

**Hinweise des Ministeriums für Finanzen vom 22. Juni 2016
zu den Auswirkungen des Gesetzes über die Pflegezeit
(Pflegezeitgesetz – PflegeZG)
und des Gesetzes über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
(Familienpflegezeitgesetz - FPfZG);
(Neufassung der Hinweise des FM vom 3. Mai 2012)
Az. 1-0386.2-14/4**

I.	Pflegezeitgesetz	4
1.	Überblick	4
2.	Geltungsbereich	5
3.	Nahe Angehörige	5
4.	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)	6
4.1	Pflegebedürftigkeit	6
4.2	Anzeigepflicht	6
4.3	Nachweispflicht	6
4.4	Auswirkungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf das Arbeitsverhältnis	7
4.4.1	Entgelt	7
4.4.2	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	7
4.4.3	Jahressonderzahlung, Entgeltfortzahlung (§ 20 TV-L; § 21 TV-L)	7
4.4.4	Kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)	7
4.5	Pflegeunterstützungsgeld, sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	8
5.	Vollständige bzw. teilweise Freistellung (§ 3 PflegeZG)	10
5.1	Allgemeines zu den möglichen Freistellungsansprüchen	10
5.1.1	Anspruch auf vollständige bzw. teilweise Freistellung	10
5.1.2	Ankündigungsfrist	10
5.1.3	Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen	11
5.2	Freistellung zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen - Pflegezeit - (§ 3 Abs. 1 PflegeZG)	11
5.2.1	Pflegebedürftigkeit	11
5.2.2	Nachweis der Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen	11
5.2.3	Unterbrechung der Pflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäuslichen Aufenthalts der pflegebedürftigen nahen Angehörigen	12
5.3	Freistellung zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 3 Abs. 5 PflegeZG)	12
5.4	Freistellung zur Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (§ 3 Abs. 6 PflegeZG)	12
5.4.1	Erkrankung	13
5.4.2	Nachweis der Erkrankung	13
5.5	Verlängerung der Freistellung	13
5.6	Mehrere Beschäftigte pflegen/betreuen/begleiten die-/denselbe/n nahe/n Angehörige/n	13

5.7	Ende der Freistellung	14
5.8	Auswirkungen einer vollständigen Freistellung auf das Arbeitsverhältnis	15
5.8.1	Entgelt	15
5.8.2	Stufenlaufzeit	15
5.8.3	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	15
5.8.4	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	15
5.8.5	Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)	15
5.8.6	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	16
5.8.7	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)	16
5.8.8	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	17
5.8.9	Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 22 TV-L)	17
5.8.10	Anwendung des TVÜ-Länder (insbesondere kinderbezogene Entgeltbestandteile und Beihilfe)	17
5.8.11	Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen	18
5.9	Auswirkungen einer teilweisen Freistellung auf das Arbeitsverhältnis	18
5.9.1	Entgelt	18
5.9.2	Stufenlaufzeit	18
5.9.3	Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)	19
5.9.4	Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)	19
5.9.5	Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)	19
5.9.6	Vermögenswirksame Leistungen (§ 23 Abs. 1 TV-L)	19
5.9.7	Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 TV-L)	19
5.9.8	Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)	19
5.9.9	Entgeltfortzahlung, Krankengeldzuschuss (§§ 21, 22 TV-L)	20
5.9.10	Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)	20
5.9.11	Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder)	20
5.9.12	Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen	21
5.10	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	21
5.10.1	Auswirkungen der vollständigen Freistellung	21
5.10.2	Auswirkungen der teilweisen Freistellung	22
5.10.2.1	Arbeitslosenversicherung	22
5.10.2.2	Kranken- und Pflegeversicherung	22
5.10.2.3	Rentenversicherung	24
6.	Befristung von Ersatzkräften	24
7.	Kündigungsschutz	25
8.	Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und der Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG zu den Vorschriften des TV-L	26
8.1	Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L	26
8.2	Sonderurlaub gemäß § 28 TV-L	27
8.3	Teilzeitbeschäftigung gemäß § 11 TV-L	27
9.	Verhältnis der Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG zu denen des FPfZG und zu § 45 SGB V	28

II.	Familienpflegezeitgesetz	30
1.	Überblick	30
2.	Geltungsbereich	31
3.	Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, Nachweis der Pflegebedürftigkeit	31
4.	Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG	31
4.1	Freistellung zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen - Familienpflegezeit - (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG)	31
4.1.1	Häusliche Umgebung	31
4.1.2	Ankündigungsfristen	32
4.1.3	Vereinbarung über Familienpflegezeit	32
4.1.4	Umfang der Arbeitszeit	32
4.1.5	Unterbrechung der Familienpflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäuslichen Aufenthalts der pflegebedürftigen nahen Angehörigen	32
4.1.6	Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen	33
4.2	Freistellung zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 2 Abs. 5 FPfZG)	33
4.2.1	Ankündigungsfrist, Vereinbarung über die Freistellung, Umfang der Arbeitszeit und Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen	34
5.	Verlängerung der Freistellung	34
6.	Mehrere Beschäftigte pflegen/betreuen die-/denselbe/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n	34
7.	Ende der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG	34
8.	Auswirkungen der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG auf das Arbeitsverhältnis (einschließlich Zusatzversorgung)	35
9.	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	35
10.	Befristung von Ersatzkräften	35
11.	Kündigungsschutz	35
12.	Verhältnis der Freistellungsansprüche nach § 2 FPfZG zu weiteren tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung	35
13.	Übergangsregelung für Altfälle (§ 15 FPfZG)	36

I. Pflegezeitgesetz

Zur Durchführung des am 1. Juli 2008 in Kraft getretenen Pflegezeitgesetzes (PflegeZG), zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I. S. 2424), weist das Ministerium für Finanzen auf Folgendes hin:

1. Überblick

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben auf alle im PflegeZG vorgesehenen Möglichkeiten einer Arbeitsverhinderung bzw. einer Freistellung einen **Rechtsanspruch**.

Nach dem PflegeZG bestehen folgende Möglichkeiten:

- das Recht, **kurzzeitig** bis zu 10 Arbeitstage beim unvorhergesehenen Eintritt einer akuten Pflegesituation **der Arbeit vollständig fern zu bleiben**, um die sofortige Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen (§ 2 PflegeZG).
Für die Zeit dieser kurzzeitigen Arbeitsverhinderung besteht ggf. Anspruch auf eine Lohnersatzleistung, das **Pflegeunterstützungsgeld**.
- Darüber hinaus ist eine **vollständige oder teilweise Freistellung** (§ 3 PflegeZG) für folgende Situationen möglich:
 - die **Pflege** von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (bis zu sechs Monate) - Pflegezeit - (§ 3 Abs. 1 PflegeZG)
 - die **Betreuung** von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (bis zu sechs Monate) (§ 3 Abs. 5 PflegeZG)
 - die **Begleitung** von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (bis zu drei Monate) (§ 3 Abs. 6 PflegeZG).

Die Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG und die Freistellungsansprüche nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) (siehe Abschnitt II) können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer dieser verschiedenen Freistellungsansprüche beträgt bei Kombination maximal 24 Monate je naher/m Angehörigen.

Bei **Kombination** des Freistellungsanspruchs nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder § 3 Abs. 5 PflegeZG mit der Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder dem Freistellungsanspruch zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häusli-

cher oder außerhäuslicher Umgebung nach § 2 Abs. 5 FPfZG ist eine **zeitliche Unterbrechung** zwischen diesen einzelnen Freistellungsansprüchen **nicht zulässig** (vgl. auch Nr. 9).

Zwischen einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder einer Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG (ggf. noch kombiniert mit einer Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder einer Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG) und einer **Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG** ist eine **zeitliche Unterbrechung** jedoch **zulässig**.

Die kurzfristige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG wird auf die Höchstdauer von 24 Monaten nicht angerechnet.

Die Beschäftigten haben für die Dauer dieser Freistellungen einen **Rechtsanspruch** auf ein **zinsloses Darlehen**.

2. Geltungsbereich

Das PflegeZG gilt nach § 7 Abs. 1 PflegeZG für

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (auch geringfügig Beschäftigte),
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (dazu gehören auch Praktikantinnen und Praktikanten nach § 26 BBiG),
- arbeitnehmerähnliche Personen sowie
- in Heimarbeit Beschäftigte.

