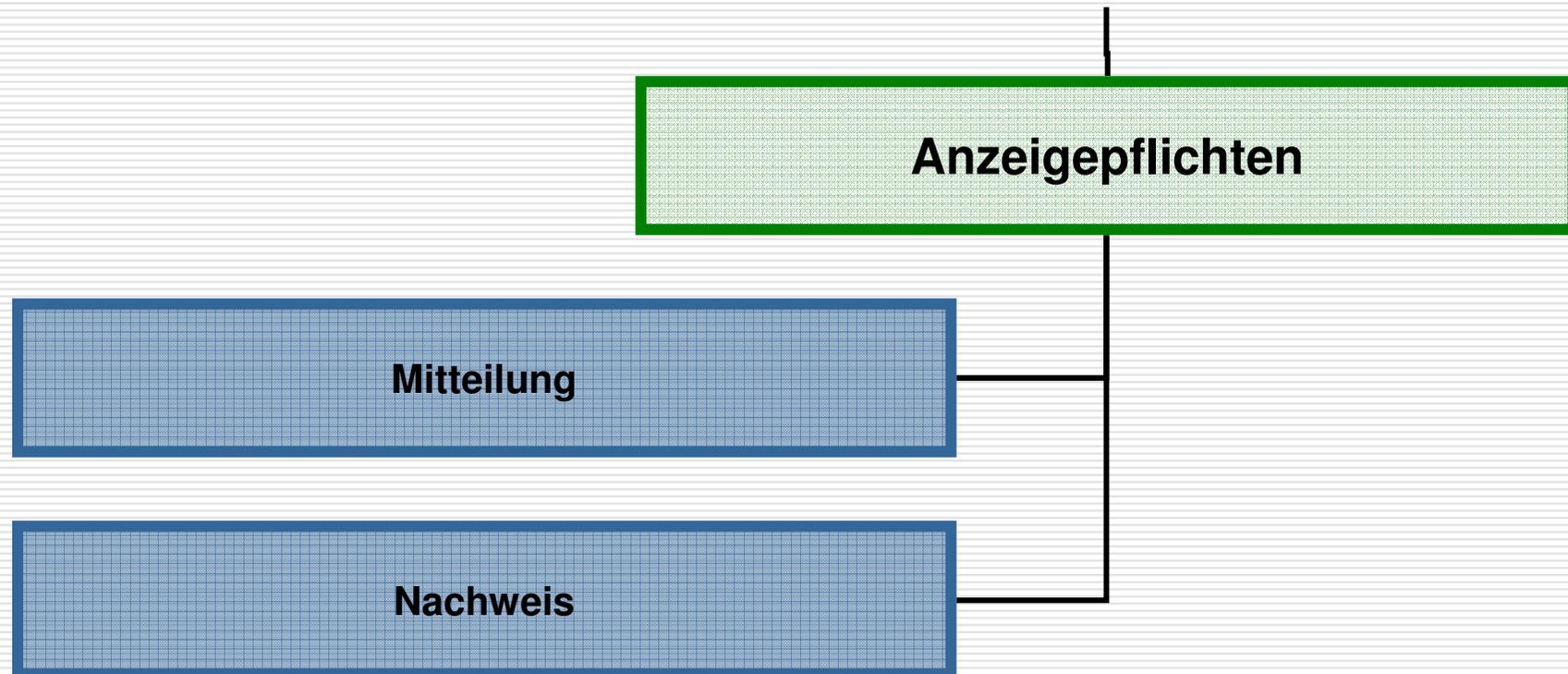
Zum Teil wird zudem angenommen, dass für jeden pflegebedürftigen Angehörigen eine „kleine“ Pflegezeit nur einmal beziehungsweise für höchstens zehn Arbeitstage genommen werden kann. Dem Gesetz ist eine solche Einschränkung jedoch nicht zu entnehmen.



6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



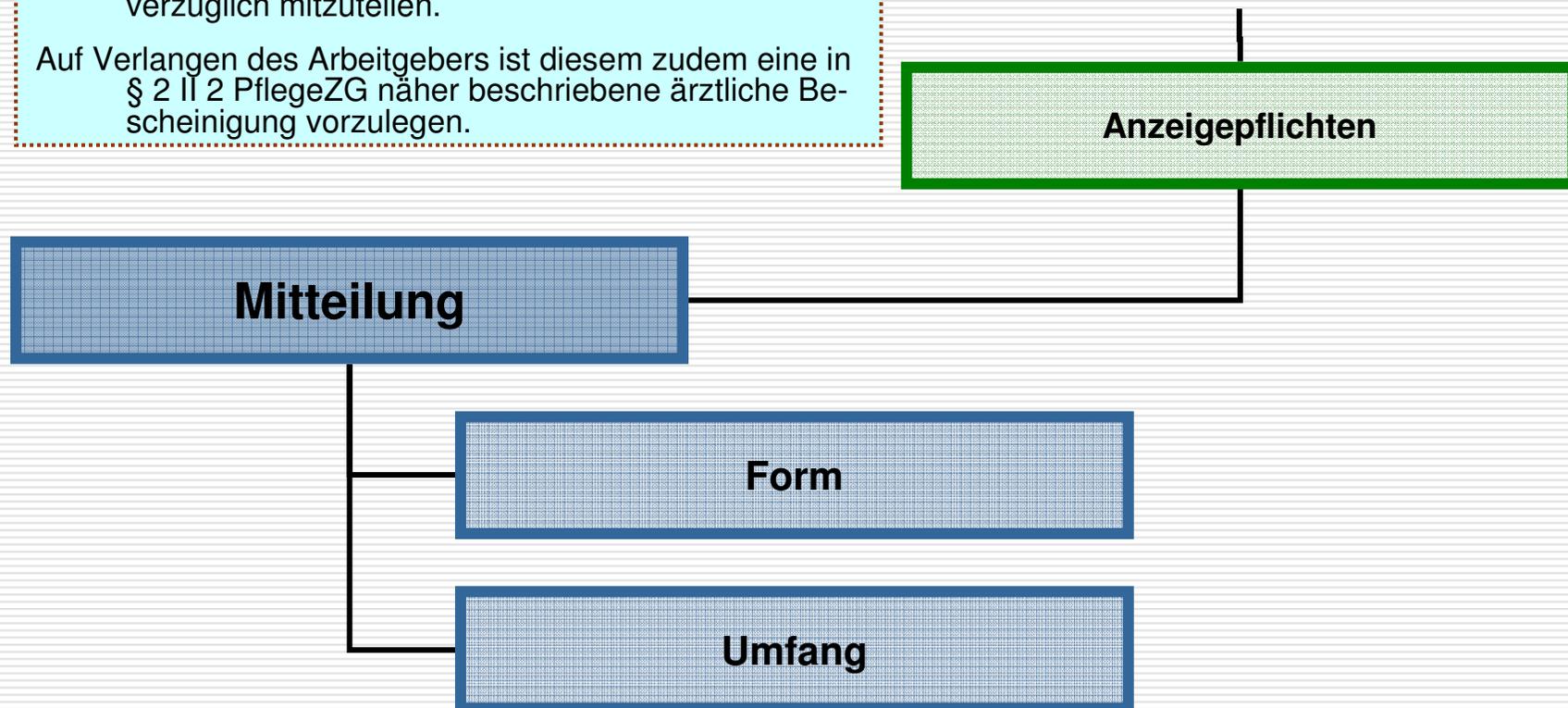
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

Nach § 2 II 1 PflegeZG besteht die Verpflichtung, dem Arbeitgeber die Verhinderung und deren Dauer unverzüglich mitzuteilen.

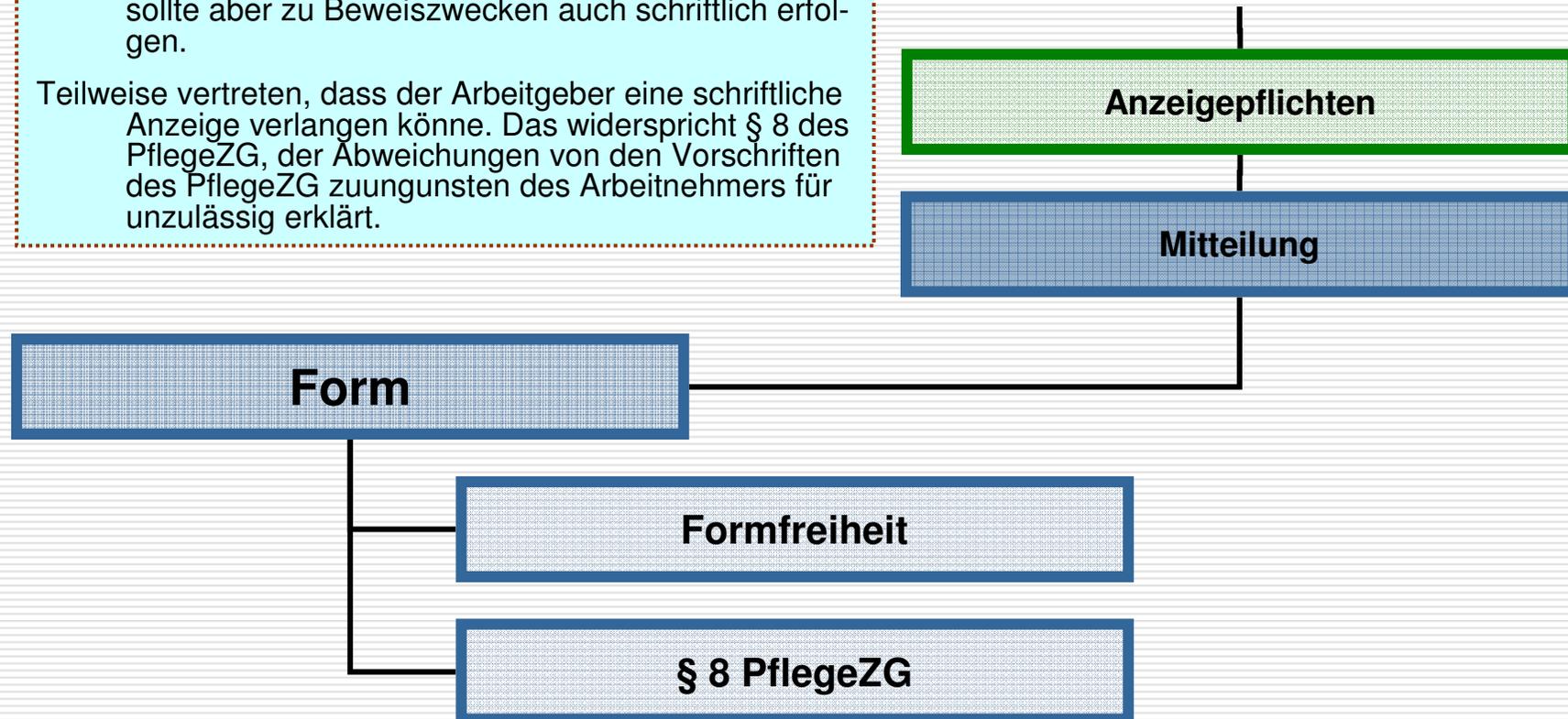
Auf Verlangen des Arbeitgebers ist diesem zudem eine in § 2 II 2 PflegeZG näher beschriebene ärztliche Bescheinigung vorzulegen.



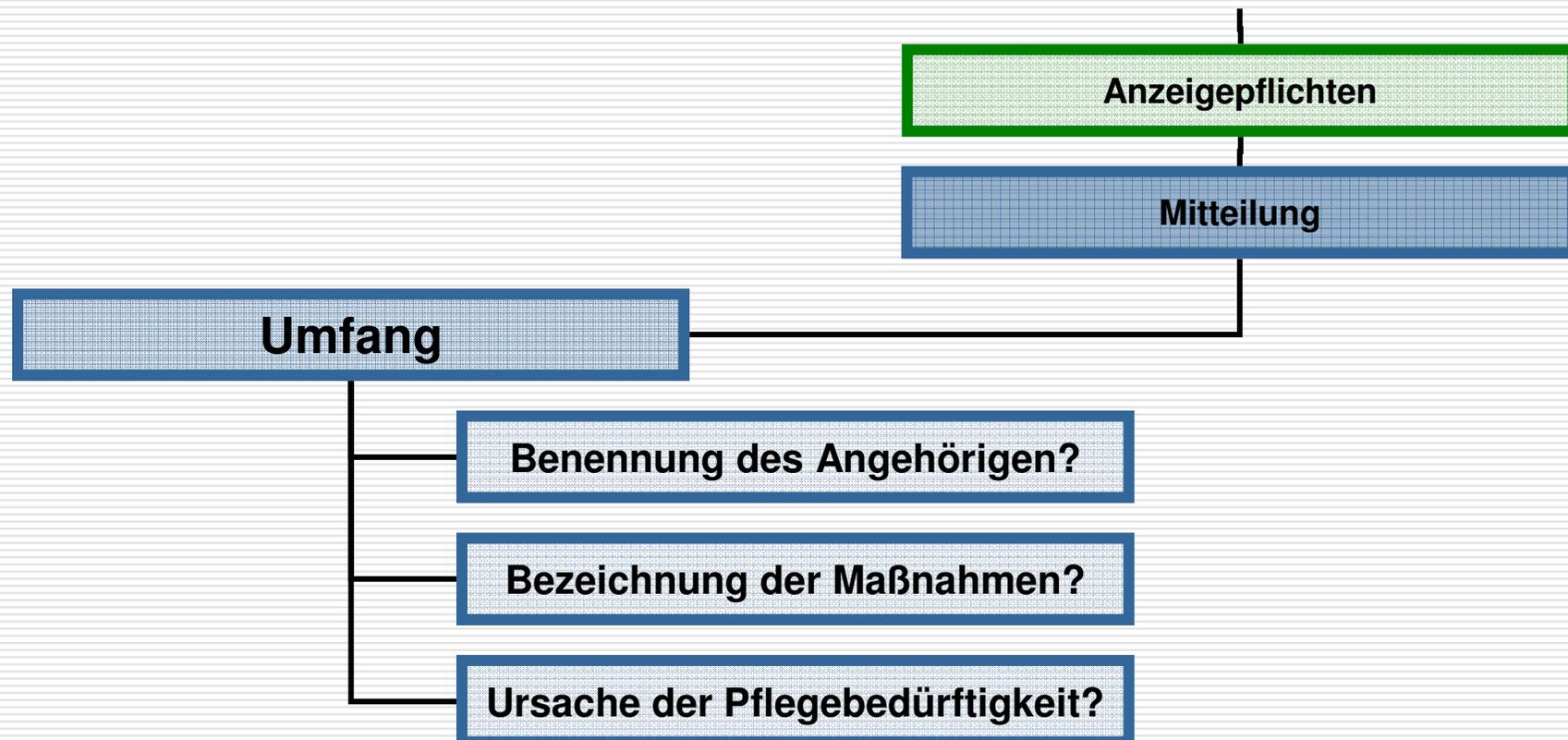
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)

Die nach § 2 II 1 PflegeZG geforderte Anzeige ist formfrei, kann als beispielsweise auch telefonisch erfolgen, sollte aber zu Beweis Zwecken auch schriftlich erfolgen.

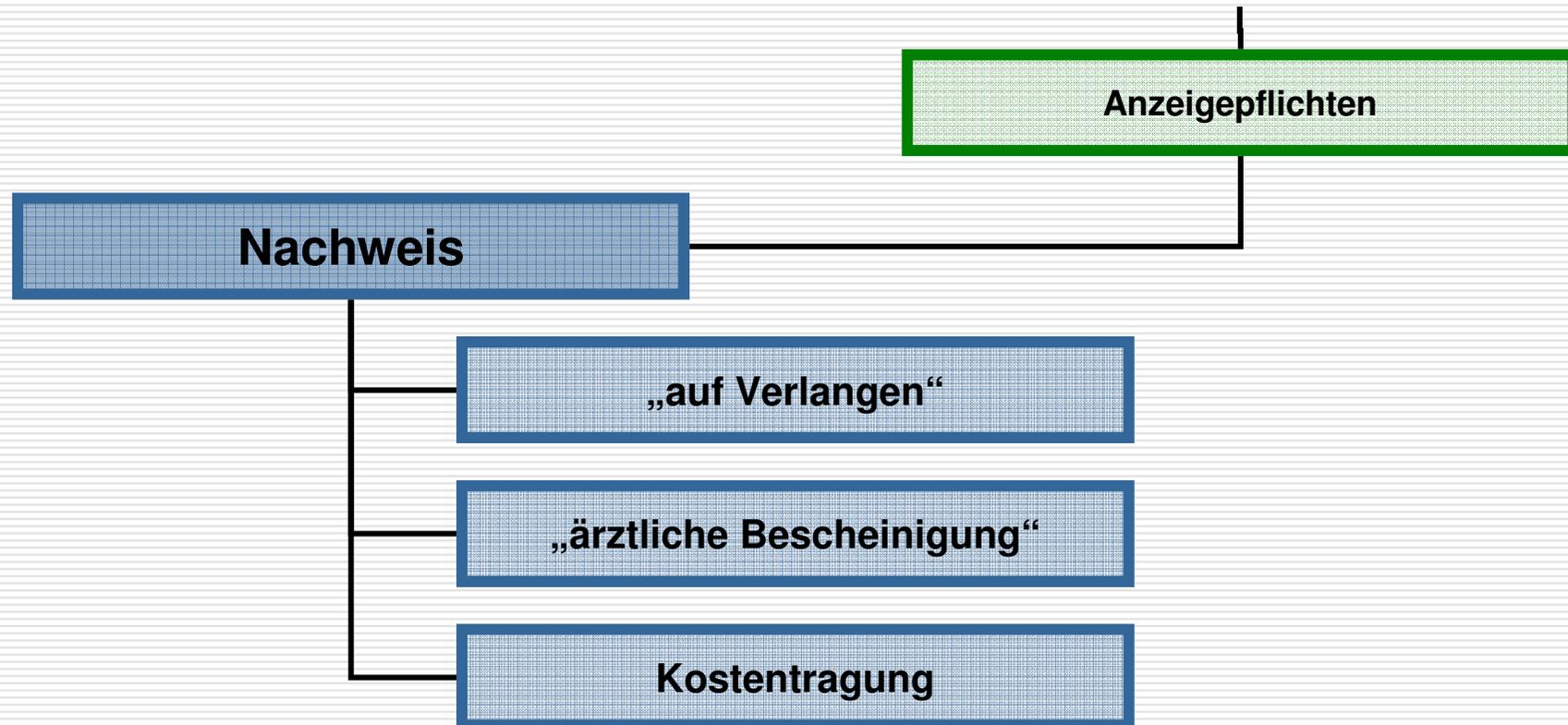
Teilweise vertreten, dass der Arbeitgeber eine schriftliche Anzeige verlangen könne. Das widerspricht § 8 des PflegeZG, der Abweichungen von den Vorschriften des PflegeZG zuungunsten des Arbeitnehmers für unzulässig erklärt.



