



Foto: © berwis / [www.pixelio.de](http://www.pixelio.de)

**2015**

**HALTERN AM SEE**

**Geschlechtsspezifische Urteile  
nach dem AGG, TVöD, Pflege ZG**

## Kündigung einer Schwangeren führt zu Entschädigungsanspruch

Schwangere und Mütter genießen den sogenannten Sonderkündigungsschutz. Welche Konsequenzen es nach sich ziehen kann, wenn trotz dieses Sonderkündigungsschutzes gekündigt wird, hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (12.12.2013, Az. 8 AZR 838/12).

### Der Fall:

Eine schwangere Beschäftigte in einem Kleinbetrieb erhielt im Juli 2011 ein Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) aus gesundheitlichen Gründen. Die Arbeitgeberin schlug ihr vor, das Beschäftigungsverbot zu missachten. Hiergegen setzte sich die Beschäftigte aber zur Wehr.

Am 14.07.2011 wurde festgestellt, dass der Fötus im Mutterleib abgestorben war, eine künstliche Fehlgeburt musste eingeleitet werden. Die Beschäftigte teilte ihrer Arbeitgeberin diese Entwicklung mit sowie die Tatsache, dass sie nach ihrer Gesundung einem Beschäftigungsverbot nicht mehr unterliege.

Noch am 14.07.2011 kündigte die Arbeitgeberin das bestehende Arbeitsverhältnis fristgemäß und ließ der Arbeitnehmerin die Kündigung noch am selben Tage unverzüglich zukommen. Die Beschäftigte fand die Kündigung erst 2 Tage später nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenhaus im Briefkasten vor.

Sie sah in der Kündigung eine Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts und klagte auf eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen sprach ihr 3.000€ zu. Dagegen legte die Arbeitgeberin Berufung ein.

### Die Entscheidung:

Das BAG teilte die Rechtsauffassung des Sächsischen LAG und gab der Klägerin recht.

Die Richter führten in ihrer Entscheidung aus, dass die Beschäftigte aufgrund ihrer Schwangerschaft von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechts benachteiligt worden sei.

Da die künstliche Fehlgeburt noch nicht eingeleitet worden war, habe die Schwangerschaft zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung noch nicht bestanden. Daher liege ein Verstoß gegen den Sonderkündigungsschutz der Beschäftigten nach MuSchG (Mutterschutzgesetz) vor.

Nach Ansicht der Bundesrichter sei auch die Tatsache, dass die Arbeitgeberin versucht habe, die Beschäftigte dazu zu bewegen, das Beschäftigungsverbot zu ignorieren, als Indiz für eine Benachteiligung der Beschäftigten wegen ihrer Schwangerschaft zu bewerten.

### Fazit:

*Rechtlich ist an dieser Entscheidung interessant, dass das Ignorieren des Sonderkündigungsschutzes – wie hier vorliegend – nicht nur als Verstoß gegen das MuSchG bewertet wurde, sondern auch als Indiz für einen geschlechtsbezogene Benachteiligung vom BAG gesehen wurde.*

## Besondere Besoldung für begrenzt dienstfähige Teilzeitbeschäftigte

Regelmäßig wird in der Praxis davon ausgegangen, dass Teilzeitbeschäftigte anteilig – also gemessen an ihrem geleisteten Dienst – vergütet werden müssen.

Dies war bisher für Tarifbeschäftigte wie auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte anzunehmen. Dass das nicht immer gerechtfertigt ist, entschied nun das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) am 27.03.2014 (Az. 2 C 50.11).

### Der Fall:

Eine verbeamtete Lehrerin war nur noch begrenzt dienstfähig, nämlich mit 60% der betriebsüblichen Arbeitszeit. Infolgedessen erhielt sie lediglich 60% ihrer vollen Besoldung.

Nach einer Verordnung des Landes Baden-Württemberg wurde die Zahlung eines Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit für Beamtinnen und Beamte ausgeschlossen. Fraglich war hier, ob sich dies mit dem Alimentationsprinzip – dem Versorgungsprinzip des Beamtenrechts – verträgt.