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

Nicht unter den Geltungsbereich fallen auch Schülerinnen/Schüler, Studentinnen/Studenten und Praktikantinnen/Praktikanten, wenn ihre Tätigkeit auf die Schule oder die Hochschule bezogen und damit unselbständiger Teil der Schul-/Hochschulausbildung ist.

3. Nahe Angehörige

Nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 PflegeZG sind:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen 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.

4. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Das Recht, der Arbeit fernzubleiben, ist regelmäßig auf 10 Arbeitstage je Pflegebedürftiger/m begrenzt (das Kalenderjahr ist anders als in § 29 Abs. 1 Buchst. e TV-L nicht maßgebend).

§ 2 Abs. 1 PflegeZG lässt in Ausnahmefällen auch ein mehrfaches Fernbleiben von der Arbeit wegen verschiedener akuter Pflegesituationen - z.B. einer plötzlichen Erkrankung der Pflegeperson - bei derselben/demselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu. Mehrere nahe Angehörige müssen sich diese 10 Tage ggf. aufteilen.

Eine Pflegeleistung durch die/den Beschäftigten ist während der Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nicht erforderlich.

4.1 Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig nach § 7 Abs. 4 PflegeZG sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des SGB XI erfüllen oder voraussichtlich erfüllen. Pflegebedürftig sind danach Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15 SGB XI) der Hilfe bedürfen. Weitere Einzelheiten regeln die §§ 14 und 15 SGB XI.

4.2 Anzeigepflicht

Die Beschäftigten sind lediglich verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verhinderung an der Arbeitsleistung anzuzeigen. Eine Ankündigungsfrist hat der Gesetzgeber nicht für erforderlich gehalten. Die Beschäftigten sind deshalb berechtigt, bei Eintritt der akuten Pflegesituation sofort der Arbeit fernzubleiben.

Allerdings hat die Anzeige unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, zu erfolgen. Eine besondere Form ist für die Anzeige nicht vorgeschrieben. Auch Dritte können damit beauftragt werden.

4.3 Nachweispflicht

Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit der/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 beispielsweise bei der Inan-

spruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG. Die Beschäftigten müssen keine Bescheinigung über die Begutachtung durch die Pflegekasse oder den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) 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 die/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).

Das Ministerium für Finanzen bittet darum, eine entsprechende ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Die Kosten der Bescheinigung sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.

4.4 Auswirkungen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung auf das Arbeitsverhältnis

4.4.1 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 und bb TV-L genannten Fällen (siehe Nr. 8.1). Eine weitere bezahlte Freistellung ist ausgeschlossen. Insoweit besteht gegenüber dem Arbeitgeber nur ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung.

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

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

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

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

4.4.4 Kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)

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

4.5 Pflegeunterstützungsgeld, sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG besteht regelmäßig ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld (§ 2 Abs. 3 PflegeZG i.V.m. § 44a Abs. 3 SGB XI). Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes berechnet sich nach den für die Berechnung des Kinderkrankengeldes geltenden Regelungen (§ 45 Abs. 2 Satz 3 bis 5 SGB V).

Das Pflegeunterstützungsgeld ist unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Abs. 2 Satz 2 PflegeZG durch die Beschäftigten bei der Pflegekasse oder beim privaten Pflegeversicherungsunternehmen der/des pflegebedürftigen nahen Angehörigen unverzüglich zu beantragen.

Der Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld besteht nur, wenn keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber erfolgt (vgl. Nr. 4.4.1).

Auszubildenden und Praktikantinnen/Praktikanten, die unter den Geltungsbereich des BBiG fallen, ist die Vergütung 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 (vgl. § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG; § 26 i.V.m. § 19 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b BBiG). Der bestehende Entgeltfortzahlungsanspruch durch den Arbeitgeber kann nach § 25 BBiG nicht abbedungen werden; ist also vorrangig vor dem Unterstützungsgeld nach § 2 PflegeZG i.V.m. § 44a Abs. 3 SGB XI zu erfüllen. Daher besteht für die Zeit der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung aufgrund des vorrangigen Anspruchs auf Ausbildungsentgelt in der Regel kein Anspruch auf ein Pflegeunterstützungsgeld. Für die Ausbildung im Gesundheitswesen findet jedoch das BBiG keine Anwendung (vgl. § 22 Krankenpflegegesetz, § 26 Hebammengesetz, § 28 Altenpflegegesetz), so dass hier die allgemeinen Voraussetzungen zum Entgeltfortzahlungsanspruch (Ausschluss bzw. Begrenzung) bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung gelten.

Außerdem hat die/der Beschäftigte nur dann einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, wenn sie/er kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes nach § 45 SGB V oder nach § 45 Abs. 4 SGB VII beanspruchen kann.

Wenn mehrere Beschäftigte vom Pflegeunterstützungsgeld Gebrauch machen, ist deren Anspruch auf insgesamt bis zu 10 Arbeitstage für eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n begrenzt.

Auch geringfügig entlohnte Beschäftigte haben bei Vorliegen der Voraussetzungen Anspruch auf diese Leistung.

Das Pflegeunterstützungsgeld ist dem Krankengeld gleichgestellt, d.h. die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld nicht als fortbestehend (§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV). Eine Unterbrechungsmeldung nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) ist allerdings nur zu erstatten, wenn die versicherungspflichtige Beschäftigung durch den Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird (§ 9 Abs. 1 DEÜV).

Während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld besteht regelmäßig in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Arbeitslosenversicherung Versicherungspflicht (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI; § 26 Abs. 2 Nr. 2b SGB III). In der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung bleibt die Mitgliedschaft in dieser Zeit erhalten (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V; § 49 Abs. 2 SGB XI).

Nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beschäftigte, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen für die Dauer des Leistungsbezuges von der Pflegekasse bzw. dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen der/des pflegebedürftigen nahen Angehörigen auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung (vgl. § 44a Abs. 4 SGB XI).

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg (LBV) hat als Nachweis des ausgefallenen Arbeitsentgeltes eine Entgeltbescheinigung zu erstellen (vgl. Entgeltbescheinigung inkl. Erläuterungen dazu für die Beantragung des Pflegeunterstützungsgeldes; siehe www.wege-zur-pflege.de unter „Formulare und Merkblätter“).

Auf der Basis dieser Entgeltbescheinigung berechnet die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen das Pflegeunterstützungsgeld und stellt der/dem Leistungsbezieher/in eine Bescheinigung über den Zeitraum des Bezugs sowie Höhe des gewährten Pflegeunterstützungsgeldes aus. Diese Bescheinigung hat die/der Beschäftigte unverzüglich dem LBV vorzulegen (vgl. § 44a Abs. 5 SGB XI).

Die Beschäftigten haben sich über ihre Ansprüche sowie über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen selbst zu informieren. Das Ministerium für Finanzen bittet darum, die Beschäftigten an die zuständigen Stellen (z.B. Pflegekasse oder privates Pflegeversicherungsunternehmen) zu verweisen.

5. Vollständige bzw. teilweise Freistellung (§ 3 PflegeZG)

5.1 Allgemeines zu den möglichen Freistellungsansprüchen

5.1.1 Anspruch auf vollständige bzw. teilweise Freistellung

§ 3 PflegeZG räumt den Beschäftigten ein **einseitiges Gestaltungsrecht** ein. Sobald die Beschäftigten erklären, eine Freistellung in Anspruch zu nehmen, treten unmittelbar die gesetzlichen Rechtsfolgen der Freistellung ein, ohne dass es noch eines weiteren Handelns des Arbeitgebers bedürfte (vgl. BAG-Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10). Entgegenstehende dringende betriebliche Gründe sind daher ohne Belang. Die/Der Arbeitnehmer/in schuldet während der in Anspruch genommenen Freistellung keine Arbeitsleistung mehr. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht ebenfalls nicht, da das Arbeitsverhältnis während der Freistellung ruht.

Nach dem vorgenannten BAG-Urteil gibt § 3 PflegeZG den Beschäftigten **für jede/n nahe/n Angehörige/n ein einmaliges Gestaltungsrecht**, das sie durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, eine **Freistellung** zu nehmen, ausüben können. Eine Verteilung der Freistellung auf mehrere getrennte Zeitabschnitte durch mehrfache Erklärungen der/des Beschäftigten ist daher nicht zulässig. Dies gilt selbst dann, wenn bei der bereits in Anspruch genommenen Freistellung die jeweilige Höchstdauer noch nicht ausgeschöpft wurde.