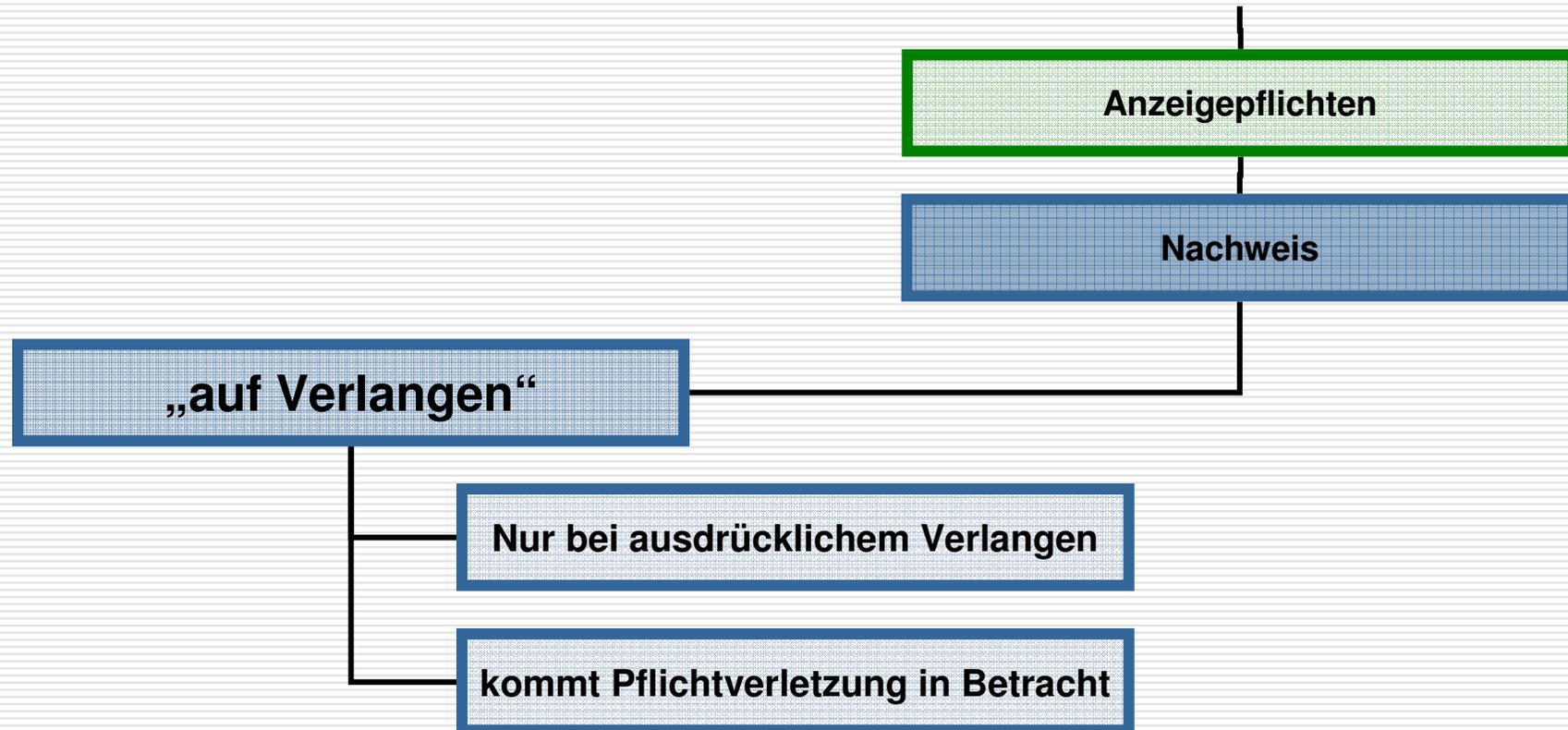
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



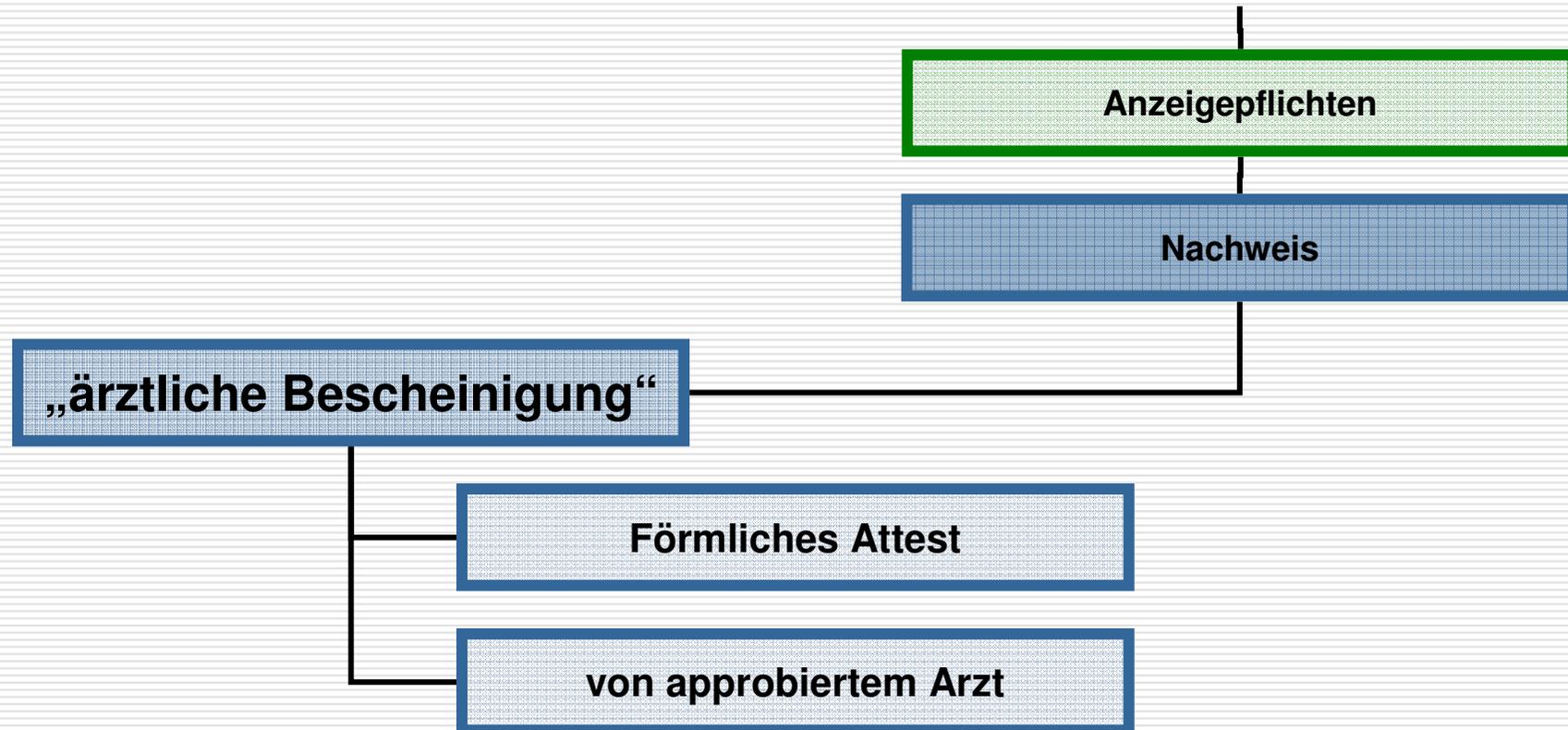
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



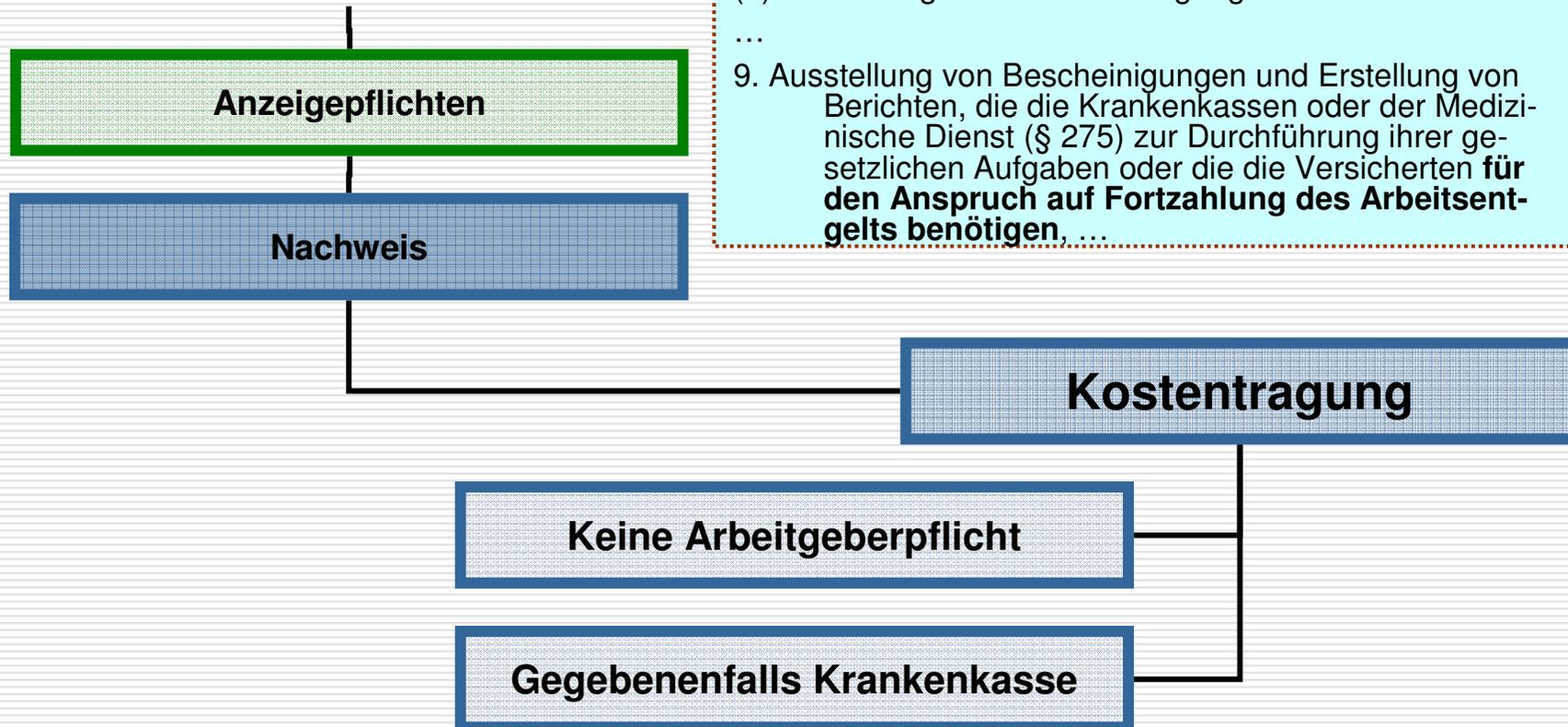
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



6.4 "Kleine Pflegezei



Da eine Tragung der Kosten für eine ärztliche Bescheinigung durch den Arbeitgeber in § 2 PflegeZG nicht (wie etwa in § 5 II 2 EFZG) bestimmt ist, greifen nur die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften.

§ 73 Kassenärztliche Versorgung.

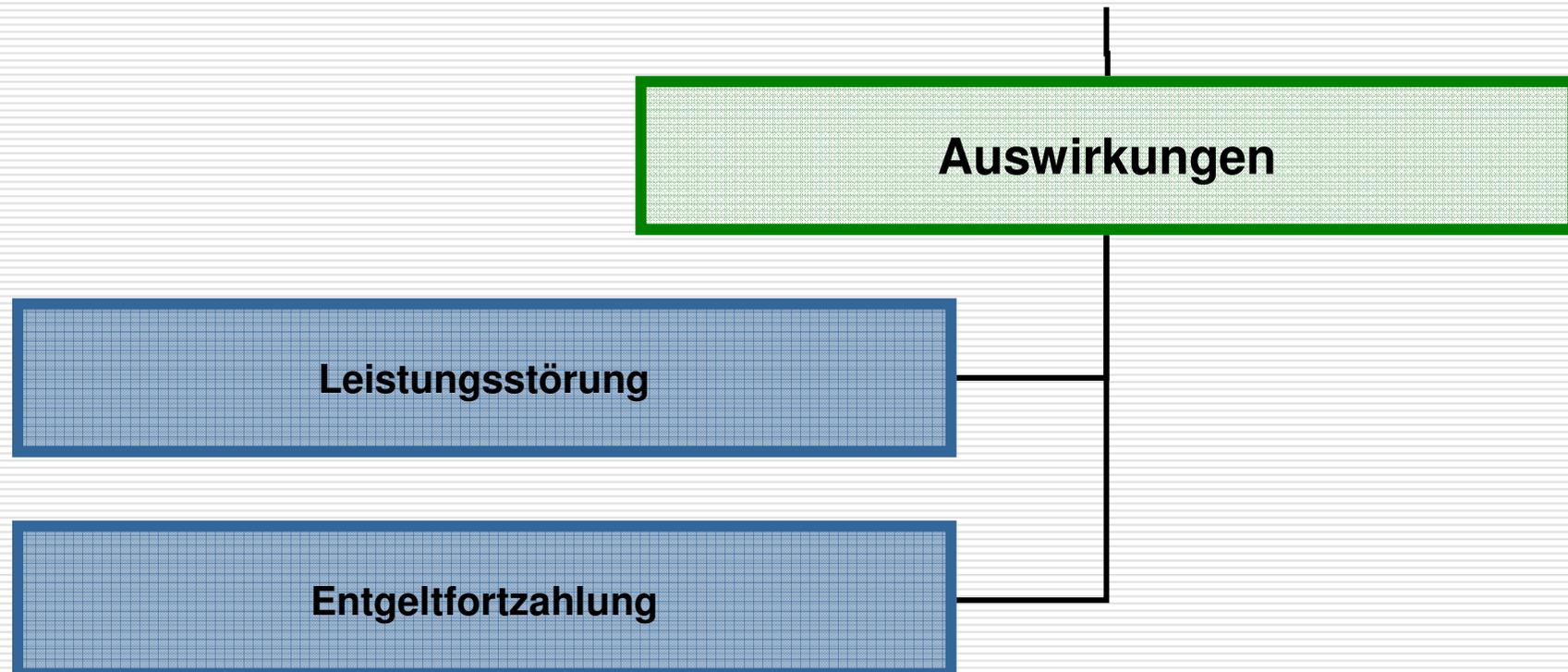
...

(2) Die vertragsärztliche Versorgung umfasst die

...

9. Ausstellung von Bescheinigungen und Erstellung von Berichten, die die Krankenkassen oder der Medizinische Dienst (§ 275) zur Durchführung ihrer gesetzlichen Aufgaben oder die die Versicherten **für den Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts benötigen**, ...

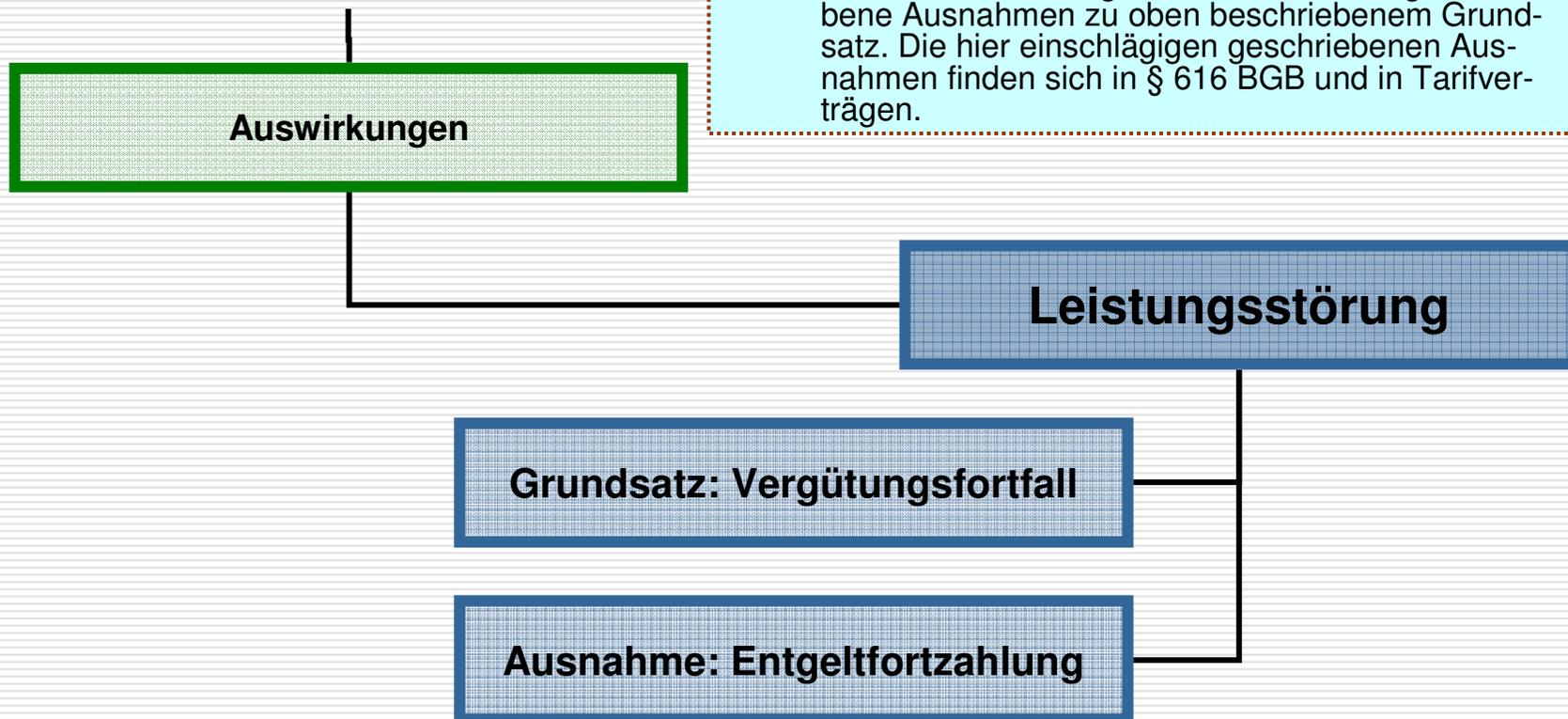
6.4 "Kleine Pflegezeit" (§ 2 PflegeZG)



6.4 "Kleine Pflegeze

Im bürgerlichen Recht, zu dem auch das Arbeitsrecht zu rechnen ist, gilt der Grundsatz, dass ohne Leistung auch keine Gegenleistung zu erbringen ist. Danach bestünde keine Entgeltfortzahlungspflicht bei pflegbedingtem Ausfall im Sinne des § 2 PflegeZG

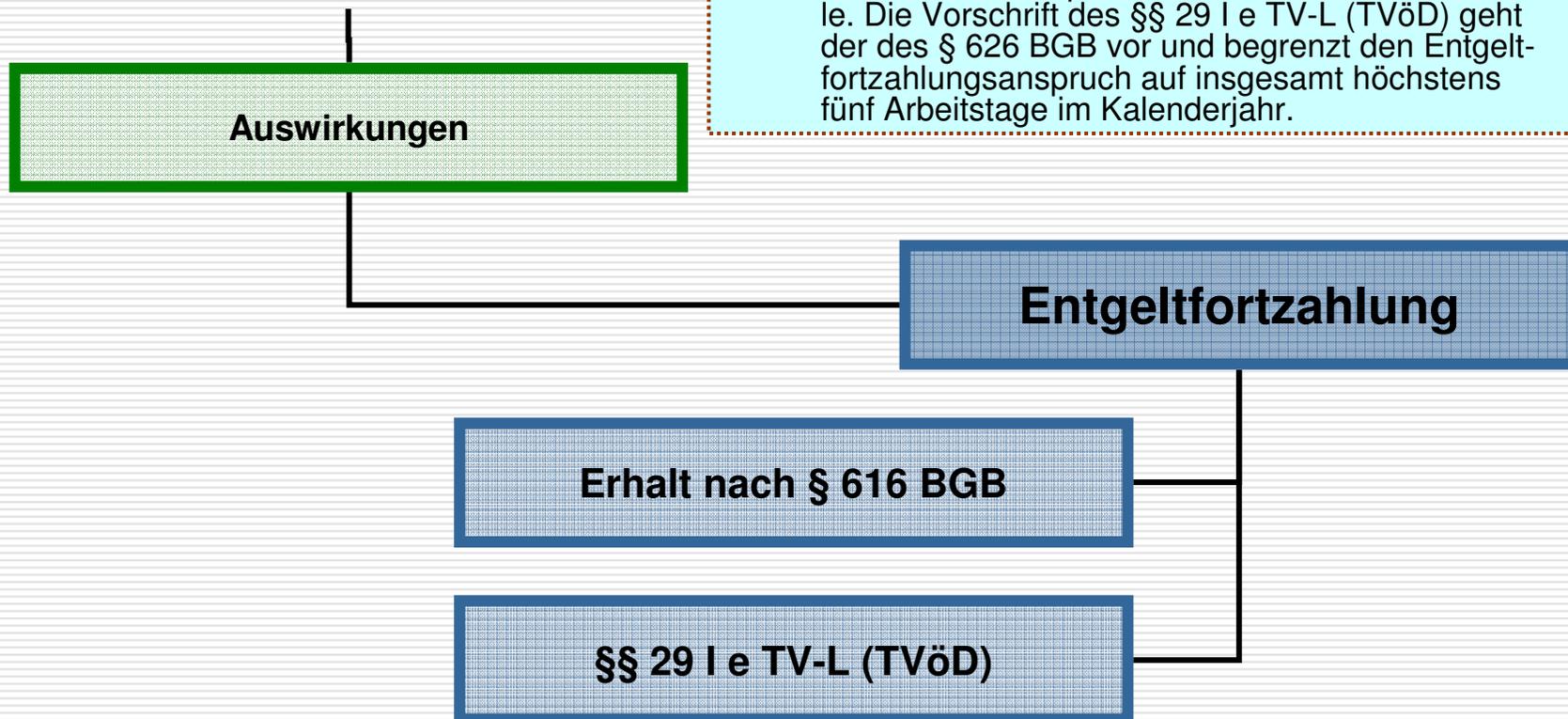
Im Arbeitsrecht bestehen geschriebene und ungeschriebene Ausnahmen zu oben beschriebenem Grundsatz. Die hier einschlägigen geschriebenen Ausnahmen finden sich in § 616 BGB und in Tarifverträgen.