Hiermit argumentierte die Beamtin und klagte. In den unteren Instanzen blieb sie mit ihrer Klage erfolglos.

### Die Entscheidung:

Das BVerwG sah dies aber anders als die vorigen Instanzen und gab der Beamtin recht. Die Richter stellten fest, dass die Besoldung im fraglichen Zeitraum rechtswidrig und nicht verfassungskonform war. Sie führten dazu aus, dass die baden-württembergische Verordnung gegen das Alimentationsprinzip des Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) und Art. 3 Abs. 1 GG Verstoße.

Gemäß dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Alimentationsprinzip (Versorgungsverpflichtung des Staates für Beamtinnen und Beamte) seien Dienstbezüge, Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung eine Voraussetzung dafür, dass sich Beamte dem öffentlichen Dienst als Lebensruf widmen und ihre Aufgaben in rechtlicher und wirtschaftlicher Unabhängigkeit erfüllen können. Dies diene dem Zweck, im politischen Kräftespiel eine stabile und gesetzestreue Verwaltung zu sichern.

### Alimentation ist Gegenleistung

Die Alimentation sei die Gegenleistung des Dienstherrn dafür, dass sich der Beamte oder die Beamtin ganz zur Verfügung stelle und die Dienstpflichten nach Kräften erfülle. Anders sei dies bei freiwillig teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, die ja selbst darüber entscheiden würden, inwieweit sie für die Sicherung eines angemessenen Unterhalts Abstriche von der Besoldung in Kauf nähme. Sie könnten schließlich auch jederzeit zur Vollzeitbesoldung zurückkehren.

Bei begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten gebiete das Alimentationsprinzip grundsätzlich eine Alimentation ähnlich derjenigen der vollzeitbeschäftigten.

### Ähnliche Besoldung wie Vollzeitbeschäftigte

Deshalb sei die Verordnung verfassungswidrig, die im Ergebnis zu einer gleichen Besoldung des begrenzt dienstfähigen Beamten oder der Beamtin mit einem freiwillig teilzeitbeschäftigten Beamten oder Beamtin führe. Daraus folge allerdings nicht, dass begrenzt dienstfähige Beamte oder Beamtinnen mit vollzeitbeschäftigten gleichgestellt werden müssten, sondern der Gesetzgeber habe diesen Grundsätzen Rechnung zu tragen.

Hier sah das BVerwG insbesondere eine Regelung, die als Zuschlag zur Teilzeitbesoldung einen prozentualen Anteil der Differenz zwischen der Teilzeit- und der Vollzeitbesoldung gewährt, wie dies zum Beispiel nach dem Besoldungsrecht in Thüringen der Fall ist, als geeignete Form an, dieser verfassungsrechtlichen Verpflichtung nachzukommen.

**Fazit:**

*Dies ist eine aus meiner Sicht einleuchtende Entscheidung. Insoweit wird hier die Verpflichtung des Staates, seine Beamtinnen und Beamten angemessen zu versorgen und somit dem Alimentationsprinzip nachzukommen, in angemessener Weise Rechnung getragen. Tatsächlich ist es ja so, dass die begrenzt dienstfähige Person angemessen versorgt sein muss und insoweit erst einmal nicht mit einer Person vergleichbar ist, die freiwillig Teilzeit in Anspruch nimmt.*

### **Wie freiwillig ist Teilzeitarbeit bei Familienpflichten?**

Weiter gedacht könnte man sich aber auch die Frage stellen, ob Beschäftigte mit Familienpflichten tatsächlich freiwillig Teilzeit in Anspruch nehmen oder nicht vielmehr durch unsere gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hierzu gezwungen werden. Nimmt man dies mit in den Blick, so könnte man theoretisch auch vertreten, dass diese Teilzeitbeschäftigten ebenfalls gezwungenermaßen Teilzeit nehmen und insoweit im obigen Sinne angemessen zu versorgen sind. Das wird aber wohl kaum gerichtlich durchsetzbar sein.