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 (Änderung zum Arbeitsvertrag) zu treffen. Der Arbeitgeber hat den Wünschen der/des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung und eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit auch ablehnen (zum Begriff „dringende betriebliche Belange“ vgl. auch Hinweis Nr. 1.1 zu § 11 Abs. 1 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweise des FM zum Arbeits- und Tarifrecht).

Eine Mindestarbeitszeit wie im FPfZG ist bei der teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG nicht vorgesehen (vgl. Abschnitt II Nr. 4.1.4).

Ferner sind die Regelungen in Abschnitt 5 des Chancengleichheitsgesetzes zu beachten.

5.1.2 Ankündigungsfrist

Eine Freistellung muss dem Arbeitgeber spätestens 10 Arbeitstage vor deren Beginn schriftlich angekündigt werden. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang (vollständig oder teilweise) die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch ge-

nommen werden soll; sofern nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

Bei einer Kombination mit Freistellungsansprüchen nach dem FPfZG sind längere Ankündigungsfristen zu beachten (siehe Nr. 9).

5.1.3 Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen

Die Beschäftigten haben für die Dauer der Freistellungen einen Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen. Das Darlehen ist von der/dem Beschäftigten direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zu beantragen.

Die Modalitäten der Darlehensgewährung sind nicht im Pflegezeitgesetz, sondern im Familienpflegezeitgesetz geregelt (§ 3 Abs. 7 PflegeZG i.V.m. §§ 3, 4, 5 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, §§ 6 bis 10 FPfZG). Es gelten daher die Ausführungen zur Freistellung nach dem FPfZG entsprechend (siehe Abschnitt II Nr. 4.1.6).

5.2 Freistellung zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen - Pflegezeit - (§ 3 Abs. 1 PflegeZG)

Nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung für längstens sechs Monate vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung 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/des Beschäftigten sein.

5.2.1 Pflegebedürftigkeit

Es gelten die Ausführungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung entsprechend (siehe Nr. 4.1).

5.2.2 Nachweis der Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen

Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen gemäß § 3 Abs. 2 PflegeZG durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des MDK dem Arbeitgeber nachzuweisen. Auch bei privat Pflege-Pflichtversicherten ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Aus dem Gesetz ergibt sich keine Frist, innerhalb derer der Nachweis von den Beschäftigten zu erbringen ist. Den Beschäftigten kann für die Vorlage der Bescheinigung aber eine ange-

messene Frist gesetzt werden. Als angemessen erscheint eine Frist von fünf Wochen ab dem Zeitpunkt der Ankündigung der Pflegezeit.

5.2.3 Unterbrechung der Pflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäuslichen Aufenthalts der pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Befindet sich die/der pflegebedürftige nahe Angehörige z.B. wegen eines längeren Krankenhausaufenthalts vorübergehend nicht mehr in der häuslichen Umgebung, so bleibt der häusliche Lebensmittelpunkt dennoch bestehen. Die Pflegezeit läuft wie geplant weiter. Sie endet außerplanmäßig erst nach vier Wochen mit Verlegung des Lebensmittelpunktes in eine stationäre Pflegeeinrichtung (vgl. Nr. 5.7).

5.3 Freistellung zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 3 Abs. 5 PflegeZG)

Um minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige häuslich als auch außerhäuslich (z.B. in einer stationären Einrichtung) betreuen zu können, besteht für Beschäftigte die Möglichkeit der vollständigen oder teilweisen Freistellung bis zu sechs Monate.

Im Rahmen der angekündigten Freistellungsdauer ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege nach § 3 Abs. 1 PflegeZG und der häuslichen bzw. außerhäuslichen Betreuung nach Absatz 5 mehrmals und jederzeit möglich.

Beschäftigte können diese Freistellung wahlweise statt des Anspruchs nach § 3 Abs. 1 PflegeZG geltend machen.

Eine Pflegeleistung durch die/den Beschäftigte/n ist während der Zeit der Betreuung nicht erforderlich.

Die Ausführungen zur Pflegebedürftigkeit und deren Nachweis unter Nr. 4.1 und Nr. 5.2.2 gelten entsprechend.

5.4 Freistellung zur Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (§ 3 Abs. 6 PflegeZG)

Für die Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase besteht die Möglichkeit einer bis zu drei Monate dauernden vollständigen oder teilweisen Freistellung. Die Begleitung muss nicht in häuslicher Umgebung erfolgen, sondern sie kann auch außerhäuslich (z.B. in einem Hospiz) stattfinden.

Eine Pflegebedürftigkeit der/des nahen Angehörigen i.S.d. § 7 Abs. 4 PflegeZG sowie eine Pflegeleistung durch die/den Beschäftigten ist nicht erforderlich.

5.4.1 Erkrankung

Es muss sich um eine Erkrankung handeln, die 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.

5.4.2 Nachweis der Erkrankung

Beschäftigte haben dies gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Eine „einfache“ ärztliche Bescheinigung ist ausreichend.

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 Freistellung.

Die Kosten des ärztlichen Zeugnisses sind von der/dem Beschäftigten zu tragen.

5.5 Verlängerung der Freistellung

Eine für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Freistellung kann (nahtlos) bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Ein Anspruch der/des Beschäftigten auf Verlängerung (ohne Zustimmung des Arbeitgebers) besteht nur, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflege-, Betreuungs- oder Begleitperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

5.6 Mehrere Beschäftigte pflegen/betreuen/begleiten die-/denselbe/n nahe/n Angehörige/n

Mehrere Beschäftigte, die eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n pflegen bzw. eine/n minderjährige/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n betreuen bzw. eine/n nahe/n Angehörige/n in der letzten Lebensphase begleiten, können bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber unabhängig voneinander eine Freistellung beantragen. Sie können **nacheinander** oder **parallel** eine Freistellung in Anspruch nehmen. Es findet keine Prüfung statt, wie viele Personen bereits für ein und die-/denselbe/n nahe/n Angehörige/n für den gleichen Zeitraum eine Freistellung in Anspruch genommen haben; die Kenntnis eines solchen Sachverhalts steht dem Anspruch auf Freistellung nach § 3 PflegeZG einer/eines jeden nahen Angehörigen auch nicht entgegen. Die Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG gelten insofern nur bezogen auf die/den jeweilige/n Beschäftigte/n und nicht auf die/den nahe/n Angehörige/n.

5.7 Ende der Freistellung

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

Bei einer teilweisen Freistellung endet diese regelmäßig zu dem in der Vereinbarung (Änderungsvertrag) festgelegten Zeitpunkt.

Darüber hinaus endet die Freistellung nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder § 3 Abs. 5 PflegeZG vorzeitig, wenn die/der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig ist oder die häusliche Pflege nach § 3 Abs. 1 PflegeZG, die häusliche oder außerhäusliche Betreuung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG oder die Begleitung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG unmöglich oder unzumutbar geworden ist (z.B. bei Tod der/des nahen Angehörigen oder wenn schwerwiegende negative Veränderungen in den wirtschaftlichen Verhältnissen der/des Beschäftigte/n eingetreten sind, die vorher nicht abzusehen waren). Hinsichtlich einer evtl. Erkrankung der/des Beschäftigten und der damit evtl. verbundenen Unmöglichkeit die Freistellung weiterhin wahrzunehmen, siehe auch Nr. 5.8.9.

In diesen Fällen endet die Freistellung vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände (§ 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG).

Der Arbeitgeber ist über diese veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten.

Die Übergangszeit von vier Wochen stellt sicher, dass der/dem Beschäftigten, z.B. bei einem notwendigen Übertritt der/des nahen Angehörigen in die stationäre Pflege, ein angemessener Zeitraum zur Begleitung der Eingewöhnungsphase verbleibt.

In allen anderen Fällen kann eine vorzeitige Beendigung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

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.

5.8 Auswirkungen einer vollständigen Freistellung auf das Arbeitsverhältnis

5.8.1 Entgelt

Während der Freistellung besteht das Arbeitsverhältnis fort, aber es ruht. Die Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich von ihren Hauptleistungspflichten befreit. Damit erfolgt auch keine Entgeltzahlung. Beginnt oder endet die Freistellung im Laufe eines Kalendermonats, so dass der Entgeltanspruch nicht für alle Tage eines Kalendermonats besteht, wird nur das Entgelt, das zeitanteilig auf den Anspruchszeitraum entfällt, gezahlt (§ 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

Tage einer Freistellung können Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L) haben.