6.4 "Kleine Pflegeze

Nach § 616 BGB besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch im Falle einer persönlichen Verhinderung an der Arbeitsleistung. Wie lang dieser im Falle einer Leistungsverhinderung im Sinne des § 2 PflegeZG im Einzelfall sein kann, ist noch äußerst umstritten.

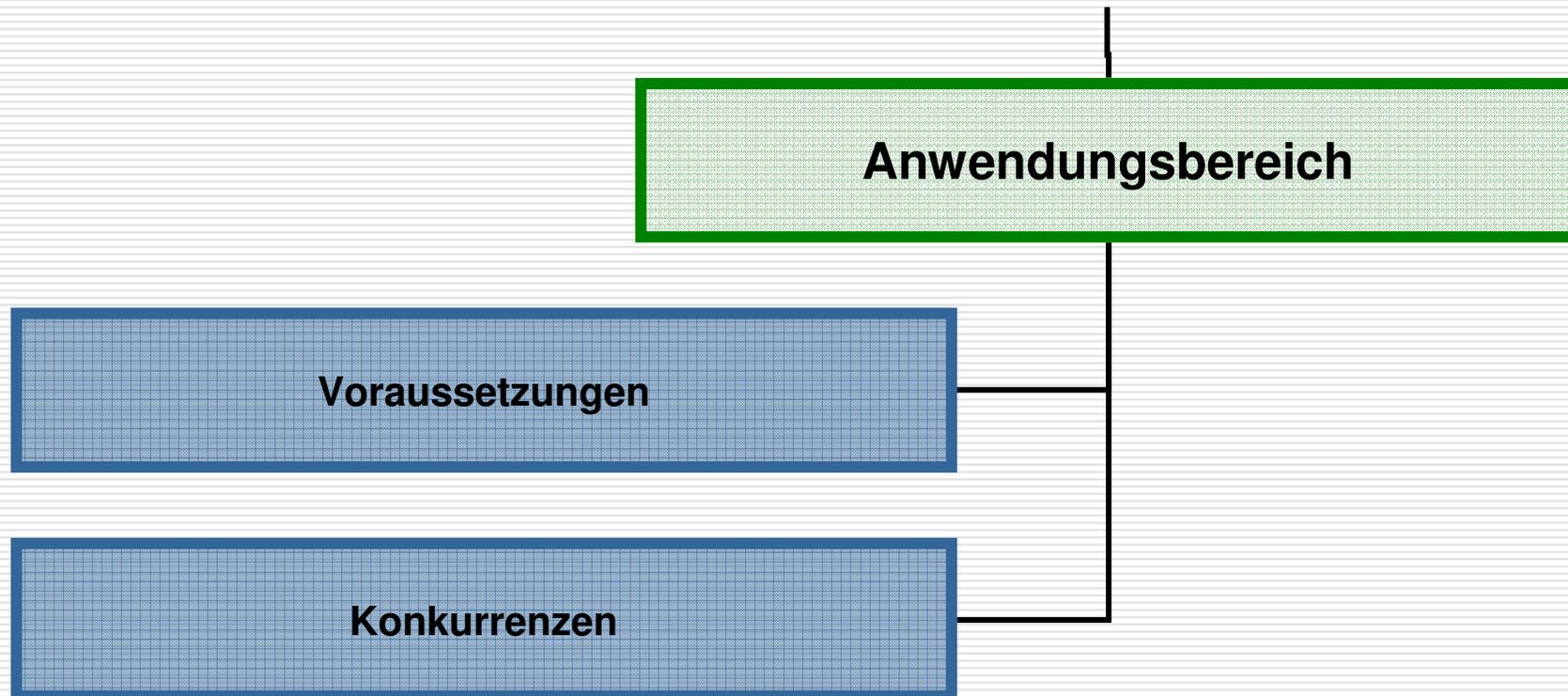
Im öffentlichen Dienst spielt dieser Streit eine Nebenrolle. Die Vorschrift des §§ 29 I e TV-L (TVöD) geht über den § 626 BGB vor und begrenzt den Entgeltfortzahlungsanspruch auf insgesamt höchstens fünf Arbeitstage im Kalenderjahr.



6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



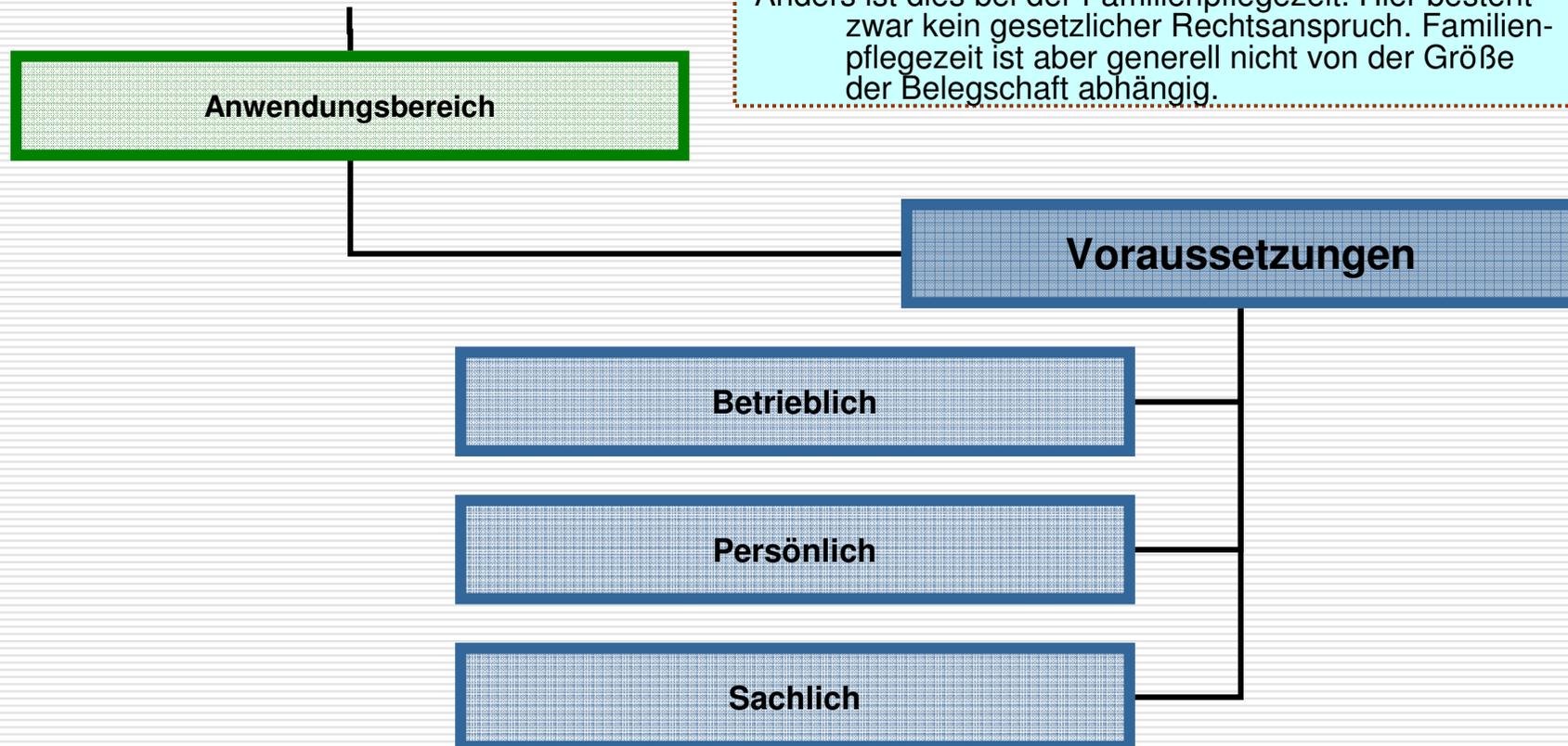
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



6.4 Pflege und Teilz

Der Pflgeteilzeitananspruch hat im Wesentlichen die selben Voraussetzungen wie der Anspruch auf vollständige Auszeit. Er ist schriftlich geltend zu machen und besteht insbesondere nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten. Eine Wartezeit besteht auch beim Anspruch auf Pflgeteilzeit nicht.

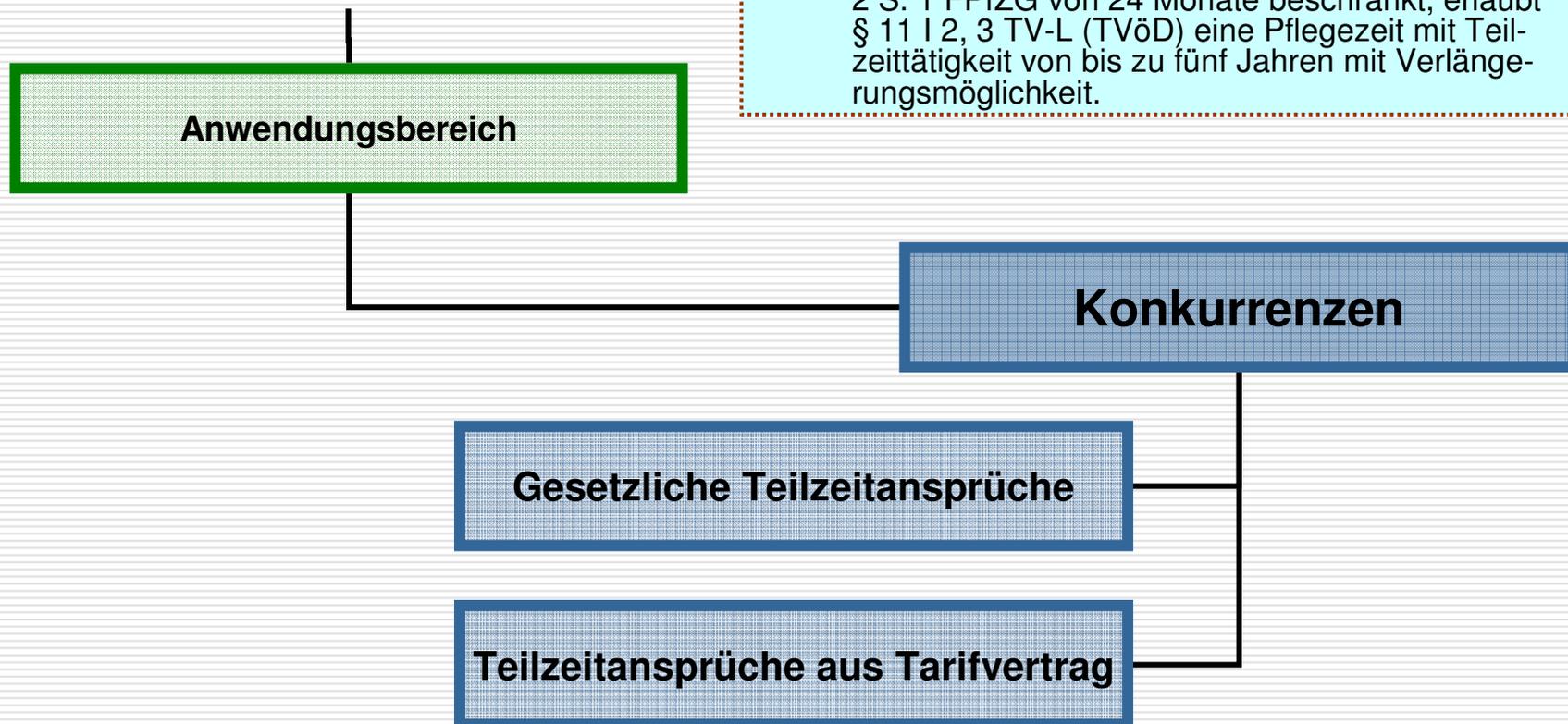
Anders ist dies bei der Familienpflegezeit. Hier besteht zwar kein gesetzlicher Rechtsanspruch. Familienpflegezeit ist aber generell nicht von der Größe der Belegschaft abhängig.



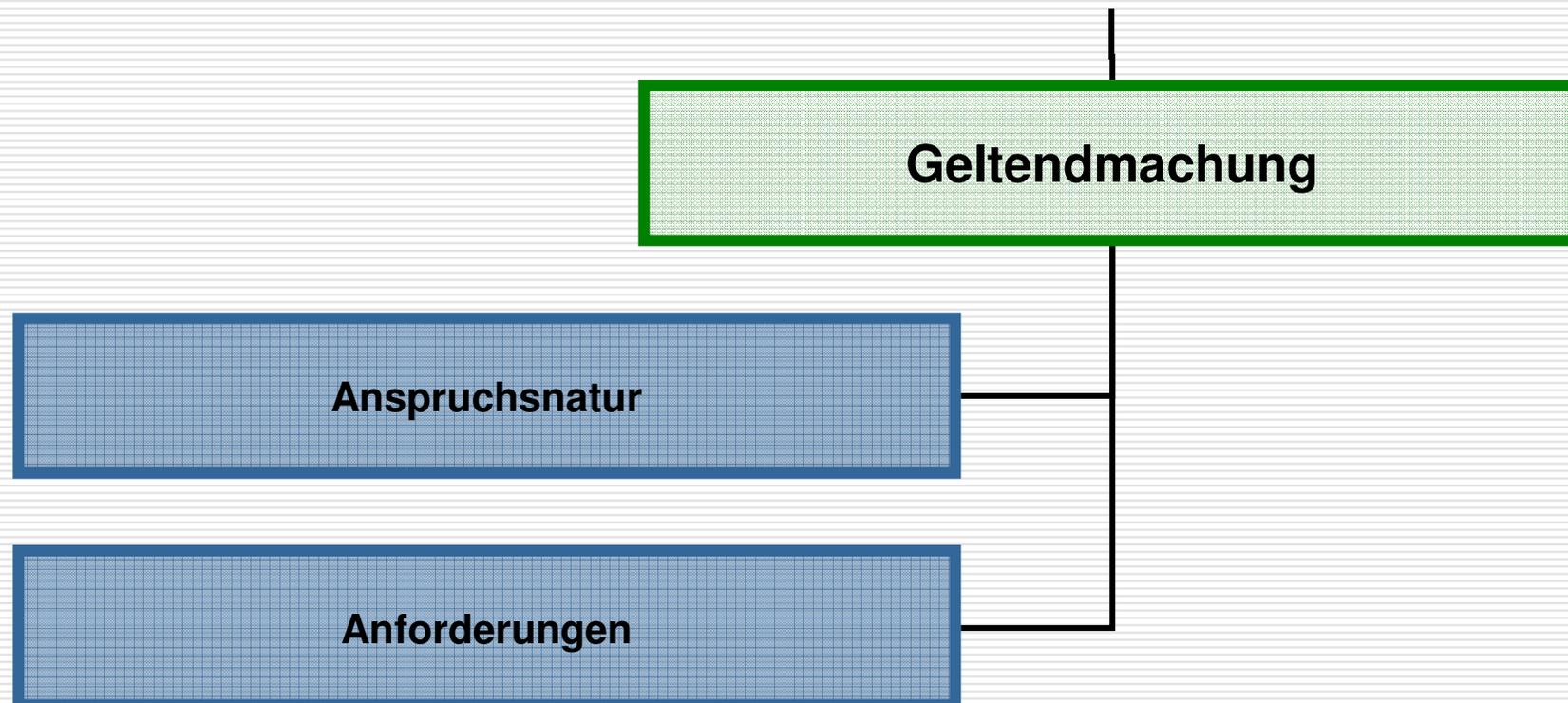
6.4 Pflege und Teilzeitarbeit

Geringere Anforderungen bestehen nach § 11 I 1b TV-L (TVöD). Abgesehen davon, dass dort kein strenges Schriftformerfordernis besteht, kommt der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung selbst bei kleineren Arbeitgebern in Betracht (die den Tarifvertrag arbeitsvertraglich in Bezug nehmen).

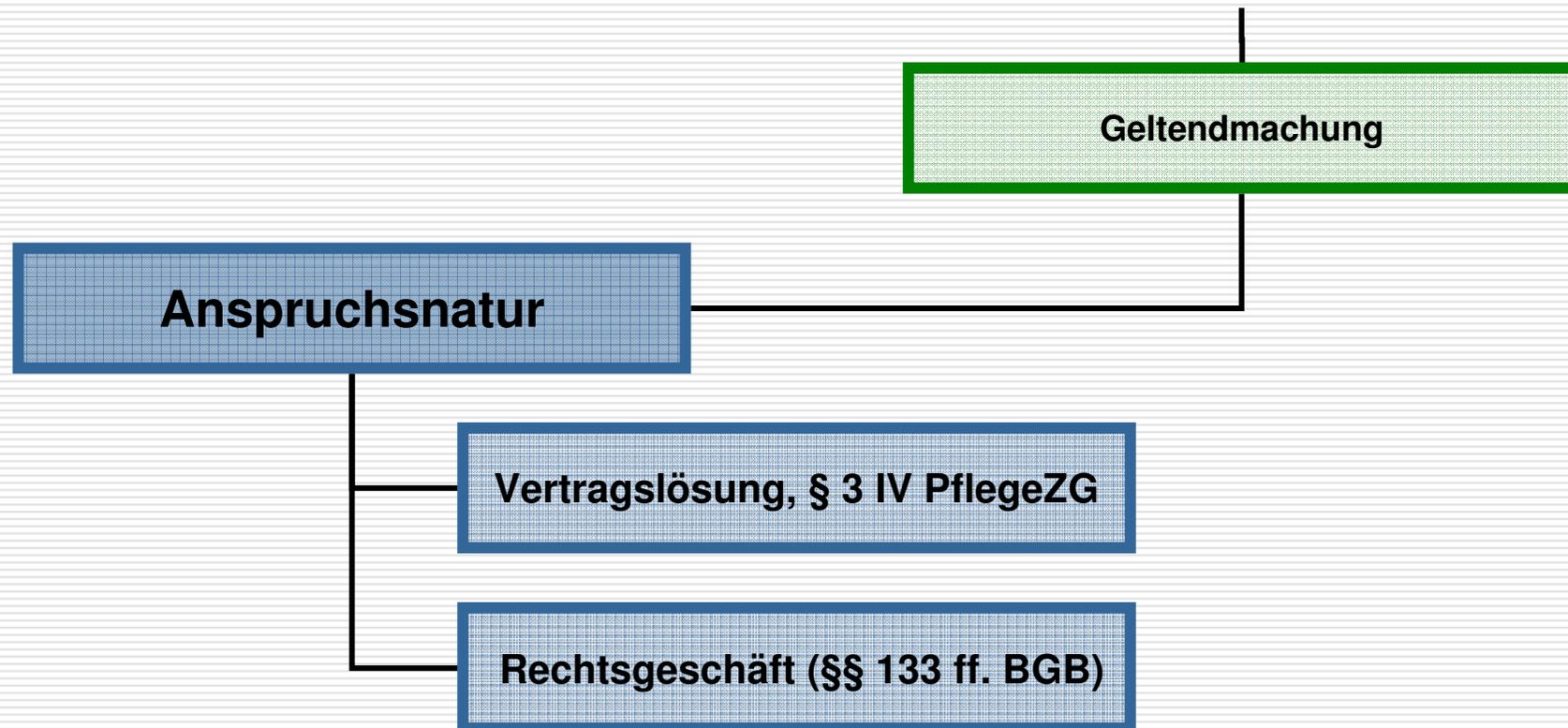
Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sehen wesentlich längere Pflegezeiträume vor. Während der gesetzliche Anspruch nach § 4 I 1 PflegeZG die Höchstdauer auf sechs Monate und gemäß § 2 S. 1 FPfZG von 24 Monate beschränkt, erlaubt § 11 I 2, 3 TV-L (TVöD) eine Pflegezeit mit Teilzeittätigkeit von bis zu fünf Jahren mit Verlängerungsmöglichkeit.