### **Tipp:**

Veröffentlichen Sie diese Entscheidung an Ihrem Schwarzen Brett oder auf Ihrer Seite im Intranet. Sie kann für viele begrenzt dienstfähige Kolleginnen und Kollegen von großer Bedeutung sein. Die Entscheidung gilt aber nicht für Tarifbeschäftigte, da diese nicht dem Alimentationsprinzip unterfallen. Weisen Sie auch darauf hin.

## **Wann haben Beschäftigte Anspruch auf eine Betriebsrente?**

Immer wieder führt die Auslegung von Versorgungsordnungen für eine Betriebsrente zu juristischen Problemen. Im vorliegenden Fall hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich damit auseinandergesetzt (13.01.2015, Az. 3 AZR 894/12).

### **Der Fall:**

Eine 1959 geborene Beschäftigte hatte ihre Arbeitgeberin, bei der sie seit 1991 angestellt war, wegen einer Betriebsrente verklagt. Diese betriebliche Altersversorgung richtete sich nach den Regelungen zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung (AHV) der Arbeitgeberin.

Die AHV sahen vor, dass Versorgungsbezüge nur dann gewährt werden, wenn die Beschäftigten

- > mindestens 5 Jahre in den Diensten der Arbeitgeberin gestanden hatten (Wartezeit),
- > nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeiterinnen nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aus den Diensten der Arbeitgeberin ausgeschieden waren oder
- > vor Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Beschäftigten vor Vollendung des 60. Lebensjahres, in den Diensten der Arbeitgeberin dienstunfähig geworden waren.

Weiter war in den AHV bestimmt, dass die Betriebsrente um die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gekürzt wird.

Im November 2010 teilte die Arbeitgeberin ihren Beschäftigten mit, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der veränderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Betriebsrente nach den AHV frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten können. Dies sollte für weibliche und männliche Beschäftigte gelten.

Die Arbeitgeberin führte hierzu aus, dass der Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung schon immer eine entscheidende Voraussetzung für den Anspruch auf die betriebliche AHV-Rente gewesen sei. Hiergegen hatte die Beschäftigte geklagt.

### **Die Entscheidung:**

Die 1. und 2. Instanz hatten der Klage stattgegeben. Das BAG sah dies allerdings anders. Die Richter wiesen die Klage zurück und führten hierzu aus, dass der Beschäftigten Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge nach den AHV 1991 erst dann zuständen, wenn sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehme.

Weiter hieß es im Urteil: Die Auslegung der AHV nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen ergebe, dass die AHV 1991 für Frauen keine „feste“, sondern eine „flexible“ Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlegen wollten und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzten.

### *Fazit:*

*Im Grunde erstaunt diese Entscheidung nicht wirklich, war doch Voraussetzung für den Bezug einer Betriebsrente auch die Anrechnung der gesetzlich gezahlten Rente. Insoweit ist die Regelung zeitgemäß auszulegen, das heißt, wenn sich das Renteneintrittsalter von Frauen auf 63 Jahre verschoben hat, so muss dies auch für die Inanspruchnahme der Betriebsrente gelten.*

Schauen Sie einmal in Ihren Versorgungsordnungen nach, insoweit vorhanden, ob hier auch noch an das „alte“ Renteneintrittsalter von Frauen angeknüpft wird. Gegebenenfalls sollten sich Frauen, die die betriebliche Altersrente dann doch erst später erhalten, hier beraten lassen.

## Freistellungsanspruch: Das steht Ihnen bei erkrankten Kindern zu

Für viele beschäftigte Eltern stellt die Erkrankung eines Kleinkindes ein großes Problem dar, gewährt doch das Tarifrecht im öffentlichen Dienst nur wenige Tage der bezahlten Freistellung. Wie viele Tage höchstens in Ansatz zu bringen sind, hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 05.08.2014 (Az. 9 AZR 878/12) geklärt.