5.8.2 Stufenlaufzeit

Durch eine Freistellung ändert sich die Stufenzuordnung grundsätzlich nicht, da die Höchstdauer der Freistellung je naher/m Angehörigen bis zu sechs Monate beträgt (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG) und damit eine Unterbrechung von weniger als drei Jahren vorliegt. Allerdings wird eine 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).

5.8.3 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Die Freistellung 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 Freistellung.

Der Zeitraum der Freistellung kann Auswirkungen auf die Bemessungsgrundlage für die Jahressonderzahlung haben, wenn dieser Zeitraum im Bemessungszeitraum liegt.

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

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

5.8.5 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Nach § 4 Abs. 4 PflegeZG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der der/dem 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 schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX) als auch auf den darüber hinausgehenden tariflichen Erholungsurlaub nach §§ 26, 27 TV-L (vgl. BAG-Urteil vom 17. Mai 2011 - 9 AZR 197/10 -). Die Kürzung muss vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgenommen werden (BAG-Urteil vom 19. Mai 2015 - 9 AZR 725/13), die/der Beschäftigte ist hiervon zu unterrichten.

Diese Kann-Regelung zur Kürzung des Erholungsurlaubs ist im Geltungsbereich des TV-L eine Muss-Regelung, denn der 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 (§ 26 Abs. 2 Buchst. c TV-L). Beginnt oder endet die vollständige Freistellung im Laufe eines Kalendermonats, sind diese Teilmonate bei der Kürzung des Urlaubsanspruchs nicht zu berücksichtigen.

Die Kürzung betrifft auch den Zusatzurlaub bei Wechselschicht- und Schichtarbeit gemäß § 27 Abs. 2 TV-L. Beginnt die vollständige Freistellung während der zwei- bzw. viermonatigen Anwartschaftsdauer für den Erwerb dieses Urlaubsanspruchs, verfällt die bereits zurückgelegte Zeit, da die zwei- bzw. viermonatige Anwartschaftsdauer zusammenhängend erbracht werden muss. Nach Wiederaufnahme der Tätigkeit beginnt die zwei- bzw. viermonatige Frist erneut zu laufen.

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

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen den Beschäftigten Entgelt zusteht (§ 23 Abs. 1 Satz 4 TV-L). Während einer Freistellung besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, es sei denn, für Kalendermonate, in denen - z.B. bei Beginn oder Beendigung der Freistellung im Laufe eines Kalendermonats - für mindestens einen Tag Tabellenentgelt, Entgelt nach § 21 TV-L oder Krankengeldzuschuss zusteht. In diesen Fällen wird nur der Anteil der vermögenswirksamen Leistungen gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum fällt (= tageweise Zahlung nach § 24 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

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

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

5.8.8 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

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

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

Sofern Beschäftigte nach der Ankündigung einer Freistellung, 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 einer Freistellung erkranken, haben sie ebenfalls keinen Anspruch auf Krankenbezüge. Die Erkrankung führt auch nicht automatisch zu einer sofortigen Beendigung oder einer Verlängerung der Freistellung, sondern lediglich zur Unterbrechung der Freistellung nach § 3 PflegeZG bis zur Gesundung.

Allerdings endet die Freistellung gemäß § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG automatisch vier Wochen, nachdem es infolge veränderter Umstände den Beschäftigten unmöglich oder unzumutbar geworden ist, die nahen Angehörigen häuslich zu pflegen bzw. zu betreuen bzw. zu begleiten (vgl. auch Nr. 5.7). Davon umfasst ist auch eine schwere Erkrankung der/des Beschäftigten.

Sofern Beschäftigte im Zeitpunkt der Beendigung der Freistellung arbeitsunfähig erkranken, 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. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über die Sechswochenfrist hinaus an, wird anschließend ein Krankengeldzuschuss gezahlt, wenn die tariflichen Bezugsfristen nach § 22 Abs. 3 TV-L noch nicht abgelaufen sind; für deren Berechnung ist jedoch vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit während der Freistellung und nicht wie bei der Entgeltfortzahlung vom Tage nach deren Beendigung auszugehen.

Der Zeitraum der Freistellung hat auch Auswirkung auf die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung (§ 21 TV-L).

5.8.10 Anwendung des TVÜ-Länder (insbesondere kinderbezogene Entgeltbestandteile und Beihilfe)

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.

Während der Freistellung besteht kein tariflicher Anspruch auf Beihilfe (§ 13 TVÜ-Länder), da das Arbeitsverhältnis mit seinen gegenseitigen Hauptleistungspflichten ruht.

5.8.11 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, keine Umlage-Beiträge der Beschäftigten, keine zusätzlichen Arbeitnehmerbeiträge zur Umlage und kein Sanierungsgeld an die VBL zu entrichten. Hierdurch können sich für die Beschäftigten zusatzversorgungsrechtliche Nachteile ergeben.

Wurde mit der/dem Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, ruht diese Vereinbarung während einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG; ggf. kann die Versicherung in dieser Zeit von der/dem Beschäftigten mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden.

Wegen der Auswirkungen im Einzelnen sind die Beschäftigten bei entsprechenden Anfragen an die VBL zu verweisen.

5.9 Auswirkungen einer teilweisen Freistellung auf das Arbeitsverhältnis

Für die tariflichen Arbeitsbedingungen während einer teilweisen Freistellung von der Arbeit ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber sonstigen Teilzeitbeschäftigten.

5.9.1 Entgelt

Während der teilweisen Freistellung erhalten die Beschäftigten das Tabellenentgelt (§ 15 TV-L) und alle anderen 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 Entgelt wird zeiträtierlich bemessen, d.h. es verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert wird.

Das Teilzeitentgelt nimmt an allgemeinen (z.B. Tarifierhöhungen) und individuellen (z.B. Höhergruppierung oder Stufenaufstieg) Anpassungen teil.

5.9.2 Stufenlaufzeit

Eine teilweise Freistellung hat keine Auswirkung auf die Stufenlaufzeit. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer/eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

5.9.3 Jahressonderzahlung (§ 20 TV-L)

Für die Höhe der Jahressonderzahlung ist grundsätzlich der Umfang der Teilzeitbeschäftigung maßgebend. Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Jahressonderzahlung ist dabei das im Bemessungszeitraum durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt (in der Regel die Kalendermonate Juli, August und September; vgl. § 20 Abs. 3 Satz 1 TV-L).

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

Die teilweise Freistellung zählt voll als Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TV-L.

5.9.5 Erholungsurlaub (§ 26 TV-L)

Für den Erholungsurlaub gelten im Zusammenhang mit einer teilweisen Freistellung dieselben Grundsätze wie für Teilzeitbeschäftigte. Bei einer Änderung in der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ist für die Zeit vor bzw. nach dieser Änderung eine abschnittsweise Berechnung der Urlaubstage vorzunehmen (modifizierte Anwendung des § 26 Abs. 1 Satz 4 TV-L aufgrund der neueren Rechtsprechung). Näheres hierzu ergibt sich aus dem Schreiben des Ministeriums für Finanzen vom 9. Juni 2016 (Az.: 1-0381.1-50/15). Als Urlaubsentgelt werden das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile nach dem im Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs geltenden Verhältnissen weitergezahlt (§ 21 Satz 1 TV-L). Den Beschäftigten sollte deshalb vor einer Umstellung des Beschäftigungsumfangs bzw. der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage grundsätzlich Gelegenheit gegeben werden, ihren bisher „erworbenen“ Urlaub, der auf den Zeitraum vor einer teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG entfällt, nach Möglichkeit vor deren Beginn und innerhalb der mindestens zehntägigen Ankündigungsfrist zu nehmen.

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

Während einer teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG verringern sich die vermögenswirksamen Leistungen im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit (§ 23 Abs. 1 TV-L i.V.m. § 24 Abs. 2 TV-L).

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

Die Beschäftigten erhalten auch während einer teilweisen Freistellung das volle Jubiläumsgeld (§ 23 Abs. 2 Satz 2 TV-L).

5.9.8 Sterbegeld (§ 23 Abs. 3 TV-L)

Der Anspruch auf Sterbegeld richtet sich nach der Höhe des letzten Tabellenentgelts der/des verstorbenen Beschäftigten. Im Falle einer teilweisen Freistellung ist das Tabellenentgelt reduziert und führt damit auch zu einem geringeren Anspruch auf Sterbegeld (vgl. § 23 Abs. 3 Satz 2 TV-L).