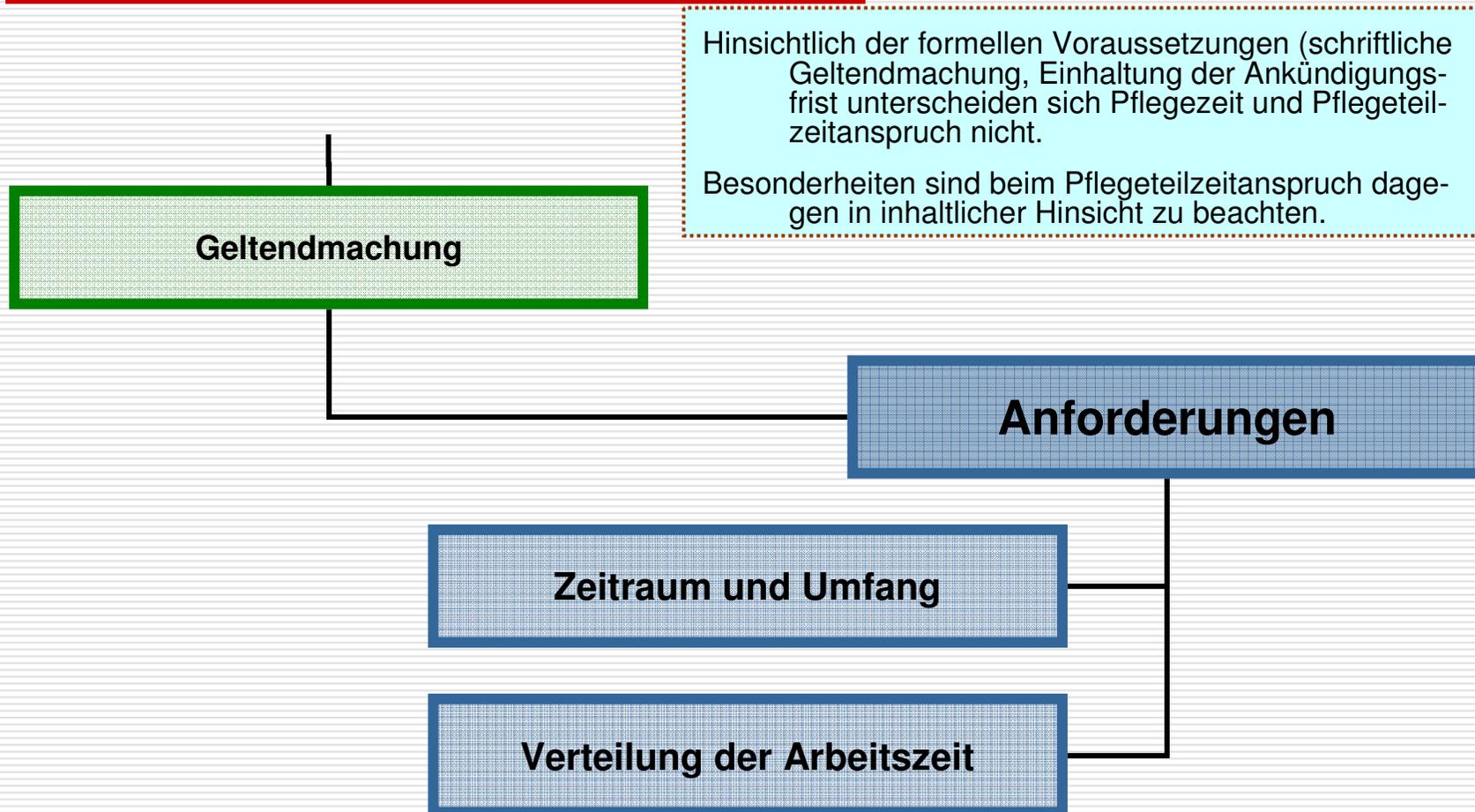
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



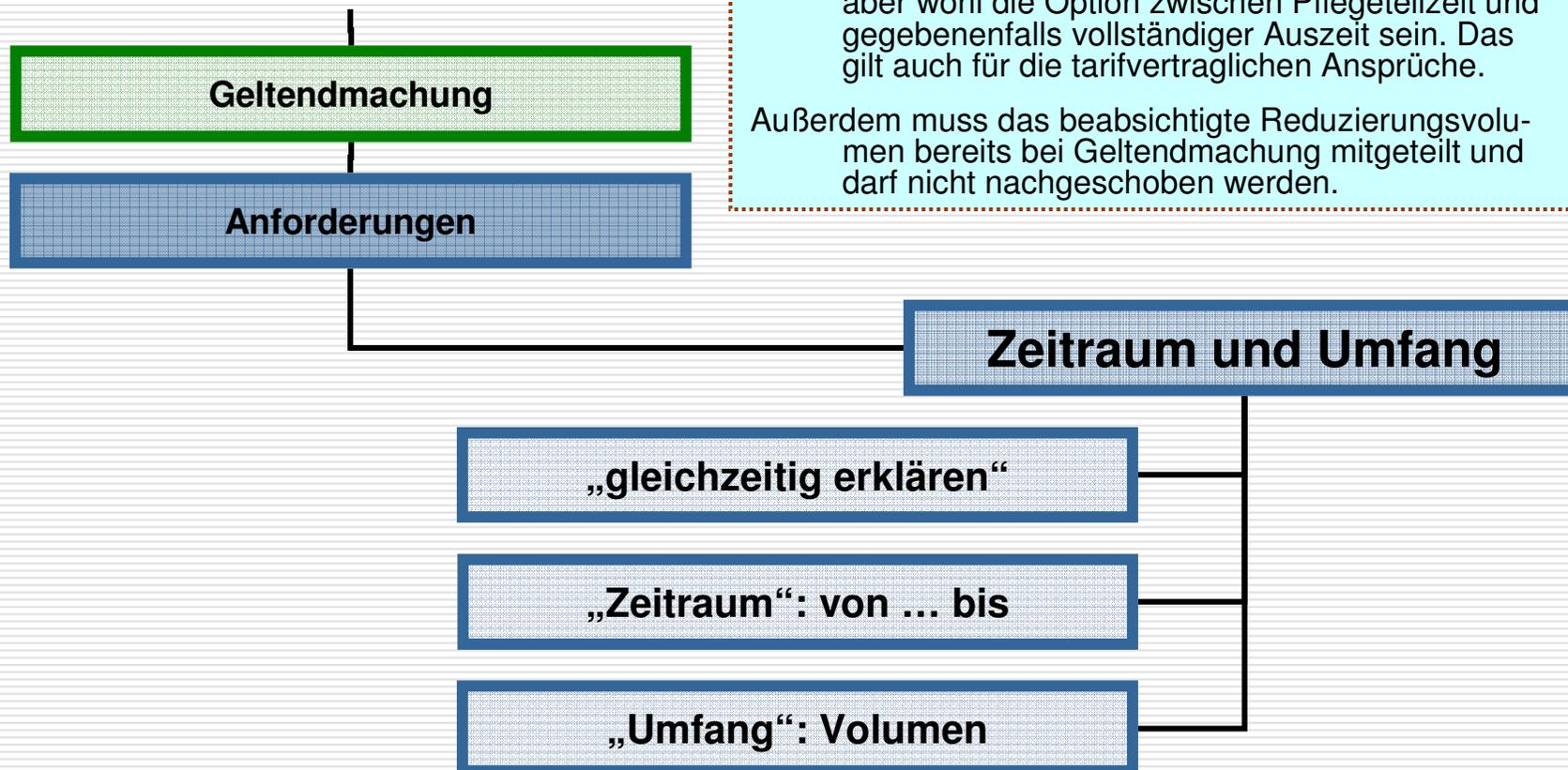
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



6.4 Pflege und Teilz

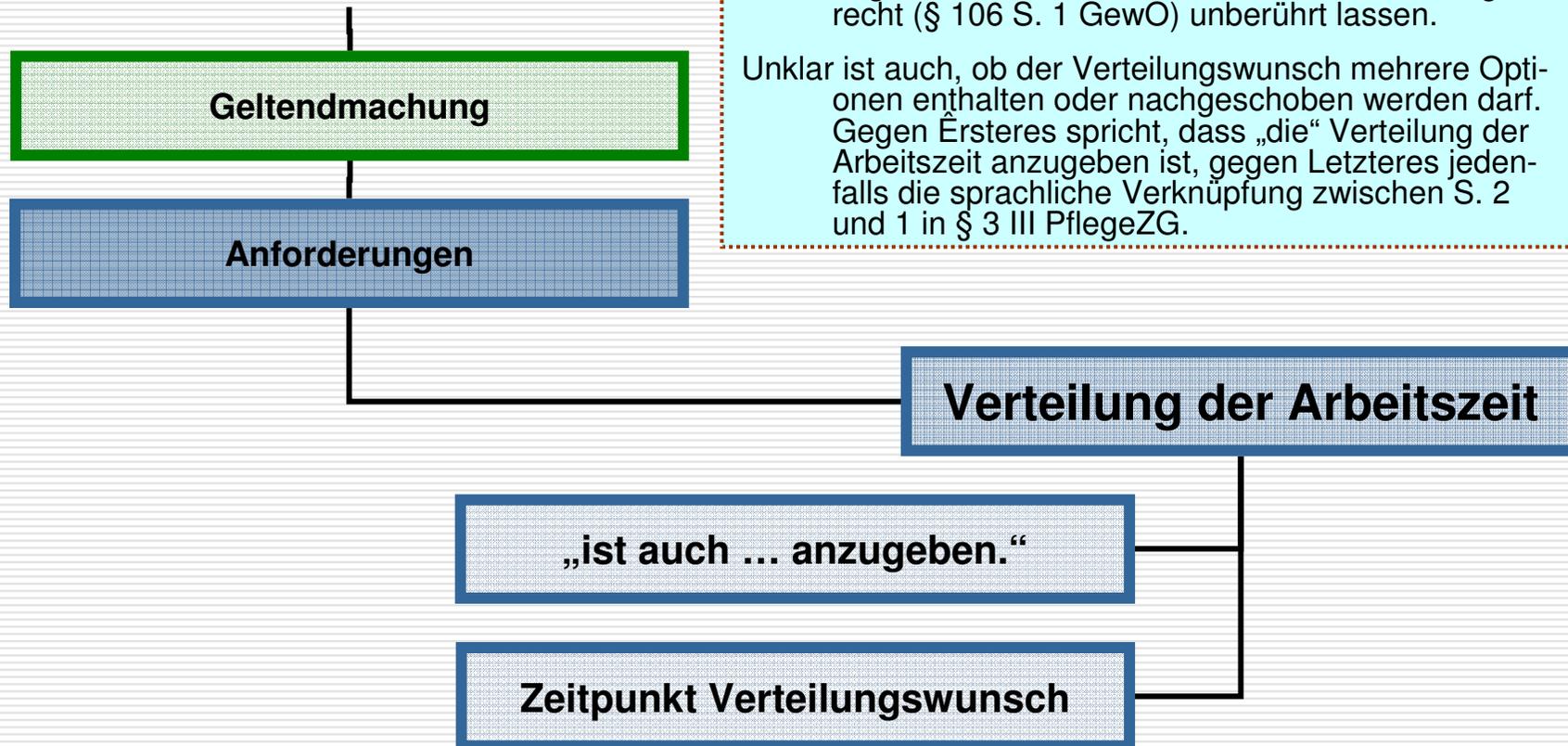


Nach § 3 III 1 PflegeZG ist „gleichzeitig“ unter anderem zu erklären, „in welchem Umfang“ Freistellung in Anspruch genommen werden soll.

Das Volumen der beabsichtigten Arbeitszeitreduzierung darf also ebenso wenig wie Beginn und Ende der Pflegezeit offen gelassen werden. Möglich dürfte aber wohl die Option zwischen Pflgeteilzeit und gegebenenfalls vollständiger Auszeit sein. Das gilt auch für die tarifvertraglichen Ansprüche.

Außerdem muss das beabsichtigte Reduzierungsvolumen bereits bei Geltendmachung mitgeteilt und darf nicht nachgeschoben werden.

6.4 Pflege und Teilz



Nach § 3 III 2 PflegeZG ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit (also deren Lage während der Pflegezeit) anzugeben. Hier stellt sich die Frage, ob eine derartige Angabe obligatorisch ist und wann sie mitgeteilt werden muss.

Eine Festlegung auf die Lage der Arbeitszeit zu verlangen, ist mindestens kontraproduktiv und kaum mit Sinn und Zweck des Pflegezeitanpruchs zu vereinbaren. Ankündigungsfristen und -inhalt dienen den Planungsinteressen des Arbeitgebers und genügen diesen umso mehr, als sie das Weisungsrecht (§ 106 S. 1 GewO) unberührt lassen.

Unklar ist auch, ob der Verteilungswunsch mehrere Optionen enthalten oder nachgeschoben werden darf. Gegen Ersteres spricht, dass „die“ Verteilung der Arbeitszeit anzugeben ist, gegen Letzteres jedenfalls die sprachliche Verknüpfung zwischen S. 2 und 1 in § 3 III PflegeZG.

Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)

Gemäß § 3 IV 2 PflegeZG hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe (§ 11 I 4 TV-L, TVöD: „Belange“) entgegenstehen.

Bei der Auslegung sind die verfassungsrechtlichen Wertungen aus Art. 12 I und gegebenenfalls 6 GG (Beschäftigte) sowie Art. 12 I und 14 I GG (Arbeitgeber) miteinander abzuwägen.