### Der Fall:

Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben, wenn sie nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung krankenversichert sind, Anspruch auf Freistellung zum Zweck der Pflege eines erkrankten Kindes gem. § 29 Abs. 1 e) bb) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Eine Beschäftigte nahm zunächst 4 Tage bezahlt frei, da ihr unter 12-jähriges Kind erkrankt war und niemand anderes die Pflege des Kindes sicherstellen konnte. Die beschäftigte hatte jedoch weitere Kinder, die ebenfalls unter 12 Jahre alt waren, und stellte bei der Erkrankung eines anderen Kindes erneut einen Antrag auf Gewährung eines Tages bezahlter Freistellung zum Zweck der Pflege gemäß § 29 TVöD.

Der Arbeitgeber gewährte zwar die Freistellung an diesem 5.Tag, aber unbezahlt, und kürzte deshalb die Vergütung um einen Tag. Das wollte sich die Beschäftigte nicht gefallen lassen und erhob Klage.

### Die Entscheidung:

Die 1. Und auch die 2. Instanz wiesen den Anspruch der Beschäftigten mit dem Hinweis ab, dass in § 29 Abs. 1 e) TVöD geregelt sei, dass eine Freistellung bei einer Erkrankung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hätten, maximal 4 Arbeitstage im Kalenderjahr zu gewähren sei. Die weitere Regelung in § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD beziehe sich auf alle anderen Umstände, wegen derer man eine Freistellung beantragen könne, nämlich zum Beispiel bei der Erkrankung eines Angehörigen oder auch Erkrankung eines körperlich und geistig behinderten Kindes.

Das BAG sah dies anders. Es führte aus, dass die vom Landesarbeitsgericht vertretene Rechtsauffassung so nicht richtig sei. Bei einer Erkrankung eines weiteren Kindes unter 12 Jahren sei die Obergrenze der Freistellung gemäß § 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD maßgebend und insoweit ein weiterer Freistellungstag für das erkrankte Kind zu gewähren.

Dies setzte natürlich voraus, dass die übrigen tariflichen Voraussetzungen vorlägen, was hier im Fall gegeben war.

### Fazit:

*Eigentlich eine erstaunliche Sache, dass die Klage bis zum BAG gegangen ist. Es ging hier lediglich um das Entgelt in Höhe von 165,21€ brutto. Allerdings hat das Urteil nun die notwendige Klarstellung gebracht, dass die Obergrenze in § 29 Abs.1 Satz 3 TVöD auch für die Erkrankung eines weiteren Kindes gilt, und nicht nur in Bezug auf die anderen Alternativen, die in § 29 TVöD genannt sind.*

### Tipp:

Veröffentlichen Sie diese Entscheidung am Schwarzen Brett oder im Intranet. Viele Beschäftigte dürfen von dieser Entscheidung profitieren.



## Pflegezeit 2015: diese Neuerungen sollten Sie kennen

Der demografische Wandel schreitet voran – Grund genug, dass sich nun auch der Gesetzgeber dieser Tatsache gewidmet und zum Jahresstart 2015 die Regelungen zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen nochmals reformiert hat. Was genau sich geändert hat, lesen Sie hier.

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familien, Pflege und Beruf trat zum **01.01.2015** in Kraft. Es bringt als sogenanntes Artikelgesetz neue Regelungen zum Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG). Beide Gesetze wurden nunmehr miteinander harmonisiert und verknüpft.

### Gesetze zur Pflegezeit: arbeitsrechtliche Gesetze

Als erstes spezielles Gesetz für die Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen wurde im Jahr 2006 das PflegeZG in Kraft gesetzt. Das PflegeZG und auch das FamilienpflegeZG sind arbeitsrechtliche Gesetze. Sie gelten für alle Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst und ebenso alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Für Beamtinnen und Beamte im öffentlichen Dienst gelten die beamtenrechtlichen Regelungen des Bundes und der Länder zur Pflege.

### In der Kritik: unentgeltliche Pflegeleistungen

Wie schon bei Inkrafttreten des PflegeZG kritisiert wurde, dienen aus meiner Sicht allerdings beide Gesetze in erster Linie der Unterstützung der Pflegekassen und weniger, so wie es immer angekündigt wurde, dazu, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich zu verbessern.