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

Das nach § 21 TV-L fortzuzahlende Entgelt verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis, wie die Arbeitszeit reduziert wird. Auch für die Berechnung des Krankengeldzuschusses ist das reduzierte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung ist auf die Arbeitszeit nach der Arbeitszeitänderung abzustellen (Nr. 1 Satz 3 der Protokollerklärungen zu § 21 Satz 2 und 3 TV-L).

Eine Erkrankung während der teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG über den sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraum (§ 22 Abs. 2 TV-L) hinaus führt nicht zu einer sofortigen Beendigung oder einer Verlängerung der teilweisen Freistellung, sondern lediglich zur Unterbrechung der teilweisen Freistellung bis zur Gesundung.

Allerdings endet die teilweise Freistellung automatisch vier Wochen, nachdem es infolge veränderter Umstände der/des Beschäftigten unmöglich oder unzumutbar geworden ist, die/den nahe/n Angehörige/n zu pflegen, zu betreuen bzw. zu begleiten (Nr. 5.7). Davon umfasst ist auch eine schwere Erkrankung der/des Beschäftigten.

5.9.10 Besitzstandszulage für kinderbezogene Entgeltbestandteile (§ 11 TVÜ-Länder)

Die Höhe der Besitzstandszulage richtet sich nach der allgemeinen Regelung zur zeitanteiligen Bemessung des Entgelts von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 24 Abs. 2 TV-L. Maßgeblich ist der Umfang der individuell vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 11 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-Länder). Besonderheiten gelten, sofern Teilzeitbeschäftigten zum Überleitungsstichtag der kinderbezogene Ortszuschlag und damit auch die Besitzstandszulage jeweils in voller Höhe zustanden (Konkurrenzfall ohne Teilzeitanrechnung gemäß § 29 Abs. 6 Satz 3 BAT). Nach dem BAG-Urteil vom 15. November 2012 - 6 AZR 373/11 - führt eine spätere Arbeitszeiterhöhung unterhalb der Vollzeitbeschäftigung hier nicht dazu, dass sich die bis dahin volle Besitzstandszulage zeitanteilig vermindert. D.h. der oberhalb einer zeitanteiligen Berechnung liegende Betrag der Besitzstandszulage wird solange aufrechterhalten, wie zumindest der Beschäftigungsumfang zum Zeitpunkt der Überleitung besteht.

5.9.11 Beihilfe (Protokollerklärung zu § 13 TVÜ-Länder)

Soweit tarifvertraglich ein Beihilfeanspruch besteht, erhalten Beschäftigte die Beihilfeleistungen, die ihnen bei Zugrundelegung ihrer bisheriger Arbeitszeit betragsmäßig zustünden, nur anteilig entsprechend der während der Freistellung vereinbarten reduzierten Arbeitszeit (BAG-Urteil vom 17. Juni 1993 – 6 AZR 620/92). Darauf sollten diese Beschäftigten hingewiesen werden.

5.9.12 Zusatzversorgungsrechtliche Auswirkungen

Die Höhe der Betriebsrentenanwartschaften aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist abhängig von der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Da sich bei einer Teilzeitbeschäftigung das zusatzversorgungspflichtige Entgelt grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit reduziert, vermindern sich auch die während einer Teilzeitbeschäftigung erworbenen Betriebsrentenanwartschaften entsprechend.

Die Beschäftigten sollten bei der Vereinbarung einer teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG darauf hingewiesen werden, dass zusatzversorgungsrechtliche Nachteile dadurch eintreten, dass während der Freistellung ein niedrigeres als das bisherige Entgelt gezahlt wird. Anfragen wegen der einzelnen Auswirkungen auf die spätere Zusatzversorgung sind an die VBL zu richten bzw. weiterzugeben.

Wurde mit der/dem Beschäftigten eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung geschlossen, muss geprüft werden, ob aufgrund des reduzierten Arbeitsentgelts 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).

5.10 Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Die folgenden Informationen über die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Freistellung nach § 3 PflegeZG geben nur einen groben Überblick über den heutigen Rechtsstand wieder; sie sollen und können eine individuelle Beratung durch die zuständigen Sozialversicherungsträger nicht ersetzen. Über die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen der Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 3 PflegeZG haben sich die Beschäftigten selbst bei den jeweils zuständigen Auskunftsstellen zu informieren. Das Ministerium für Finanzen bittet darum, die Beschäftigten diesbezüglich an die zuständigen Stellen zu verweisen.

5.10.1 Auswirkungen der vollständigen Freistellung

Für die in § 3 PflegeZG aufgenommenen gesetzlichen Freistellungsansprüche gilt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend (§ 7 Abs. 3 Satz 4 SGB IV). Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis ist sofort, nicht erst nach einem Zeitmonat, abzumelden.

Die Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG wird in der Arbeitslosenversicherung als Versicherungszeit berücksichtigt (§ 26 Abs. 2b SGB III i.V.m. § 44a Abs. 2 SGB XI); die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von der Pflegekasse (bzw. privates Versicherungsunternehmen etc.) übernommen (§ 347 Nr. 10 SGB III).

Zur Kranken- und Pflegeversicherung gewährt die Pflegeversicherung in den Fällen der Freistellung nach § 3 PflegeZG, in denen keine anderweitige Absicherung, insbesondere durch eine Familienversicherung, besteht, auf Antrag Zuschüsse in Höhe der Mindestbeiträge, die von freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur sozialen Pflegeversicherung zu entrichten sind; diese Zuschüsse dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen (§ 44a Abs. 1 SGB XI).

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind Beschäftigte in der Zeit, in der sie eine/n Pflegebedürftige/n im Sinne des § 14 SGB XI nicht erwerbsmäßig wenigstens 14 Stunden wöchentlich in ihrer/seiner häuslichen Umgebung pflegen, versicherungspflichtig, wenn die/der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung hat (§ 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI i.V.m. § 44 Abs. 1 SGB XI). Die Rentenversicherungsbeiträge werden ebenfalls von der Pflegekasse (bzw. privates Versicherungsunternehmen etc.) getragen.

5.10.2 Auswirkungen der teilweisen Freistellung

5.10.2.1 Arbeitslosenversicherung

Für die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung nach § 26 Abs. 2b SGB III wird grundsätzlich nicht danach unterschieden, ob Beschäftigte im Rahmen der Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt werden. Bei nur teilweiser Freistellung ist allerdings davon auszugehen, dass die aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses fortbestehende Versicherungspflicht - hierfür ist erforderlich, dass die fortbestehende Beschäftigung mehr als geringfügig i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausgeübt wird - wegen der Konkurrenzregelung des § 26 Abs. 3 Satz 5 SGB III die Versicherungspflicht als Pflegeperson verdrängt (keine Mehrfachversicherung in der Arbeitslosenversicherung).

5.10.2.2 Kranken- und Pflegeversicherung

In der Kranken- und Pflegeversicherung ist eine soziale Absicherung der Pflegepersonen nicht vorgesehen.

Üben pflichtversicherte Beschäftigte, die nach § 3 PflegeZG teilweise von der Arbeitsleistung freigestellt werden, ihre fortbestehende Beschäftigung mehr als geringfügig i.S.v. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV aus, besteht für die Dauer dieser Freistellung weiterhin Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung.

Freiwillig versicherte Beschäftigte, die vor Beginn der Freistellung nach § 3 PflegeZG wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung waren und während der Freistellung ein Entgelt, das regelmäßig die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet, erhalten, werden mit Beginn und somit für die Dauer der Freistellung versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung; zudem unterliegen sie - unverändert - der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung. Diesen Beschäftigten wird der Beitragszuschuss des Arbeitgebers nach § 257 Abs. 1 SGB V und § 61 Abs. 1 SGB XI durch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ersetzt. Optional haben diese Beschäftigten die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreien zu lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V) und die Beitragszuschüsse des Arbeitgebers weiter in Anspruch zu nehmen. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses nach § 257 Abs. 1 SGB V und § 61 Abs. 1 SGB XI richtet sich nach dem während der Freistellung nach § 3 PflegeZG reduzierten Entgelt als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Die Befreiung von der gesetzlichen Krankenversicherung ist - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - auch möglich, wenn im Anschluss an die Zeiten einer Freistellung nach § 3 PflegeZG ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen und die Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter herabgesetzt wird (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V).

Übersteigt auch das während der Freistellung nach § 3 PflegeZG erhaltene Entgelt weiterhin die Jahresarbeitsentgeltgrenze, liegt weiterhin Versicherungsfreiheit vor; die freiwillige Mitgliedschaft bleibt während dieser Zeit bestehen.