Reaktion des Arbeitgebers

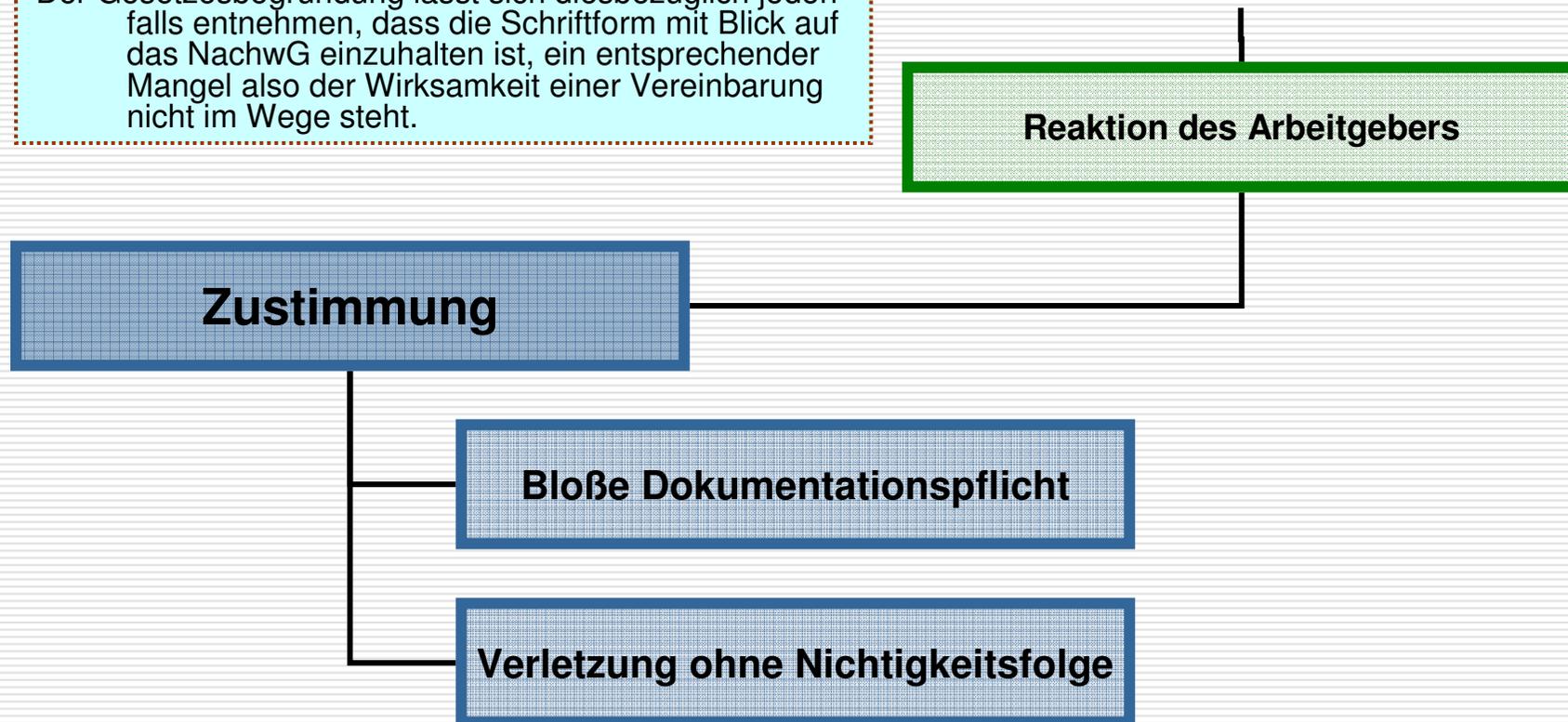
Zustimmung

Ablehnung

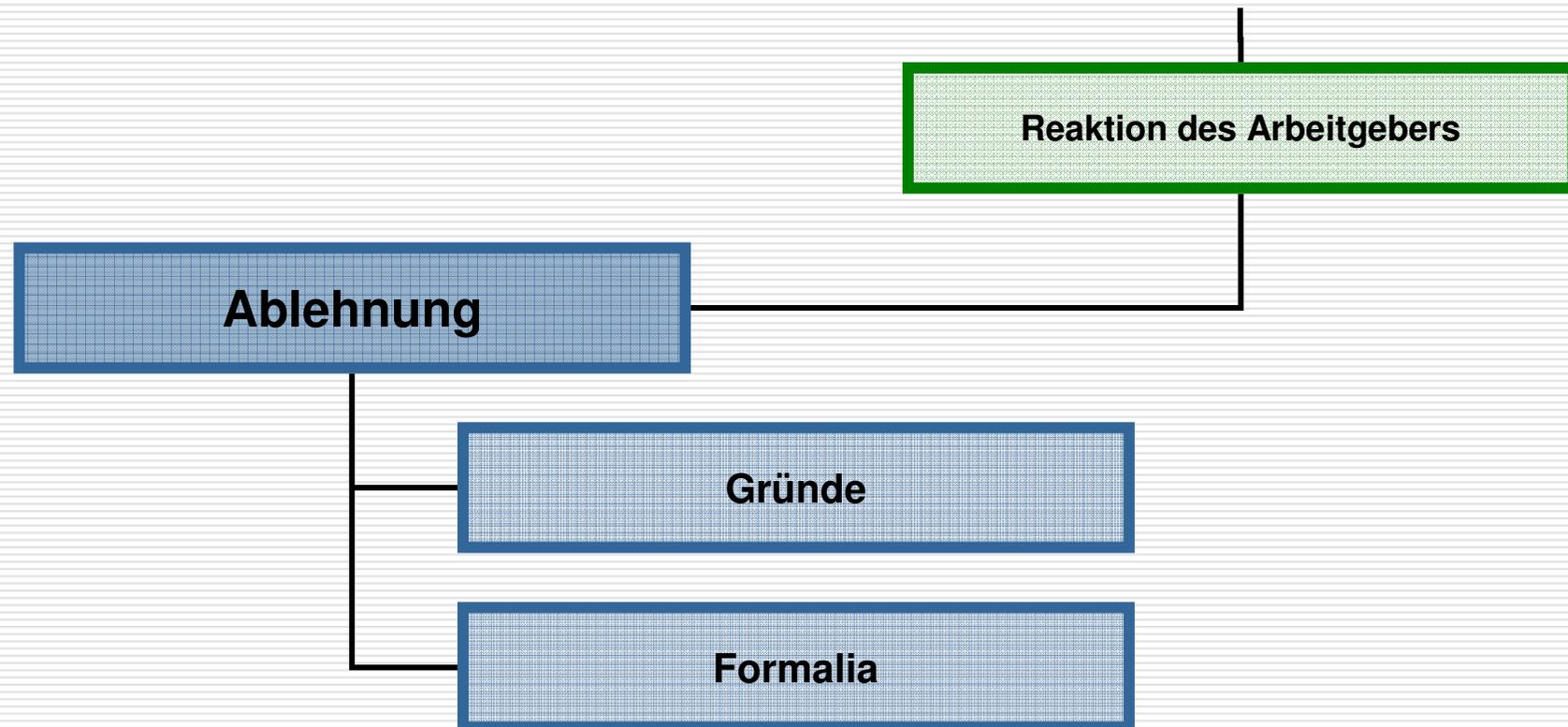
§ 3 IV 1 PflegeZG, FPfZG

Gemäß § 3 IV 1 PflegeZG ist über Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Eine bereits getroffene Absprache an mangelnder schriftlicher Niederlegung scheitern zu lassen, ist allerdings kaum vermittelbar.

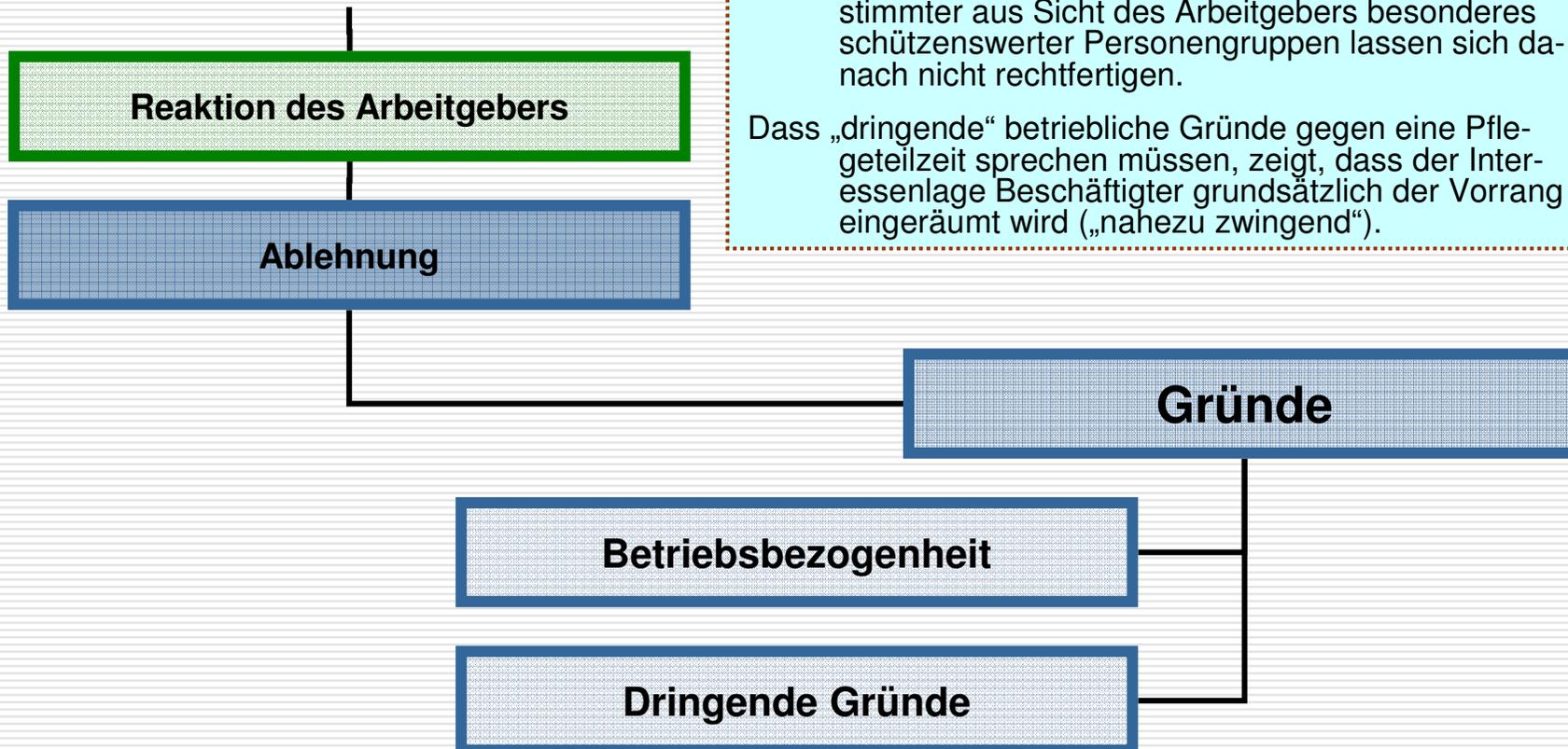
Der Gesetzesbegründung lässt sich diesbezüglich jedenfalls entnehmen, dass die Schriftform mit Blick auf das NachwG einzuhalten ist, ein entsprechender Mangel also der Wirksamkeit einer Vereinbarung nicht im Wege steht.



6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



6.4 Pflege und Teilz

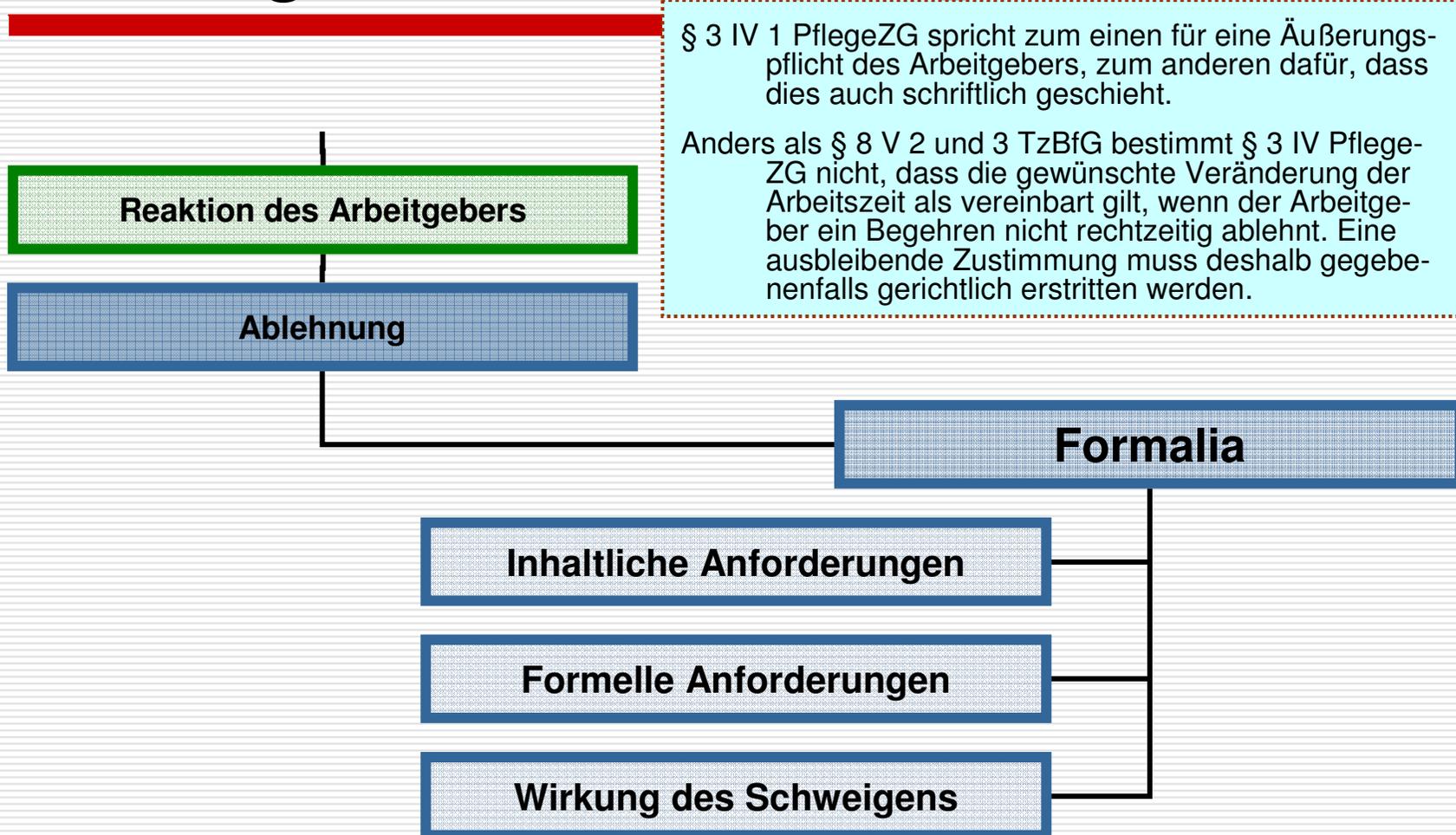


Der Arbeitgeber darf ein Begehren nach § 3 IV 2 Pflege-ZG nur ablehnen, wenn diesem dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Dabei ist hinsichtlich des Reduzierungsvolumens wie der Lage der geänderten Arbeitszeit eine einheitliche Betrachtungsweise angezeigt. Ein Begehren kann also an dem einen wie an dem anderen Aspekt scheitern.

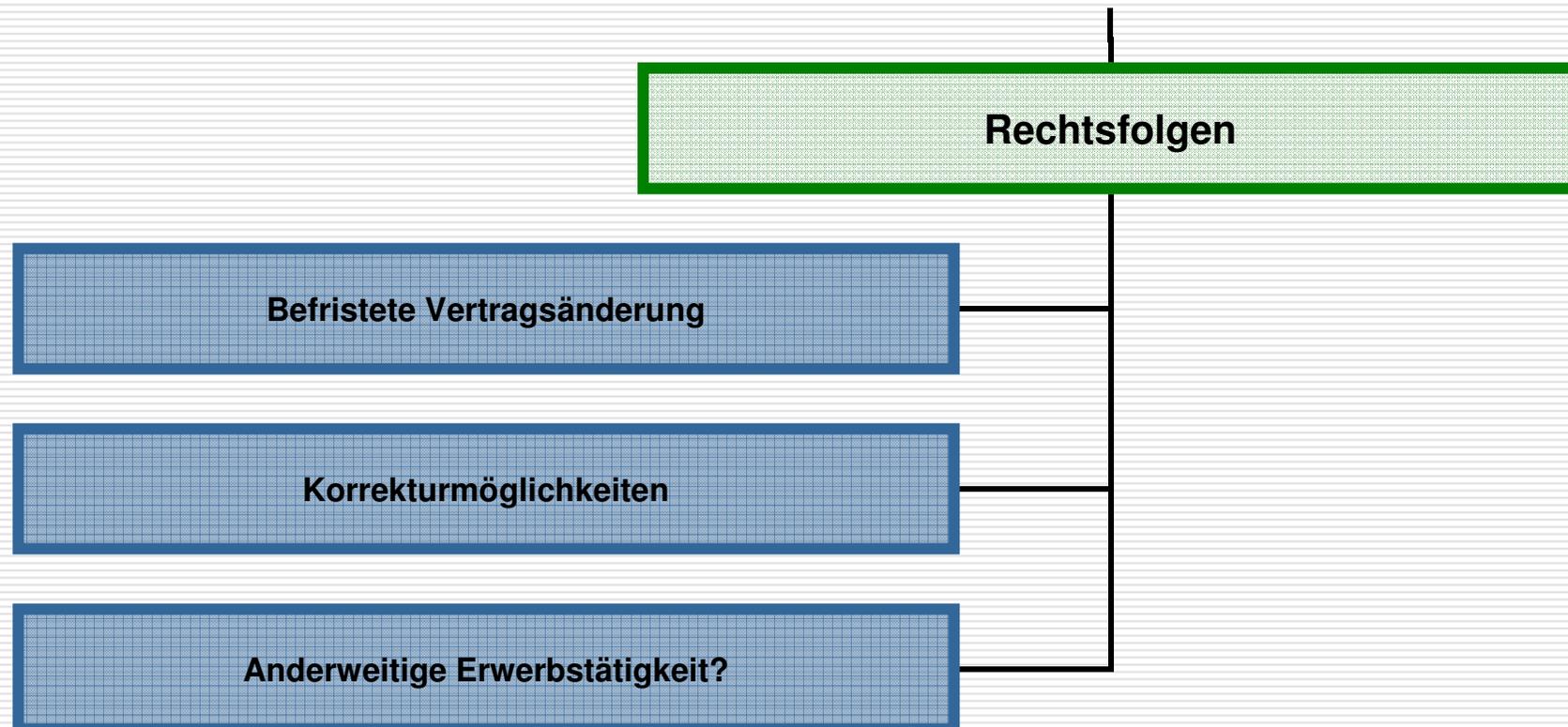
Hindernisse müssen wegen der Betriebsbezogenheit in der Unvereinbarkeit mit betrieblichen Abläufen liegen. Soziale Anliegen wie die Bevorzugung bestimmter aus Sicht des Arbeitgebers besonderes schützenswerter Personengruppen lassen sich danach nicht rechtfertigen.

Dass „dringende“ betriebliche Gründe gegen eine Pflegeteilzeit sprechen müssen, zeigt, dass der Interessenlage Beschäftigter grundsätzlich der Vorrang eingeräumt wird („nahezu zwingend“).

6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



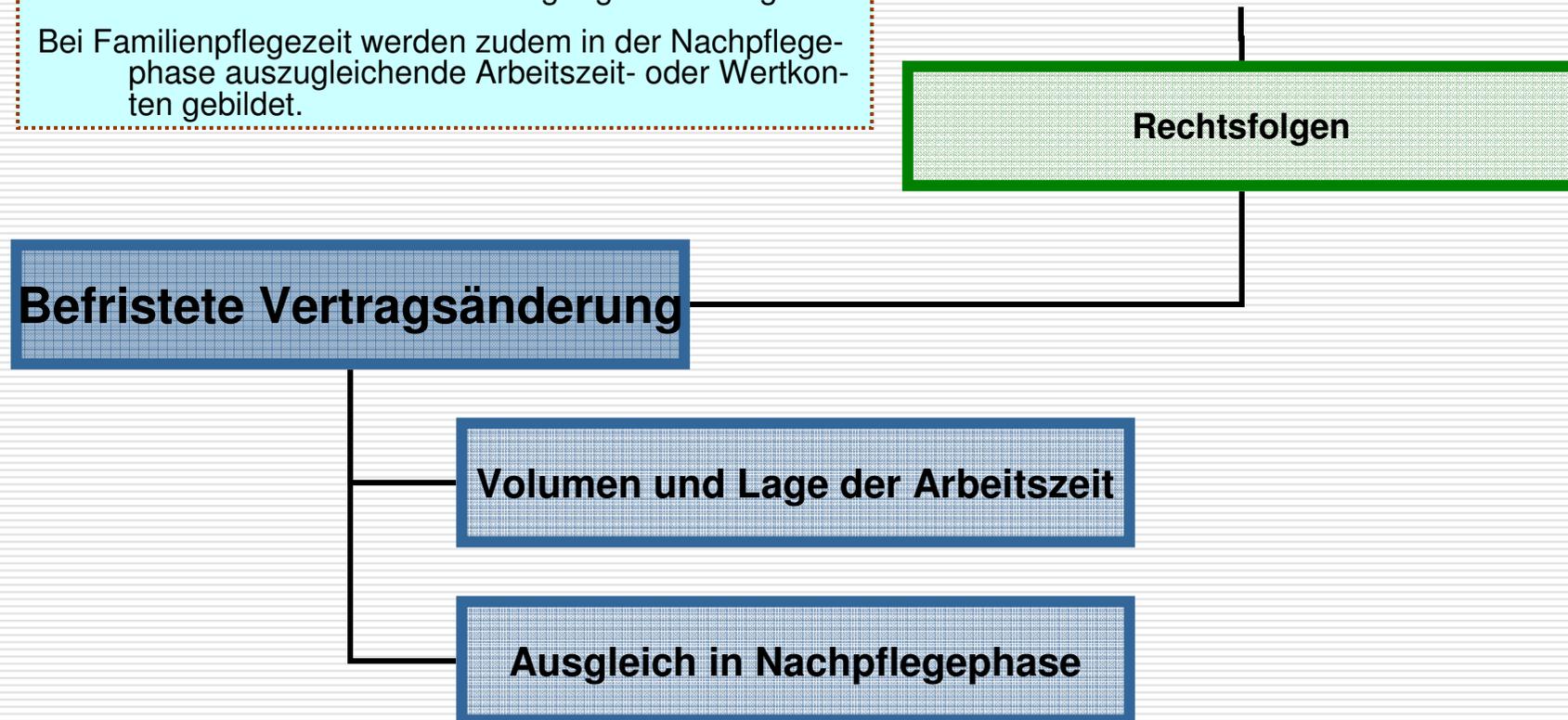
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



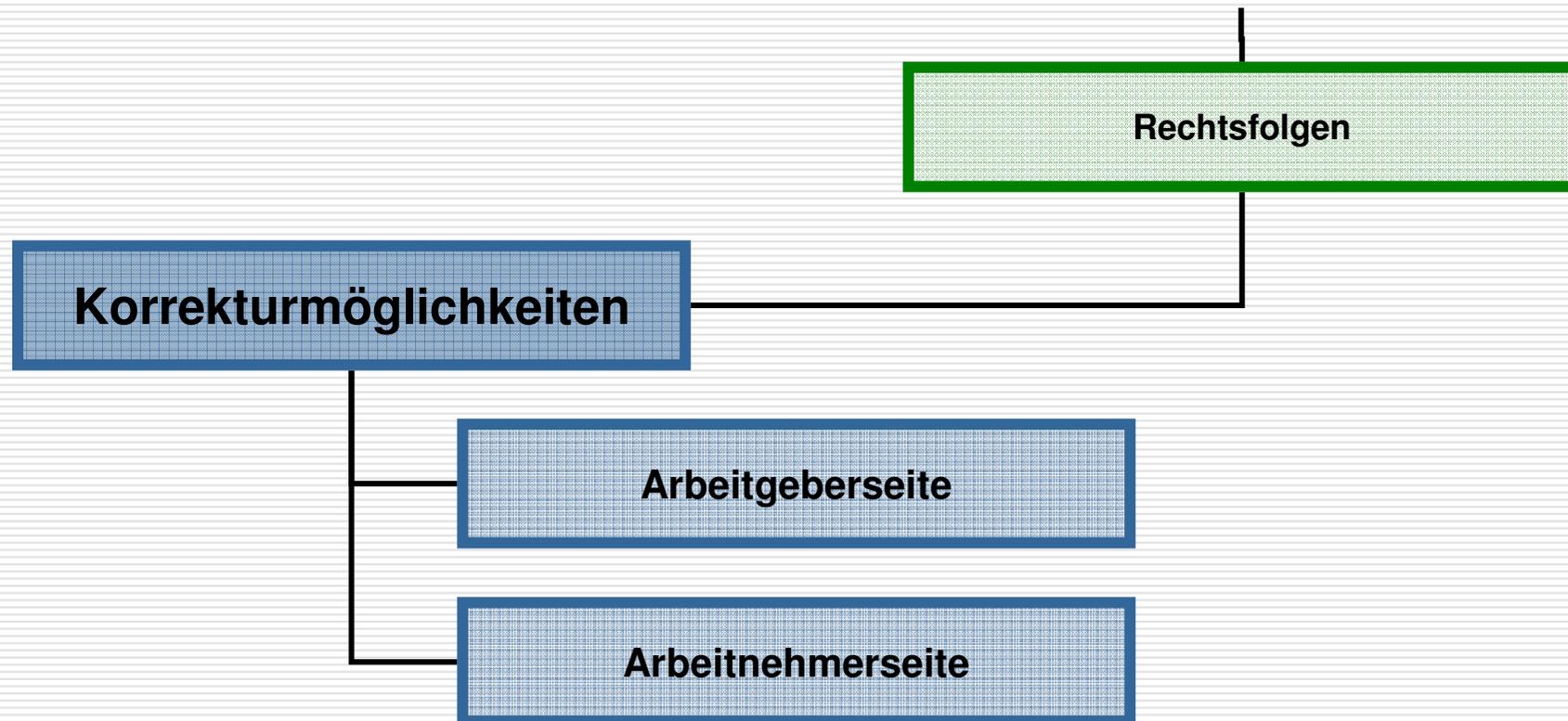
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)

Die Pfl egeteilzeit führt zu einer befristeten Änderung von Dauer und gegebenenfalls Lage der Arbeitszeit bei Bestand der Arbeitsbedingungen im Übrigen.