Nach wie vor soll die Pflege unentgeltlich geleistet werden. Nunmehr wurde zwar mit dem neuen Gesetz die Möglichkeit geschaffen, Verdienstaufschläge wegen der Pflege pflegebedürftiger Angehöriger mit einem Darlehen zu kompensieren. Dies stellt aus meiner Sicht aber nicht unbedingt eine Verbesserung dar:

Wie bisher sollen Pflegenden unentgeltlich pflegen und sich auch noch dafür verschulden.

### Diese Rechte haben Pflegenden nach dem PflegeZG

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) hat 2 Säulen: nämlich die Freistellung zum Zweck der Organisation oder Übernahme einer kurzzeitigen Pflege sowie die Inanspruchnahme der sogenannten echten Pflegezeit. An dieser gesetzlichen Konstruktion hat sich auch nach der Reform des Gesetzes nichts verändert. Unter die echte Pflegezeit sind nunmehr aber weitere Tatbestände und Lebensumstände gefasst.

### Wer hat Ansprüche nach dem PflegeZG?

Welche Personen Pflegezeit in Anspruch nehmen können, ist in § 7 Abs. 1 PflegeZG geregelt; es wird hier auf den Beschäftigtenbegriff abgestellt.

Übersicht: Beschäftigte im Sinne des PflegeZG

- > Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- > Auszubildende
- > arbeitnehmerähnliche Personen und in Heimarbeit beschäftigte Personen

Nicht eingeschlossen in den Beschäftigtenbegriff sind Beamtinnen und Beamte.

## Was sind pflegebedürftige Angehörige?

Auch der Begriff der pflegebedürftigen Angehörigen ist im Pflege ZG geregelt. Die Definitionen hierzu finden Sie in § 7 Abs. 3 und Abs. 4 Pflege ZG.

Die folgende Checkliste können Sie nutzen, um festzustellen, ob ein naher Angehöriger im Sinne des Pflege ZG zu pflegen ist. Nicht jeder Pflegende fällt unter die Definition des § 7 Abs. 3 und Abs. 4 Pflege ZG, auch wenn er oder sie den Beschäftigten nahe steht.

In diesen Pflegefällen findet das Pflege ZG zum Beispiel keine Anwendung:

- > kranke Kinder, die keine Pflegestufe haben
- > alte betreuungsbedürftige Angehörige, die ebenfalls keine Pflegestufe haben
- > Kinder, Pflegekinder, Adoptivkinder der eheähnlichen Partnerin oder des Partners
- > Eltern der Lebenspartnerin oder –Partners oder der Partnerin / des Partners einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft

### Beispiel:

Ein Kollege kommt zu Ihnen in die Beratung, weil der Vater seines Partners in lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft schwer an Demenz erkrankt ist und sich nicht mehr allein versorgen kann. Die beiden Männer haben überlegt, dass sie den Vater in ihr gemeinsames Haus aufnehmen wollen und zunächst Ihr Kollege die Pflege für den alten Herrn übernehmen wird.

Er will von Ihnen wissen, welche Rechte er nach dem Pflege ZG hat.

Sie müssten zunächst überprüfen, ob dies überhaupt ein naher Angehöriger für Ihren Kollegen im Sinne des § 7 Pflege ZG darstellt.

Wie bisher können Beschäftigte nach § 2 Pflege ZG von ihrem Arbeitgeber verlangen, bis zu 10 Tagen freigestellt zu werden, wenn sich ein sogenannter Pflegenotstand ergibt. Was hierfür an Voraussetzungen vorliegen muss, lesen Sie im Folgenden.

### 1. Voraussetzung: ärztliches Attest

Der Arbeitgeber kann zum Nachweis für die Pflegebedürftigkeit oder für die vermutlich vorliegende Pflegebedürftigkeit sowie für die Erforderlichkeit der Pflegeorganisation oder kurzzeitigen Übernahme der Pflege eines nahen Angehörigen (im Sinne des Gesetzes) ein ärztliches Attest verlangen.