Privat krankenversicherte Beschäftigte können infolge der Reduzierung der Arbeitszeit aus Anlass der Freistellung nach § 3 PflegeZG und einer damit verbundenen Reduzierung des Arbeitsentgelts unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung werden. Sie können sich aber auf Antrag von dieser Versicherungspflicht für die Dauer der Freistellung nach § 3 PflegeZG bzw. wenn im Anschluss an die Zeiten einer Freistellung nach § 3 PflegeZG ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen und die Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter herabgesetzt wird, befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2a SGB V, § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V; s.o.). Die Befreiung von der Versicherungspflicht ermöglicht privat krankenversicherten Beschäftigten die Beibehaltung ihres bisherigen Versicherungsschutzes.

Beschäftigte nach **Vollendung des 55. Lebensjahres** werden bei einer Unterschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze in Folge der Arbeitszeitreduzierung nur unter den einschränkenden Voraussetzungen des § 6 Abs. 3a SGB V (wieder) versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie bleiben danach versicherungsfrei, wenn sie in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich krankenversichert waren und

mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder nach § 5 Abs. 5 SGB V nicht versicherungspflichtig waren.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung bewirkt wegen der Akzessorietät im Versicherungsrecht von Kranken- und Pflegeversicherung (vgl. § 1 Abs. 2, § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI), dass auch keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung eintritt; die private Pflegepflichtversicherung bleibt dann grundsätzlich bestehen.

Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses nach § 257 Abs. 2 SGB V und § 61 Abs. 2 SGB XI richtet sich auch hier nach dem während der Freistellung nach § 3 PflegeZG reduzierten Entgelt als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherungs-entgeltverordnung.

5.10.2.3 Rentenversicherung

Aus der Teilzeitbeschäftigung erwerben die Beschäftigten regulär Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die teilweise Freistellung ist darüber hinaus eine Pflichtbeitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn die/der Beschäftigte eine/n Pflegebedürftige/n im Sinne des § 14 SGB XI nicht erwerbsmäßig mindestens 14 Stunden wöchentlich häuslich pflegt (§ 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI i.V.m. § 44 Abs. 1 SGB XI). Hierbei ist zu beachten, dass der arbeitsrechtliche Anspruch auf Freistellung nach § 3 Abs. 1 PflegeZG nicht nach der Intensität der beabsichtigten Pflegeetätigkeit differenziert. In der Rentenversicherung richtet sich die Bewertung der Pflegezeit dagegen nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe) und nach dem Umfang der Pflegeetätigkeit (§ 166 Abs. 2 Satz 1 SGB VI). Die Pflegekasse (bzw. das private Versicherungsunternehmen etc.) übernimmt für die Zeit der häuslichen Pflege die Beitragszahlung zur gesetzlichen Rentenversicherung, wenn daneben nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich einer Beschäftigung nachgegangen wird (§ 3 Satz 3 i.V.m. § 170 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

6. Befristung von Ersatzkräften

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

Die Dauer der Befristung muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den rechtlich zulässigen Zwecken zu entnehmen sein (Zeit- oder Zweckbefristung nach § 6 Abs. 2 PflegeZG).

Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag der Ersatzkraft unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Freistellung nach § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG vorzeitig endet (zur vorzeitigen Beendigung der Freistellung siehe Nr. 5.7). Die befristet eingestellte Ersatzkraft kann sich in diesen Fällen nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen. Dieses außerordentliche Kündigungsrecht kann durch Vertrag ausgeschlossen werden.

§ 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 (TzBfG) ergänzt. Der Arbeitgeber muss zum Beispiel das Schriftformerfordernis des § 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 (vgl. hierzu Arbeitsvertragsmuster LBV 41112).

7. Kündigungsschutz

Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 1 PflegeZG von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellung nach § 3 PflegeZG grundsätzlich nicht kündigen. Der Sonderkündigungsschutz ist aber auf die Dauer von höchstens 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn bis zum Ende der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellung begrenzt worden.

Diese besondere Kündigungsschutzregelung besteht jedoch nicht mehr während des Zeitraums der Darlehensrückzahlung.

Ausnahmsweise kann in besonderen Fällen eine Kündigung erfolgen, wenn sie vorher vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg für zulässig erklärt worden ist. Ein besonderer Fall liegt vor, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das als vorrangig angesehene Interesse der/des Beschäftigten am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen außergewöhnlicher Umstände hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt.

Zu einem besonderen Fall können insbesondere folgende Konstellationen führen:

- Bei einer Schließung oder Teilschließung kann die/der Beschäftigte nicht in einer anderen Abteilung oder Dienststelle weiter beschäftigt werden oder die/der Beschäftigte lehnt eine angebotene zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz ab.

- Die/Der Beschäftigte begeht eine vorsätzliche strafbare Handlung gegen den Arbeitgeber oder besonders schwere Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die für den Arbeitgeber eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, beispielsweise Beleidigung des Arbeitgebers, tätlicher Angriff oder Diebstahl zu Lasten des Arbeitgebers.

Die besonderen gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen von schwangeren Beschäftigten (§ 9 MuSchG) und Beschäftigten in Elternzeit (§ 18 BEEG) sind unabhängig von dem Kündigungsschutz nach § 5 PflegeZG zu beachten.

Die einvernehmliche Beendigung der Freistellung und die anschließende Vereinbarung eines Aufhebungsvertrages ist ohne vorherige Zustimmung des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg möglich.

8. Verhältnis von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und der Freistellungsansprüche nach § 3 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.

8.1 Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TV-L

Nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa und bb TV-L haben Beschäftigte u.a. für den Fall der schweren Erkrankung einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt wie die/der Beschäftigte, sowie unter bestimmten Umständen für den Fall der Erkrankung von Kindern unter 12 Jahren Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts für einen bzw. für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

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

Wird Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa und bb oder Abs. 3 TV-L in Anspruch genommen und zugleich Entgeltfortzahlung gewährt, ist zwar der Anspruch auf tarifliche Arbeitsbefreiung für das laufende Kalenderjahr erloschen. Die/Der Beschäftigte kann aber zusätzlich noch aus dem gleichen Anlass das Recht in Anspruch nehmen, der Arbeit 10 Arbeitstage nach § 2 Abs. 1 PflegeZG fernzubleiben, sofern dies erforderlich im Sinne des § 2 PflegeZG ist. Im Gegensatz zum tariflichen Anspruch aus § 29 TV-L, der für jedes Kalenderjahr nur einmal geltend gemacht werden kann, lässt § 2 Abs. 1 PflegeZG in Ausnahmefällen auch ein mehrfaches Fernbleiben von der Arbeit wegen verschiedener akuter

Pflegesituationen (auch der-/desselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen) zu.

Darüber hinaus kommt in den Fällen des § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TV-L eine weitere Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts im Rahmen des § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L (Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen) in Betracht. Danach ist eine weitere Freistellung möglich, als Beamtinnen/Beamte nach § 29 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) i.V.m. den Verwaltungsvorschriften des Innenministeriums hierzu, Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge erhalten können (vgl. Hinweis Nr. 3.1 zu § 29 Abs. 3 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweise des FM zum Arbeits- und Tariffrecht).

8.2 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 Beamtinnen/Beamten auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge gewährt werden kann, sind generell als wichtiger Grund im Sinne dieser tariflichen Vorschrift anzusehen. Der Sonderurlaub sollte nur im Rahmen der vom Beamtenrecht vorgegebenen Gesamtdauer bewilligt werden.

Nach §§ 72 Abs. 1, 73 LBG ist Beamtinnen/Beamten mit Dienstbezügen, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine/n nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige/n Angehörige/n tatsächlich betreuen oder pflegen, auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt 15 Jahren zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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 bis zu sechs Monate begrenzte Freistellung tariflichen Sonderurlaub in Anspruch nehmen, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen.

8.3 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 eine/n nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige/n sonstige/n Angehörige/n 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.

9. Verhältnis der Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG zu denen des FPfZG und zu § 45 SGB V

Ergänzend bzw. anstelle der Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG gibt es im Einzelfall u.a. noch folgende gesetzliche Möglichkeiten:

- Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen - Familienpflegezeit - (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG) bzw. Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 2 Abs. 5 FPfZG); vgl. Abschnitt II.