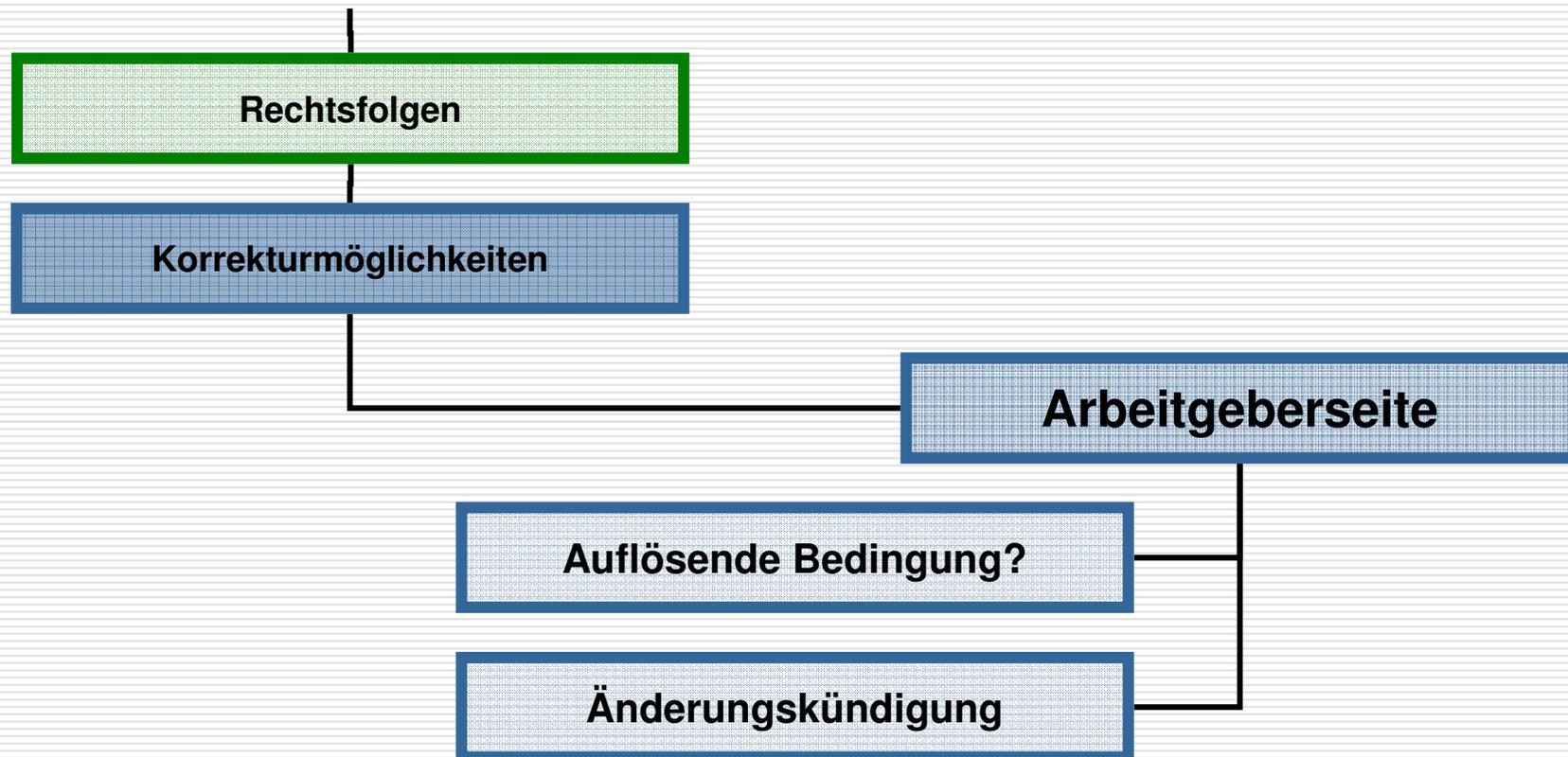
Bei Familienpflegezeit werden zudem in der Nachpflegephase ausgleichende Arbeitszeit- oder Wertkonten gebildet.



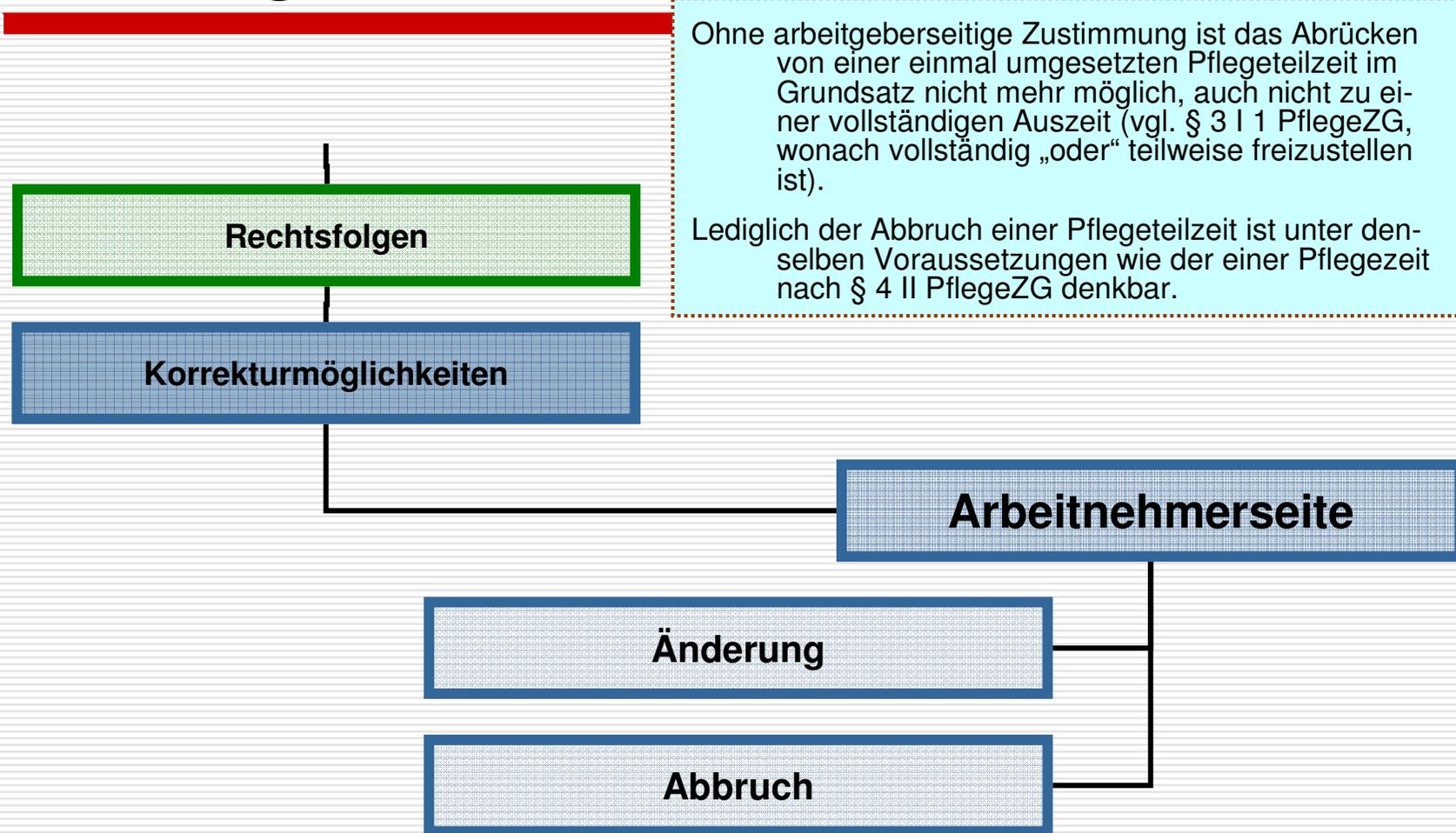
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



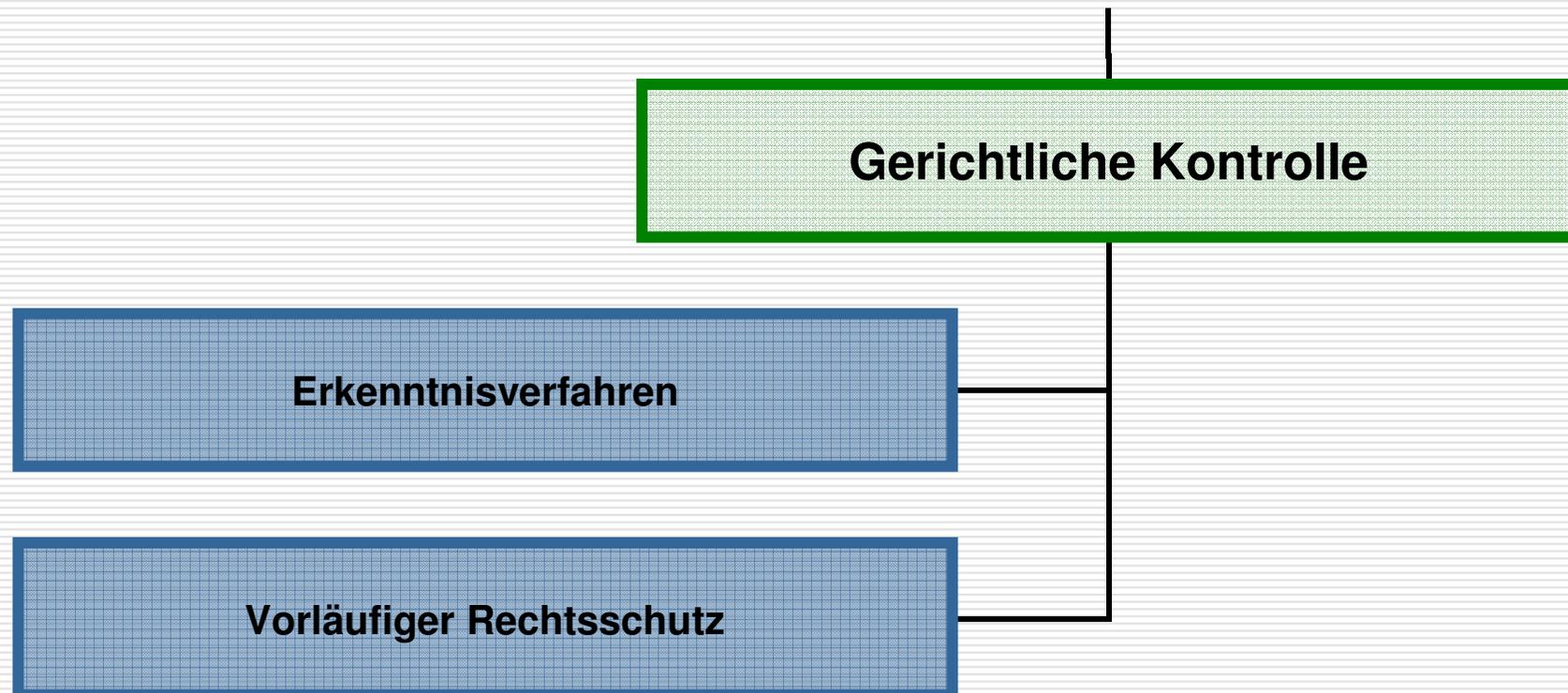
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



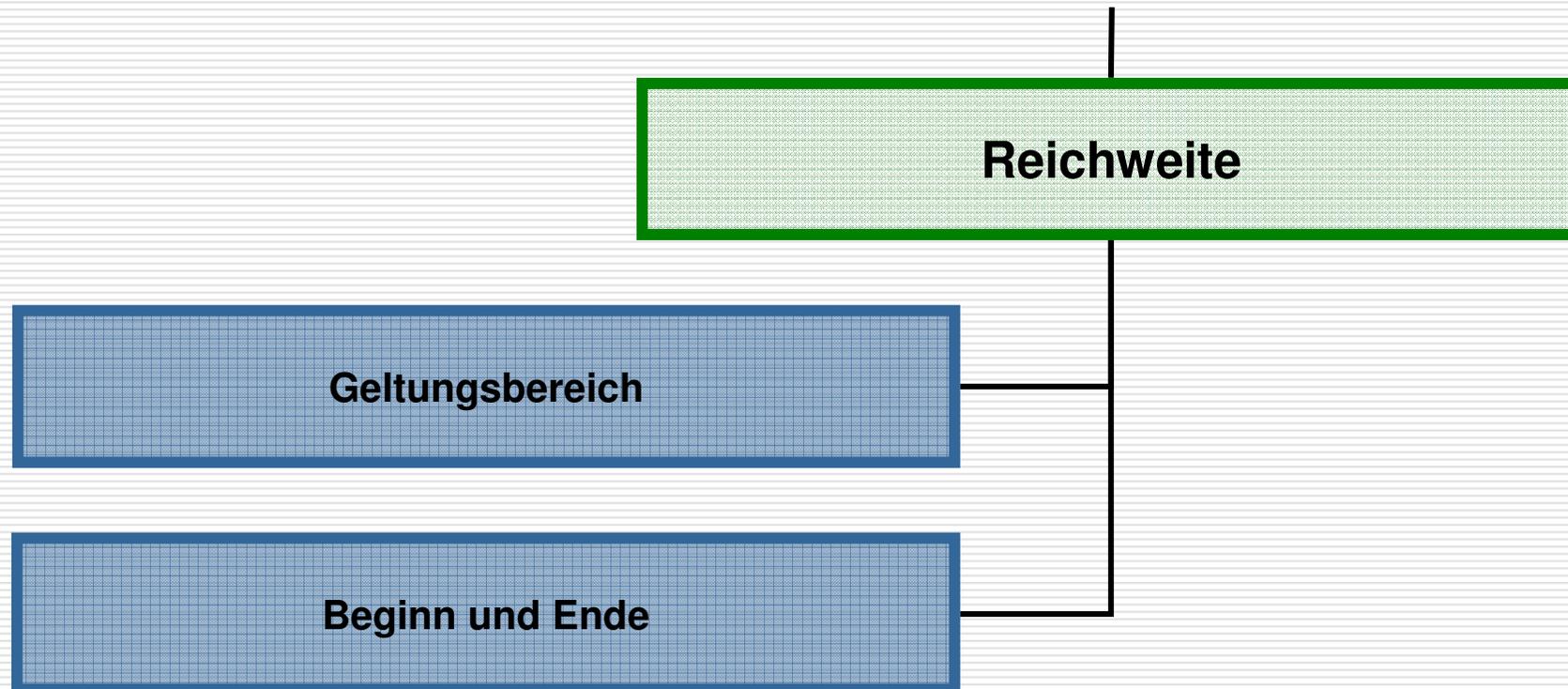
6.4 Pflege und Teilzeit (PflegeZG, FPfZG)



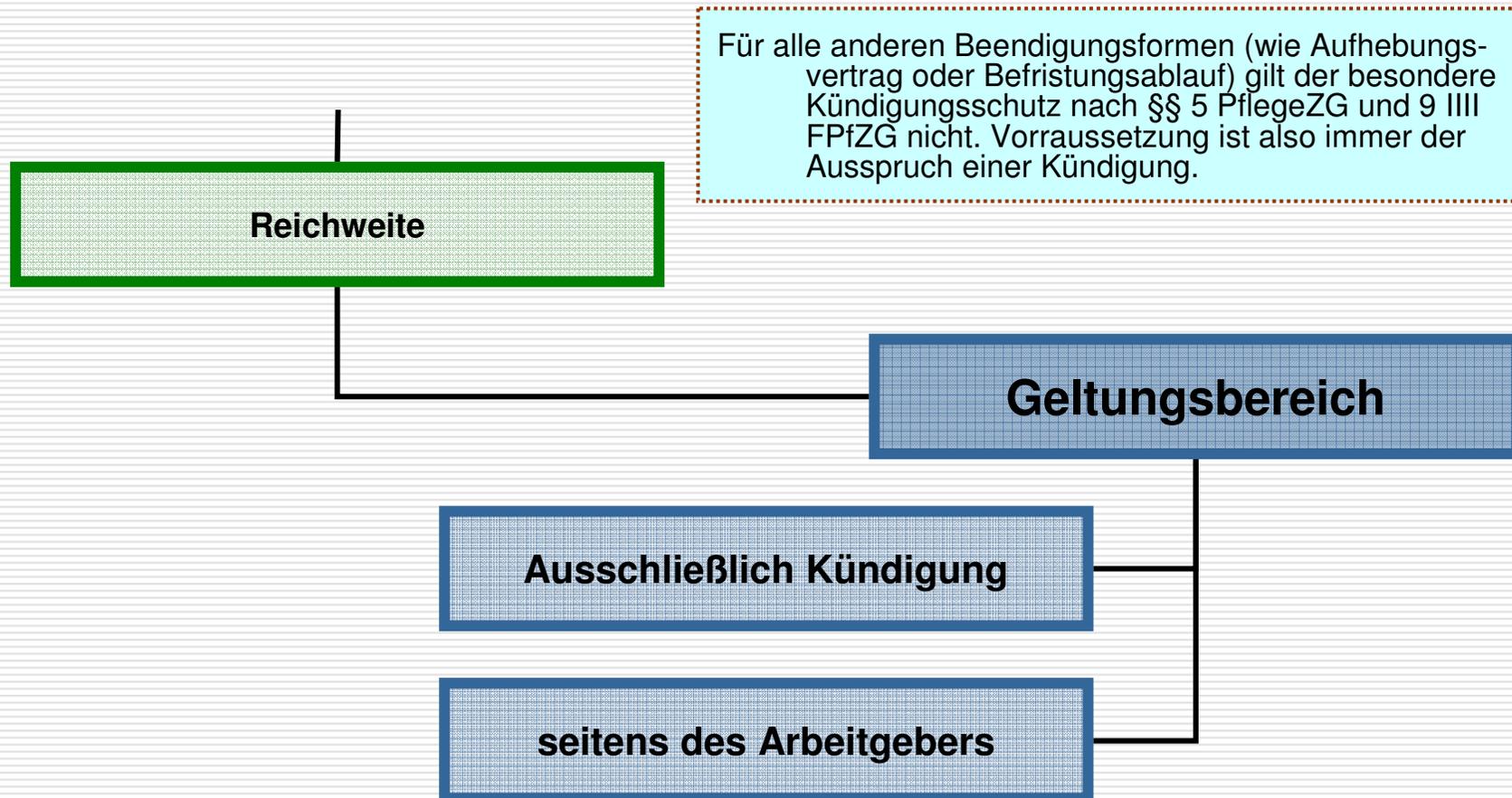
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