### 2. Voraussetzung: unverzügliche Mitteilung

Voraussetzung für die Freistellung im obigen Sinne ist zudem, dass die/der Beschäftigte die Arbeitsverhinderung sowie die geschätzte Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber mitteilt.

Neu eingeführt wurde ein sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld für die Zeit der Freistellung zum Zweck der Pflegeorganisation oder kurzzeitigen Übernahme der Pflege (bis zu 10 Arbeitstage).

### Pflegeunterstützungsgeld

Das Pflegeunterstützungsgeld stellt eine Lohnersatzleistung dar und wird gemäß § 44a Abs. 3 Satz 1 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB XI) gezahlt.

Es beträgt 70% des Bruttoentgelts, höchstens 90% des Nettoverdiensts. Hier fand eine Anlehnung an das Kinderkrankengeld statt.

Neben der Freistellung zum Zweck der Organisation der Pflege sieht das Pflege ZG weiterhin vor, dass sich Beschäftigte teilweise oder voll freistellen lassen können. Dies ist die sogenannte echte Pflegezeit.

Beschäftigte können sich zum Zweck der Pflege bis zu 6 Monate pro nahen Angehörigen voll oder teilweise freistellen lassen.



**Wenn Sie zur Pflegezeit beraten, sollten Sie beachten, dass verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein müssen.**

### **1. Voraussetzung: Arbeitgeber hat mehr als 15 Beschäftigte**

Im sogenannten Kleinstbetrieben muss der Arbeitgeber die echte Pflegezeit nicht gewähren, allerdings die Freistellung zur Organisation der Pflege schon. Von einem Kleinstbetrieb geht man aus, wenn der Betrieb nicht mehr als 15 Beschäftigte hat.

### **2. Voraussetzung: Pflege in häuslicher Umgebung**

Die oder der nahe Angehörige muss in häuslicher Umgebung gepflegt werden, allerdings nicht im eigenen Haushalt der/des Beschäftigten, sondern er kann auch anderswo wohnen.

Wichtig ist hier, dass die/der nahe Angehörige nicht in einem Pflegeheim untergebracht ist. Denn hier soll ausdrücklich die „häusliche Pflege“ unterstützt werden.

### **3. Voraussetzung: Nachweis**

Zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit müssen Beschäftigte eine Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse vorlegen. Dies gilt entsprechend bei pflegebedürftigen Angehörigen, die in der privaten Krankenversicherung versichert sind.

### **4. Voraussetzung: Ankündigungsfrist**

Beschäftigte, die echte Pflegezeit beanspruchen wollen, müssen dies ihrem Arbeitgeber 10 Arbeitstage vor Beginn schriftlich mitteilen. Weiter müssen sie erklären, für welche Dauer und in welchem Umfang (Teilzeit oder Vollzeit) die Freistellung in Anspruch genommen wird. Bei einer Teilfreistellung müssen sie zudem die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

### **Besonderheit: Teilfreistellung**

Beanspruchen Beschäftigte nur eine Teilfreistellung zum Zweck der Pflege, müssen Arbeitgeber und Beschäftigte eine Vereinbarung über die Verringerung und Lage der Arbeitszeit treffen.

Ist der Arbeitgeber mit der Lage der Arbeitszeit nicht einverstanden, so kann er diesen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten nur aus dringenden betrieblichen Gründen widersprechen. In allen anderen Fällen muss der Arbeitgeber die Wünsche der Beschäftigten akzeptieren.

***Denken Sie daran, dass die Inanspruchnahme von Pflegezeit nicht abgelehnt werden kann.***

---

Stadt Haltern am See  
Franziska Steverding-Waterkamp, Gleichstellungsbeauftragte  
im Juni 2015  
[www.haltern-am-see.de](http://www.haltern-am-see.de)

Quellen:  
[www.gleichstellung-im-blick.de](http://www.gleichstellung-im-blick.de)

Titelfoto: berwis\_pixelio.de