Die Freistellungsansprüche nach § 3 PflegeZG und die Freistellungsansprüche nach § 2 FPfZG können auch miteinander kombiniert werden (siehe Nr. 1). Die Gesamtdauer dieser verschiedenen Freistellungsansprüche beträgt bei Kombination maximal 24 Monate je naher/nahem Angehörigen.

Eine Kombination der Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder der Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG mit der Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder der Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG ist aber nur möglich, wenn sich die Freistellungen **zeitlich unmittelbar aneinander anschließen** und für die **schriftliche Ankündigung** gegenüber dem Arbeitgeber folgende **Fristen** beachtet werden:

- beim Übergang von einer Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder einer Freistellung gemäß § 2 Abs. 5 FPfZG in eine Pflegezeit gemäß § 3 Abs. 1 PflegeZG oder eine Freistellung gemäß § 3 Abs. 5 PflegeZG: spätestens acht Wochen vor Beginn
- beim Übergang von einer Pflegezeit gemäß § 3 Abs. 1 PflegeZG oder einer Freistellung gemäß § 3 Abs. 5 PflegeZG in eine Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder eine Freistellung gemäß § 2 Abs. 5 FPfZG: spätestens drei Monate vor Beginn.

Auch soll die/der Beschäftigte möglichst **frühzeitig erklären, ob** sie/er **Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder eine Freistellung gemäß § 2 Abs. 5 FPfZG** in Anspruch nimmt. Aus dem Gesetz ergibt sich keine Frist, innerhalb derer die Erklärung der/des Beschäftigten zu erbringen ist. Den Beschäftigten kann für die Erklärung aber eine angemessene Frist gesetzt werden. Als angemessen erscheint eine Frist von zwei Wochen ab dem Zeitpunkt der Ankündigung.

Im Einzelfall können bei einer kurzen teilweisen Freistellung (bis zur Dauer von sechs Monaten) die Voraussetzungen für eine Freistellung sowohl nach dem PflegeZG als auch

nach dem FPfZG vorliegen. Legt sich die/der Beschäftigte in der Ankündigung nicht eindeutig fest, ob sie/ er

- Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder
- Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG bzw.
- Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG oder
- Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG in Anspruch nehmen will,

und sind die Voraussetzungen für beide Freistellungsansprüche erfüllt, so gilt jeweils die Erklärung als Ankündigung von Freistellung nach dem PflegeZG.

- Inanspruchnahme von Kinderkrankengeld und einer Freistellung nach § 45 SGB V.
Nach § 45 Abs. 4 SGB V haben in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versicherte Beschäftigte einen Anspruch auf Kinderkrankengeld für die Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege ihres schwerstkranken und versicherten Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten hat. Der Anspruch auf Krankengeld und der damit verbundene Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 Abs. 4 SGB V ist zeitlich unbegrenzt. Der Anspruch besteht ggf. neben den Freistellungsansprüchen des § 3 PflegeZG. Er dürfte jedoch wegen des Anspruchs auf das Kinderkrankengeld von den Beschäftigten vorrangig in Anspruch genommen werden. Ein zeitlich unbegrenzter Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht auch für nicht in der GKV versicherte Beschäftigte, die keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld haben (§ 45 Abs. 5 SGB V).

Im Übrigen vgl. Hinweis Nr. 1.6.2.1 ff. zu § 29 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweise des FM zum Arbeits- und Tariftrecht.

II. Familienpflegezeitgesetz

Zur Durchführung des am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462), weist das Ministerium für Finanzen auf Folgendes hin:

1. Überblick

Die Beschäftigten haben einen **Rechtsanspruch** auf Freistellung nach dem FPfZG.

Sie sind bei einer Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden für die Dauer von bis zu 24 Monaten (Höchstdauer) je pflegebedürftiger/m nahen Angehörigen **teilweise** freizustellen.

Nach § 2 FPfZG sind Freistellungen möglich für:

- die **Pflege** von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung - Familienpflegezeit - (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG)
- die **Betreuung** von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung (§ 2 Abs. 5 FPfZG).

Die Freistellungsansprüche nach § 2 FPfZG und nach § 3 PflegeZG (siehe Abschnitt I) können miteinander kombiniert werden. Die Gesamtdauer dieser verschiedenen möglichen Freistellungsansprüche beträgt bei Kombination auch maximal 24 Monate je naher/m Angehörigen.

Bei **Kombination** des Freistellungsanspruchs nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder § 2 Abs. 5 FPfZG mit dem Freistellungsanspruch nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder dem Freistellungsanspruch zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG ist eine **zeitliche Unterbrechung** zwischen diesen einzelnen Freistellungsansprüchen **nicht zulässig** (vgl. auch Abschnitt I Nr. 9).

Zwischen einer Familienpflegezeit nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG oder einer Freistellung nach § 2 Abs. 5 FPfZG (ggf. noch kombiniert mit einer Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG oder einer Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG) und einer **Freistellung nach § 3 Abs. 6 PflegeZG** ist eine **zeitliche Unterbrechung** jedoch **zulässig**.

Die kurzfristige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG wird auf die Höchstdauer von 24 Monaten nicht angerechnet.

Die Beschäftigten haben für die Dauer der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG einen **Rechtsanspruch** auf ein **zinsloses Darlehen**.

Begriffsbestimmung:

Mit dem Begriff „Familienpflegezeit“ ist zum einen § 2 FPfZG überschrieben. Zugleich ist in § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG die Familienpflegezeit als Freistellung zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen definiert.

Für die nachstehenden Hinweise werden folgende Begriffsbestimmungen festgelegt:

*„Familienpflegezeit“ bedeutet die **Freistellung zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG**,*

*„Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG“ ist der Oberbegriff und bezeichnet **beide Freistellungen nach dem FPfZG**.*

2. Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich des FPfZG entspricht dem des PflegeZG (§ 2 Abs. 2 FPfZG; siehe Abschnitt I Nr. 2).

3. Nahe Angehörige, Pflegebedürftigkeit, Nachweis der Pflegebedürftigkeit

Wer nahe/r Angehörige/r und wer pflegebedürftig ist, regelt § 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 7 PflegeZG (siehe Abschnitt I Nr. 3 und 4.1). Die Ausführungen zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit in Abschnitt I Nr. 5.2.2 gelten entsprechend.

4. Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG

4.1 Freistellung zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen - Familienpflegezeit - (§ 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG)

Beschäftigte können zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung in einem Zeitraum von bis zu 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf wöchentlich mindestens 15 Stunden reduzieren.

Die/der Beschäftigte kann eine Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG für die-/denselbe/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n nur einmal geltend machen (vgl. Abschnitt I Nr. 5.1.1).

4.1.1 Häusliche Umgebung

Die Ausführungen zur häuslichen Umgebung in Abschnitt I Nr. 5.2 geltend entsprechend.

4.1.2 Ankündigungsfristen

Die Familienpflegezeit ist dem Arbeitgeber spätestens 8 Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen wird und was für eine Verteilung der Arbeitszeit gewünscht wird.

In Kombination mit § 3 Abs. 1 oder Abs. 5 PflegeZG sind ggf. längere Ankündigungsfristen zu beachten (siehe Abschnitt I Nr. 9).

4.1.3 Vereinbarung über Familienpflegezeit

Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung (Änderung zum Arbeitsvertrag; vgl. hierzu Arbeitsvertragsmuster LBV 41113) zu treffen.

Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der/des Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung und eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit auch ablehnen (zum Begriff „dringende betriebliche Belange“ vgl. auch Hinweis Nr. 1.1 zu § 11 Abs. 1 TV-L in Gl.Nr. 1.1 der Hinweise des FM zum Arbeits- und Tarifrecht).

Ferner sind die Regelungen in Abschnitt 5 des Chancengleichheitsgesetzes zu beachten.

4.1.4 Umfang der Arbeitszeit

Das FPfZG schreibt nicht verpflichtend vor, um wie viel die bisherige Arbeitszeit zu reduzieren ist. Allerdings darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während der Familienpflegezeit 15 Stunden nicht unterschreiten. Arbeitszeitmodelle mit unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit stehen der für die Familienpflegezeit vorausgesetzten Mindestarbeitszeit nicht entgegen, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreitet.

Um die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu können, ist es nicht Voraussetzung, dass die/der Beschäftigte zuvor in Vollzeit gearbeitet hat.

4.1.5 Unterbrechung der Familienpflegezeit wegen eines vorübergehenden außerhäuslichen Aufenthalts der pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Die Ausführungen zur Pflegezeit in Abschnitt I Nr. 5.2.3 geltend entsprechend.