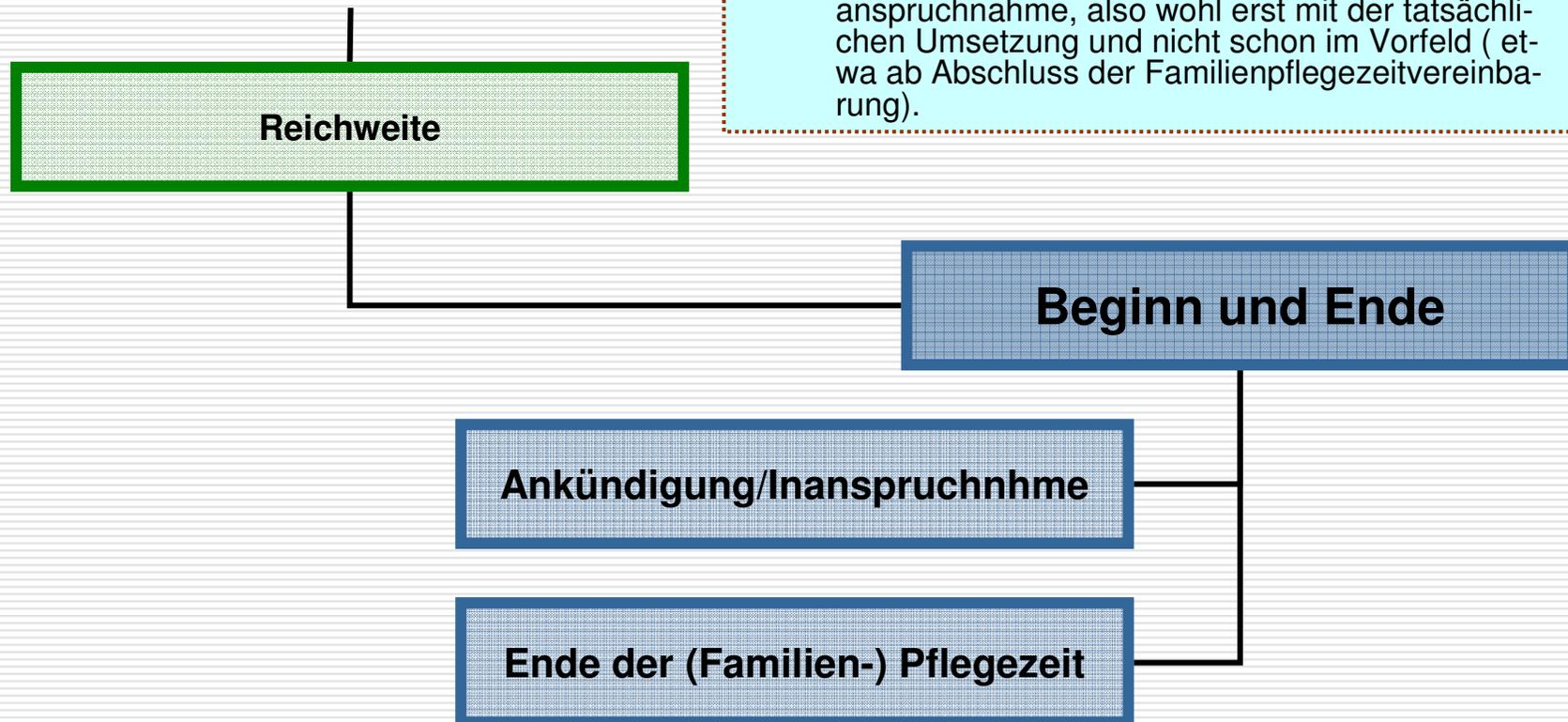
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



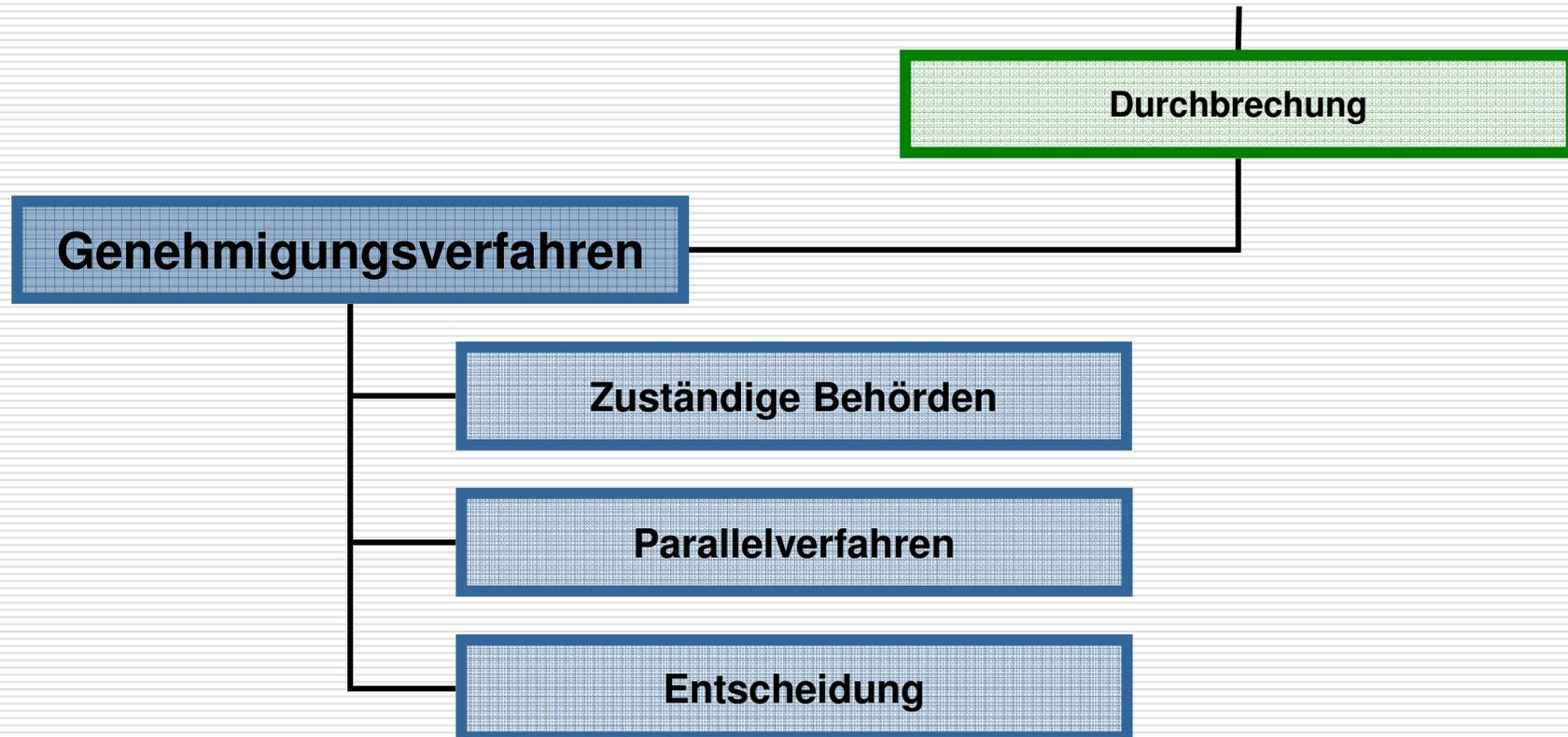
6.4 Kündigungsschutz

Besonderer Kündigungsschutz im Zuge einer Pflegezeit greift nach § 5 I PflegeZG von der Ankündigung einer kleinen oder großen Pflegezeit. Anders als nach § 18 I BEEG (acht Wochen vor beabsichtigtem Antritt der Elternzeit) gibt es keine zeitlich beschränkte Vorwirkung. In der Praxis kann sich die Frage eines Rechtsmissbrauchs stellen.

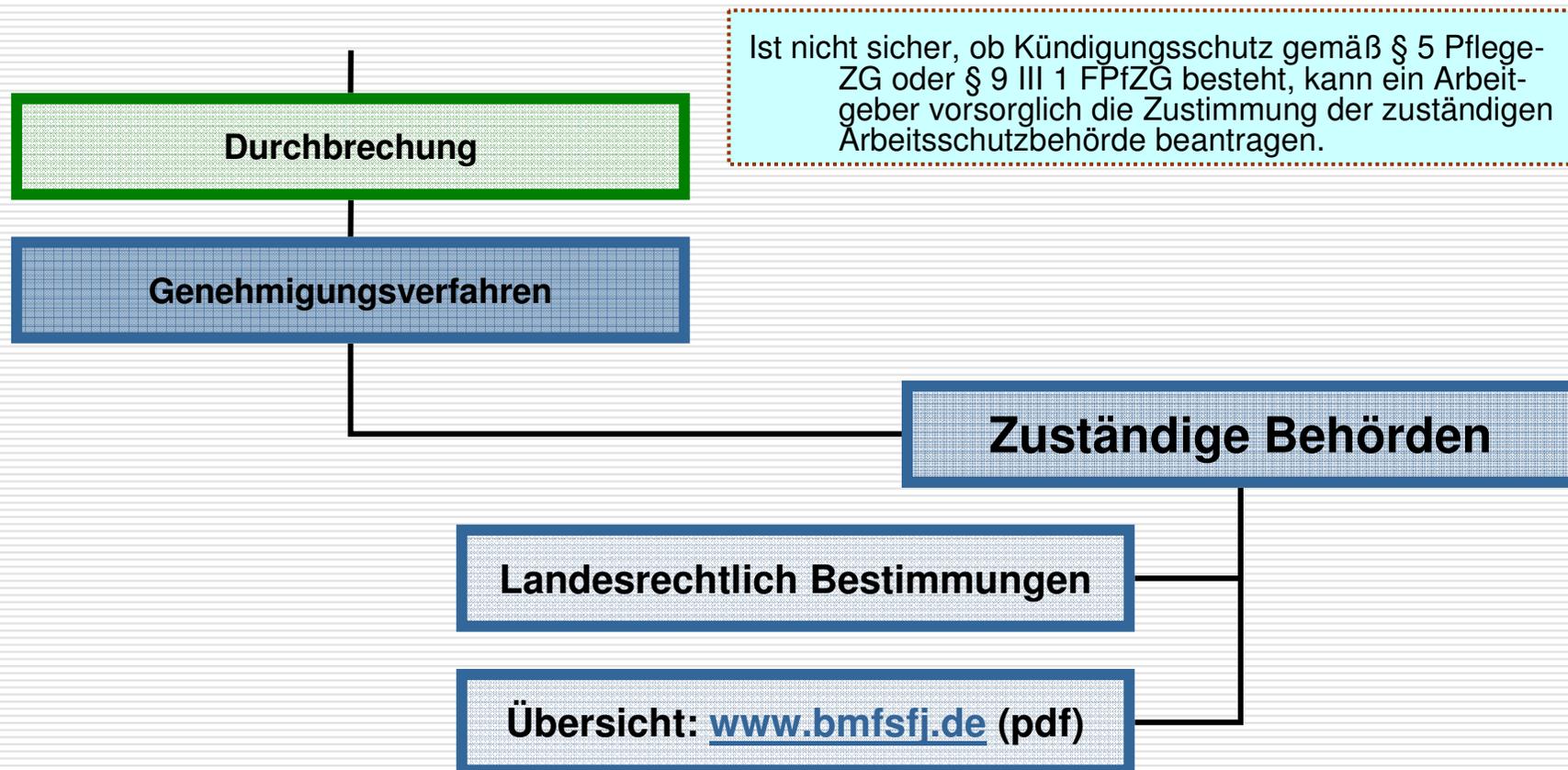
Der besondere Kündigungsschutz in Familienpflegezeit beginnt gemäß § 9 III FPfZG während deren Inanspruchnahme, also wohl erst mit der tatsächlichen Umsetzung und nicht schon im Vorfeld (etwa ab Abschluss der Familienpflegezeitvereinbarung).



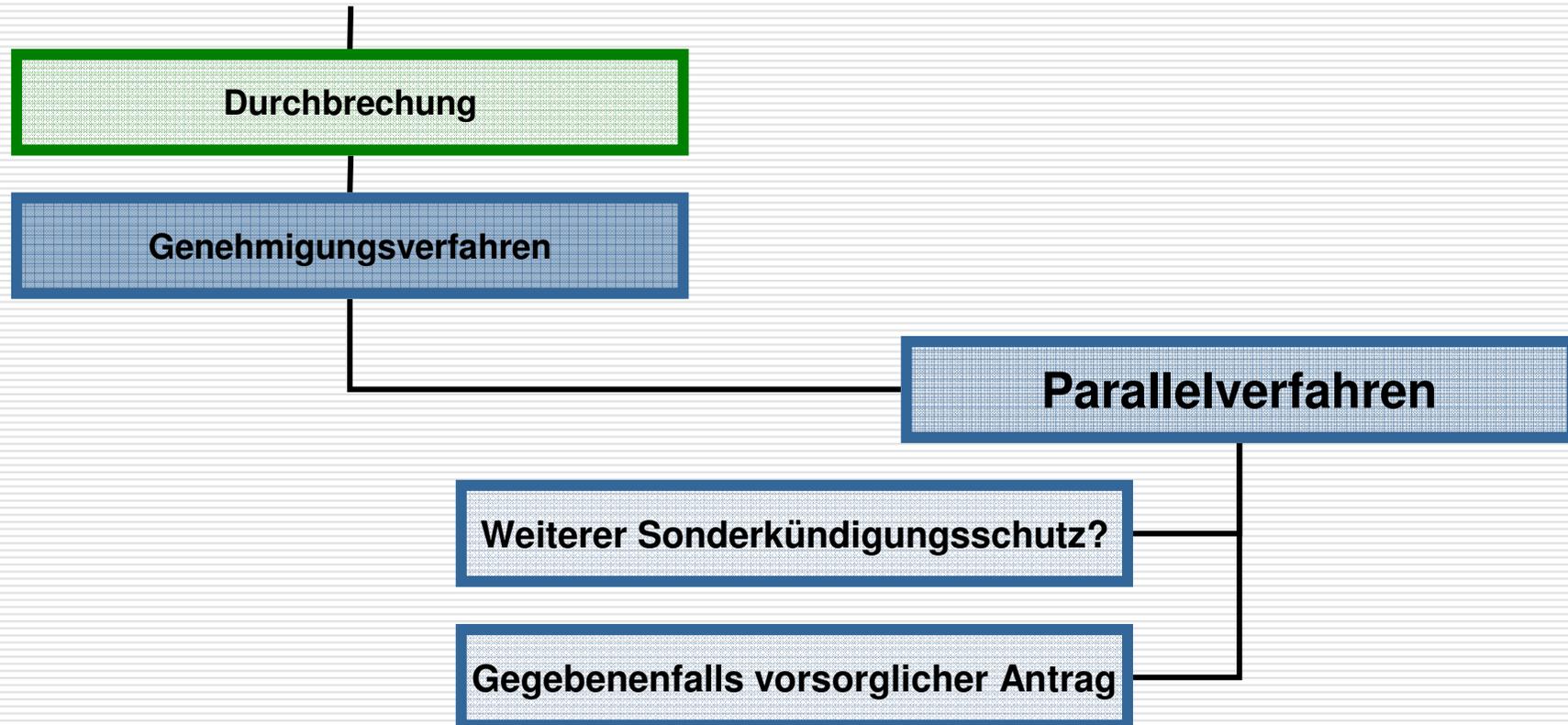
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



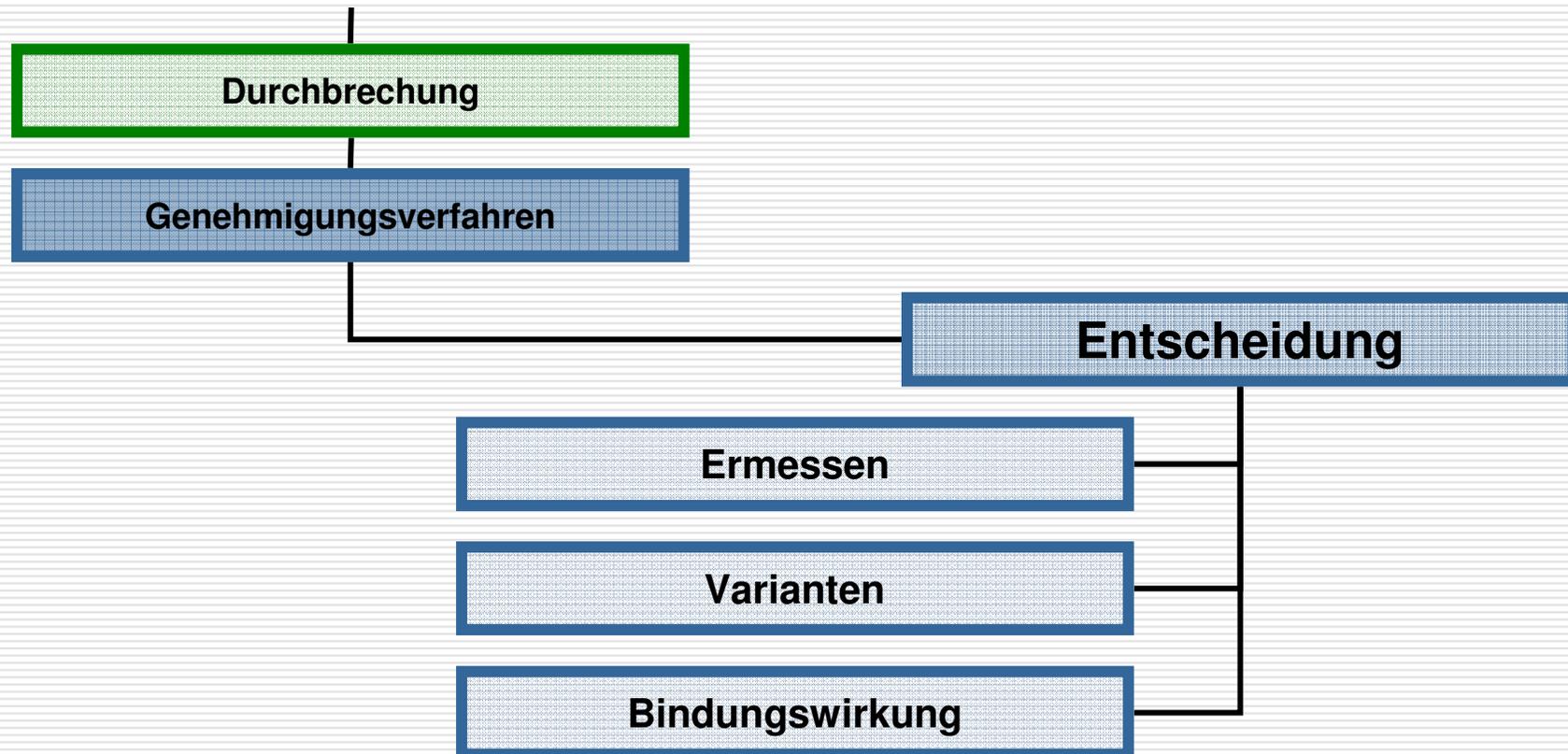
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