4.1.6 Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen

Gemäß § 3 FPfZG haben die Beschäftigten für die Dauer der Familienpflegezeit einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, welches sie direkt beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen können.

Diese monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung gewährt. Die monatliche Darlehensrate beträgt mindestens 50 Euro.

Das Darlehen ist nach Ende der Freistellung in Raten wieder zurück zu zahlen.

Bezüglich der Rückzahlung des Darlehens gibt es auch Härtefallregelungen, wie Stundung, teilweisen Darlehenserlass oder Erlöschen der Darlehensschuld.

Die personalverwaltende Stelle bzw. das LBV ist nach § 4 FPfZG verpflichtet, dem BAFzA die regelmäßige Wochenarbeitszeit und den Bruttoarbeitslohn vor der Freistellung im Rahmen der Beantragung eines Darlehens zu bescheinigen, soweit dies zum Nachweis der wöchentlichen Arbeitszeit oder des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erforderlich ist (vgl. Entgeltbescheinigung für die Beantragung des Darlehens; siehe www.wege-zur-pflege.de unter „Formulare und Merkblätter“).

Weitere Einzelheiten zum Darlehen sind den Vorschriften §§ 3, 5 bis 10 FPfZG zu entnehmen.

Anfragen zum Darlehen können die Beschäftigten an das BAFzA richten.

4.2 Freistellung zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 2 Abs. 5 FPfZG)

Beschäftigte können nach § 2 Abs. 5 FPfZG zur Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung in einem Zeitraum von bis zu 24 Monaten ihre Arbeitszeit auf wöchentlich 15 Stunden reduzieren.

Im Rahmen der angekündigten Freistellungsdauer ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Pflege nach § 2 Abs. 1 Satz 1 FPfZG und der häuslichen bzw. außerhäuslichen Betreuung nach Absatz 5 mehrmals und jederzeit möglich.

Beschäftigte können diese Freistellung wahlweise statt des Anspruchs nach § 2 Abs. 1 FPfZG geltend machen.

Da es sich hier um eine „Begleitung“ handelt, ist eine Pflegeleistung durch die/den Beschäftigte/n nicht erforderlich.

4.2.1 Ankündigungsfrist, Vereinbarung über die Freistellung, Umfang der Arbeitszeit und Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen

Hinsichtlich der zu beachtenden Ankündigungsfrist, der abzuschließenden Vereinbarung über die Freistellung, dem Umfang der Arbeitszeit und des Rechtsanspruchs auf ein zinsloses Darlehen gelten die Ausführungen zur Familienpflegezeit (Nr. 4.1.2 bis 4.1.4 und 4.1.6) entsprechend.

5. Verlängerung der Freistellung

Eine für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG kann (nahtlos) bis zur Höchstdauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Ein Anspruch der/des Beschäftigten auf Verlängerung (ohne Zustimmung des Arbeitgebers) besteht nur, wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflege- oder Betreuungsperson aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

6. Mehrere Beschäftigte pflegen/betreuen die-/denselbe/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n

Mehrere Beschäftigte, die eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n pflegen bzw. eine/n minderjährige/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n betreuen, können bei ihrem jeweiligen Arbeitgeber unabhängig voneinander eine Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG beanspruchen. Sie können **nacheinander** oder **parallel** eine Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG in Anspruch nehmen. Es findet keine Prüfung statt, wie viele Personen bereits für ein und die-/denselbe/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n für den gleichen Zeitraum eine Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG in Anspruch genommen haben; die Kenntnis eines solchen Sachverhalts steht dem Anspruch auf Freistellung nach § 2 FPfZG einer/s jeden nahen Angehörigen auch nicht entgegen. Die Freistellungsansprüche nach § 2 FPfZG gelten insofern nur bezogen auf die/den jeweiligen Beschäftigte/n und nicht auf die/den pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n.

7. Ende der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG

Die Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG endet regelmäßig zu dem in der Vereinbarung (Änderungsvertrag) über die Freistellung festgelegten Zeitpunkt.

Darüber hinaus endet die Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG unter den Voraussetzungen des § 2a Abs. 5 Satz 1 FPfZG vorzeitig.

§ 2a Abs. 5 Satz 1 FPfZG entspricht inhaltlich § 4 Abs. 2 Satz 1 PflegeZG. Die Ausführungen in Abschnitt I Nr. 5.7 finden daher entsprechende Anwendung.

8. Auswirkungen der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG auf das Arbeitsverhältnis (einschließlich Zusatzversorgung)

Für die Auswirkungen einer Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG auf das Arbeitsverhältnis (einschließlich Zusatzversorgung) gelten die Ausführungen zur teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG entsprechend (siehe Abschnitt I Nr. 5.9 ff.).

9. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Für die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG gelten die Ausführungen zur teilweisen Freistellung nach § 3 PflegeZG im Abschnitt I Nrn. 5.10, 5.10.2.2 und 5.10.2.3 entsprechend.

10. Befristung von Ersatzkräften

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zur Beschäftigung von befristeten Ersatzkräften gelten entsprechend (§ 2 Abs. 3 FPfZG; siehe Abschnitt I Nr. 6). In Arbeitsverträgen mit Beschäftigten, die aus den in § 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 6 Abs. 1 PflegeZG genannten Gründen befristet eingestellt werden, sollte grundsätzlich vereinbart werden, dass für das Arbeitsverhältnis die Vorschriften des § 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 6 Abs. 1 bis 3 PflegeZG gelten (vgl. hierzu Arbeitsvertragsmuster LBV 41112).

11. Kündigungsschutz

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes zum Kündigungsschutz gelten entsprechend (§ 2 Abs. 3 FPfZG i.V.m. § 5 PflegeZG; siehe Abschnitt I Nr. 7).

12. Verhältnis der Freistellungsansprüche nach § 2 FPfZG zu weiteren tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung

Das FPfZG ergänzt und erweitert die bereits nach bisherigem Recht bestehenden Gesetze und Vorschriften zur Freistellung von der Arbeitsleistung bzw. der Verringerung der Arbeitszeit für die Pflege oder Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Neben dem bzw. anstelle des Freistellungsanspruch/s nach § 2 FPfZG kann es im Einzelfall noch folgende Möglichkeiten geben:

- Teilzeitbeschäftigung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TV-L (vgl. dazu Abschnitt I Nr. 8.3),
- Sonderurlaub nach § 28 TV-L (vgl. dazu Abschnitt I Nr. 8.2),
- Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. aa und bb TV-L (vgl. dazu Abschnitt I Nr. 8.1),

- Vereinbarung über ein Freistellungsjahr (besondere Form der Teilzeitbeschäftigung nach § 69 Abs. 5 LBG bzw. § 10 Abs. 6 TV-L soweit durch die oberste Dienstbehörde zugelassen),
- Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG für die Pflege einer/s pflegebedürftigen nahen Angehörigen bzw. Freistellung nach § 3 Abs. 5 PflegeZG für die Betreuung einer/s minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis zur Dauer von jeweils sechs Monaten unter vollständiger oder teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung. Die Freistellungsansprüche nach § 2 FPfZG und die Freistellungsansprüche nach dem PflegeZG (siehe Abschnitt I) können auch miteinander kombiniert werden (siehe Nr. 1). Die Gesamtdauer dieser verschiedenen Freistellungsansprüche beträgt bei Kombination maximal 24 Monate je naher/m Angehörigen.

Im Übrigen wird hinsichtlich des Verhältnisses der Freistellungsansprüche des FPfZG zu denen des PflegeZG auf die Ausführungen zum Pflegezeitgesetz in Abschnitt I Nr. 9 hingewiesen.

13. Übergangsregelung für Altfälle (§ 15 FPfZG)

Mit Wirkung vom 1. Januar 2015 ist die Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber während der Pflegephase und die spätere Einbehaltung des Aufstockungsbetrages vom Arbeitsentgelt in der Nachpflegephase sowie der zwingende Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung nicht mehr vorgesehen. Für die Altfälle (Beginn der Familienpflegezeit nach § 2 FPfZG spätestens am 31. Dezember 2014) gelten die Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes in der Fassung vom 6. Dezember 2011 fort (§ 15 FPfZG). Auch die entsprechenden Hinweise in Abschnitt II der Durchführungshinweise des FM zu den Auswirkungen des PflegeZG und des FPfZG vom 3. Mai 2012 (Az. 1-0386.2-14/3) bleiben für diese Fälle weiter maßgebend.