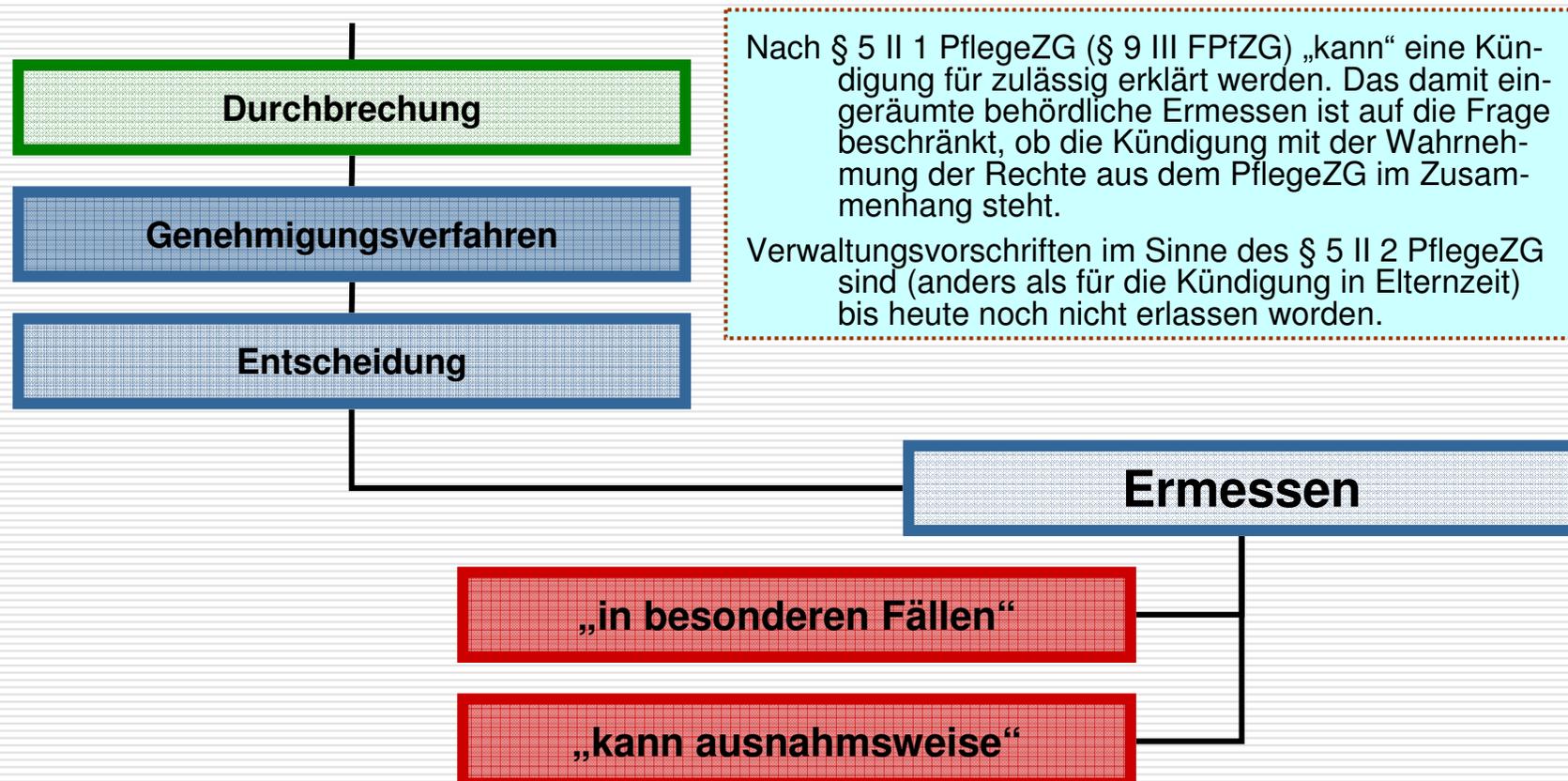
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



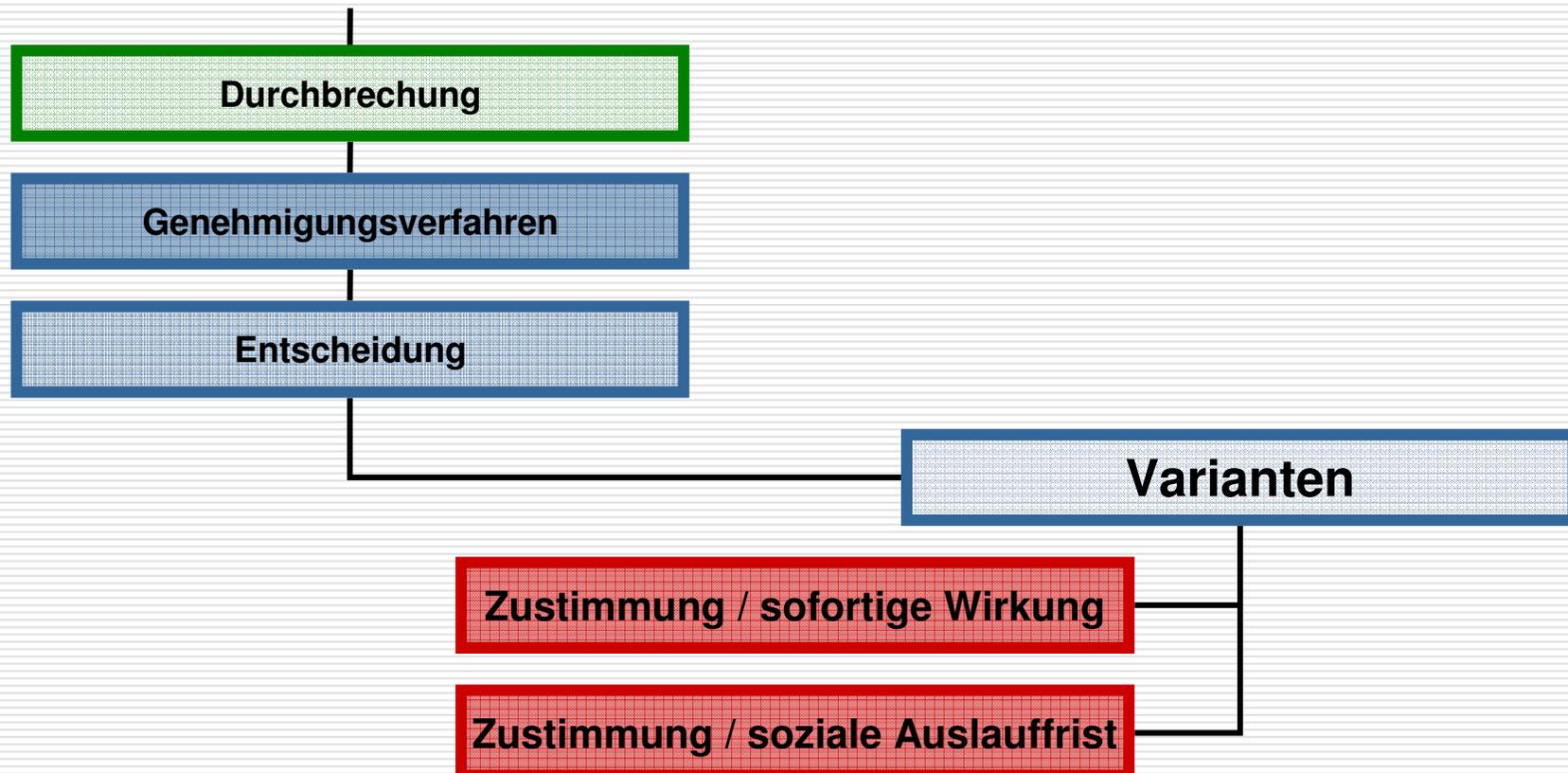
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



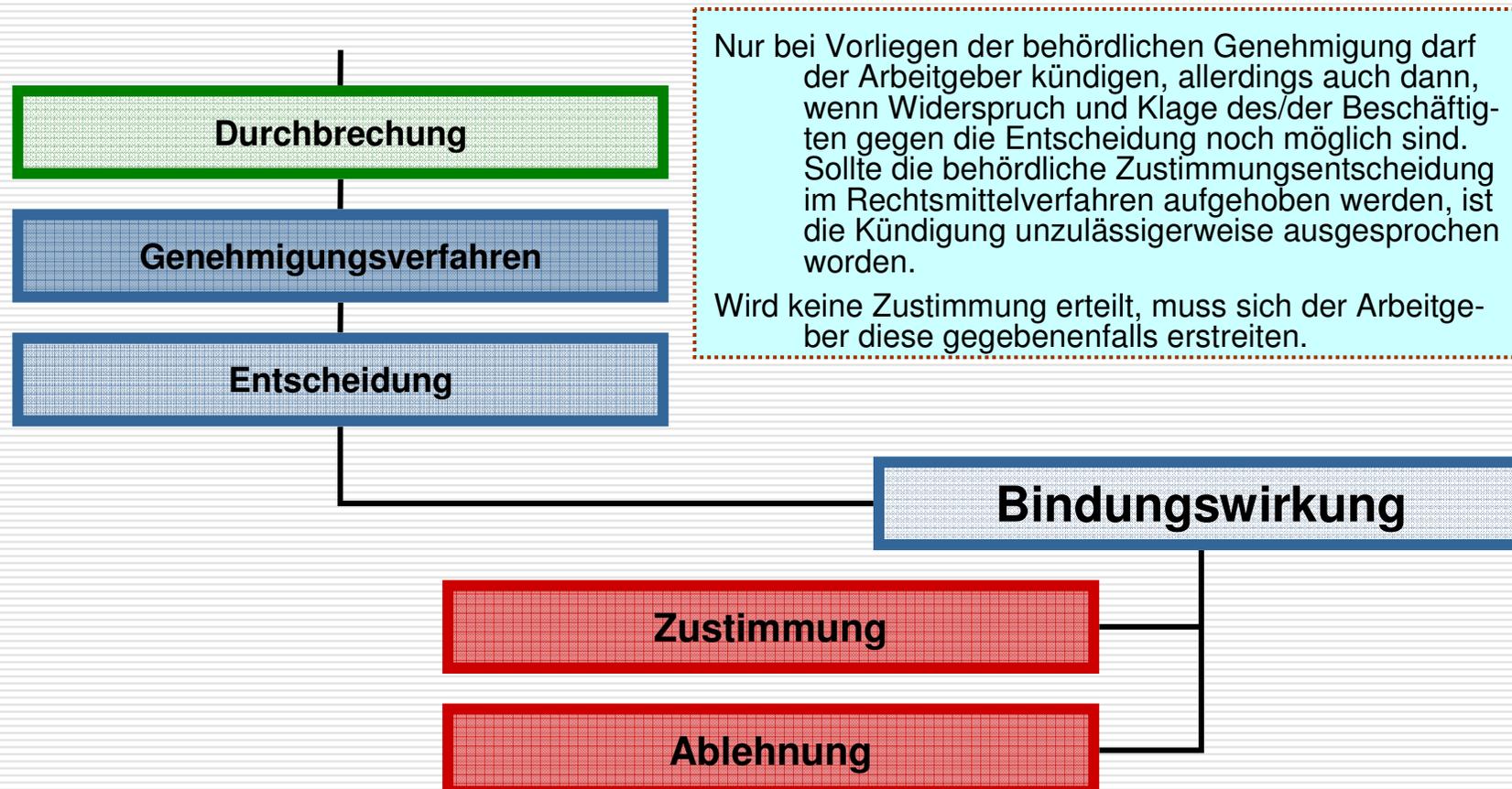
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



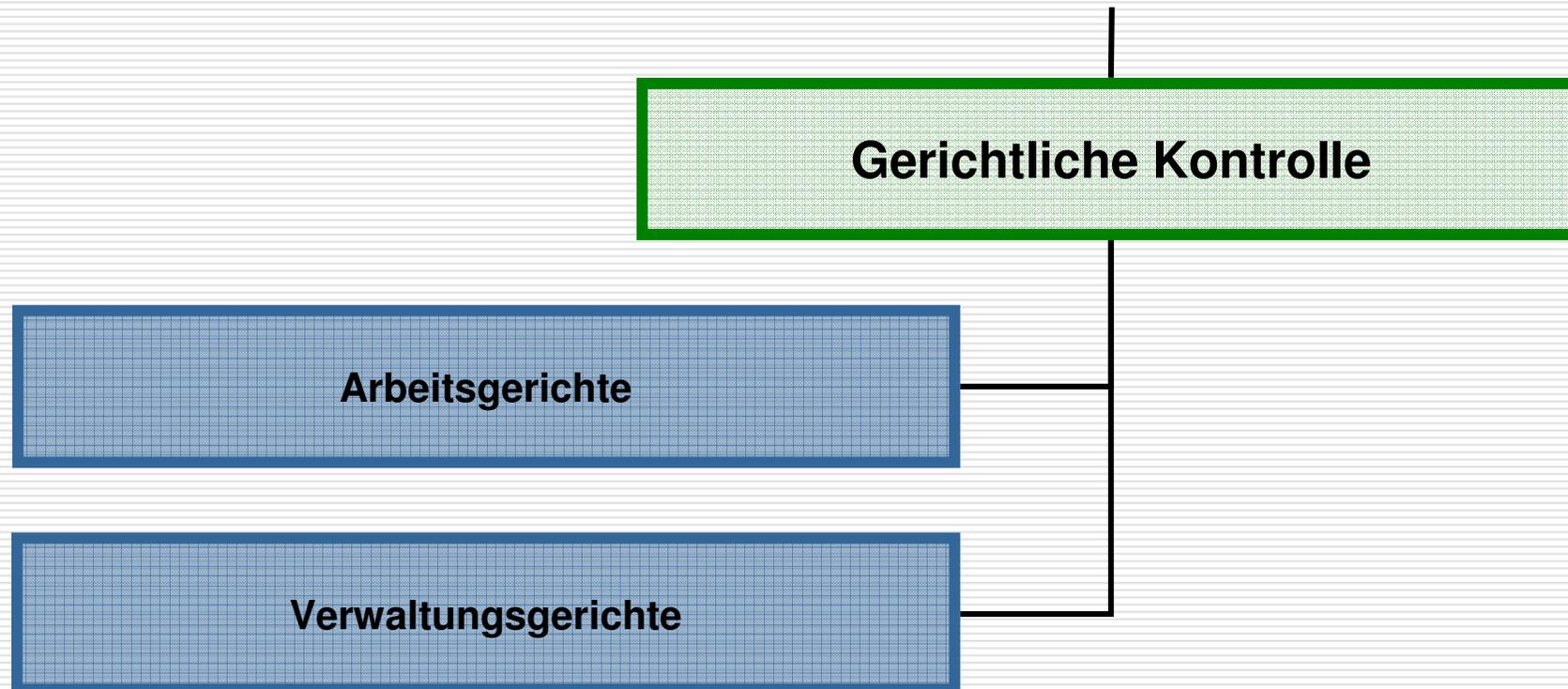
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



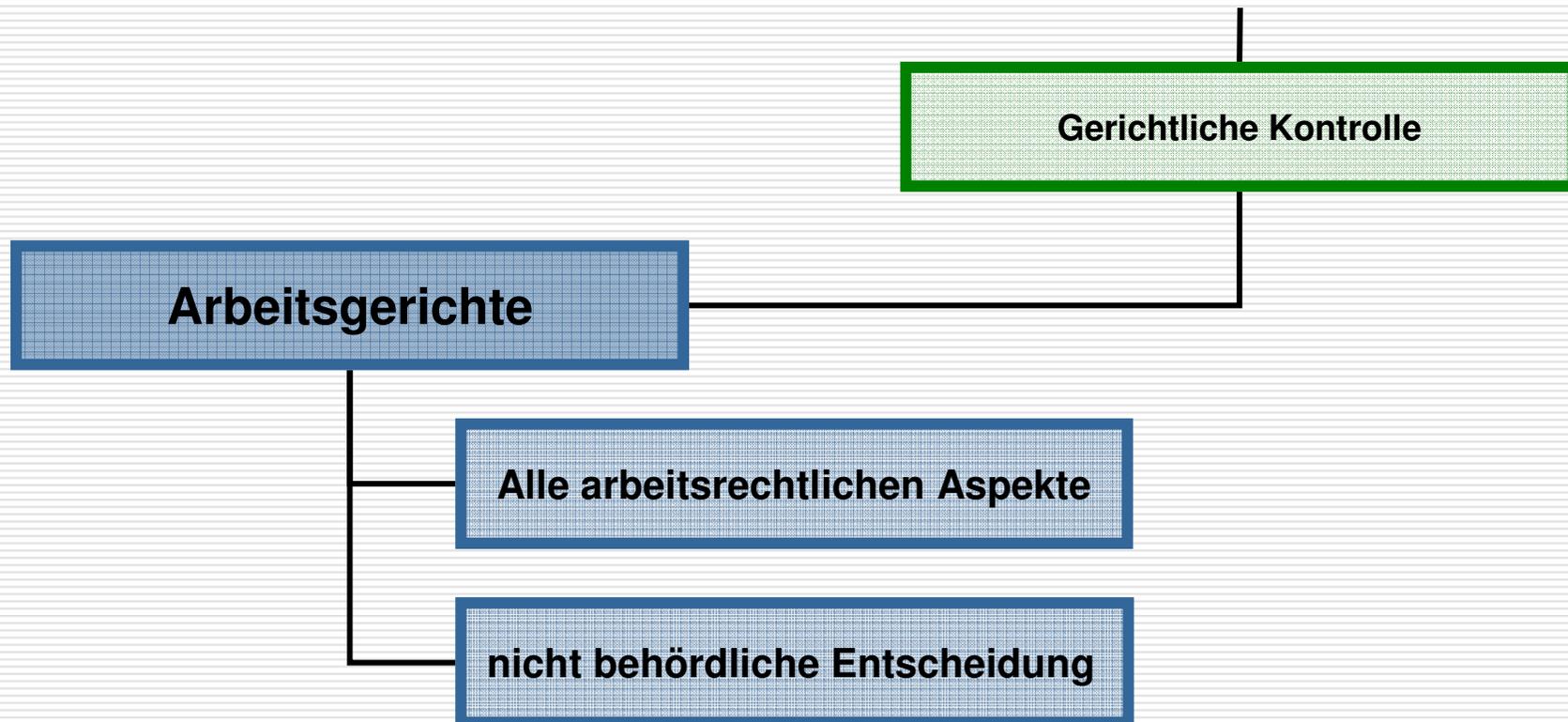
6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)



6.4 Kündigungsschutz (§§ 5 PflegeZG, 9 III FPfZG)

Zwar haben Widerspruch und Klage Beschäftigter aufschiebende Wirkung, weil es im PflegeZG an einer § 88 IV SGB IX entsprechenden Vorschrift fehlt. Gleichwohl kann der Arbeitgeber eine Kündigung auf die Zustimmungsentscheidung stützen, solange diese nicht außer Kraft gesetzt ist.

