

## INHALT

Dienstvereinbarung über die Behandlung von Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16 Abs. 3 SGB II (sog. 1 – 2-Euro-Jobs) an den staatlichen Schulen .....	37
Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) .....	39

Die Personalabteilung informiert:

### **Dienstvereinbarung über die Behandlung von Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16 Abs. 3 SGB II (sog. 1 – 2 Euro-Jobs) an den staatlichen Schulen**

Die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) und der Gesamtpersonalrat für das Personal an Schulen schließen folgende Dienstvereinbarung:

#### **Vorbemerkungen**

Diese Vereinbarung hat zum Ziel, sich auf die Rahmenbedingungen für die Gestaltung der gemäß § 16 Abs. 3 SGB II öffentlich geförderten Beschäftigung (sog. 1 – 2 Euro-Jobs) im Bereich der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen zu verständigen und das Verfahren zu regeln.

Dienststelle und Gesamtpersonalrat stimmen überein, dass das Ziel der Gewährung der Arbeitsgelegenheiten die Erlangung eines Arbeitsplatzes auf dem Ersten Arbeitsmarkt ist.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung einschließlich ihrer Dienststellen wie z. B. die staatlichen Schulen wird nicht selbst als Träger von Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16 Abs. 3 SGB auftreten.

#### **1. Voraussetzungen**

##### **1.1**

BSB und Gesamtpersonalrat stimmen überein, dass die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten im Sinne des SGB II und III zu keinem Abbau, Umbau, Qualitätsverlust oder Verdrängung von bestehenden Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen führen oder freie bzw. frei werdende Stellen ersetzen darf. Dies gilt auch für Aufgabenbereiche, für die Stellen weggefallen sind.

Vorübergehend nicht besetzte Arbeitsplätze, dürfen durch Personen in Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 Satz 2 nicht besetzt werden. Dies gilt auch für vorübergehende Gründe, z. B. Krankheit und Urlaubsvertretungen.

In jedem Fall muss es sich um eindeutig definierte, zusätzliche Teilaufgaben handeln, für die eine Anleitung durch Festangestellte und deren Vertretung vorhanden ist. Die Teilaufgaben müssen genau benannt werden, abgrenzbar leistungsfähig sein und nicht zu den Regelaufgaben der BSB gehören.

##### **1.2**

Aneinandergereihte Tätigkeiten gem. § 16 Abs. 3 SGB II derselben Personen im Bereich der BSB – auch bei wechselnden Trägern – werden abgelehnt.

##### **1.3**

Sowohl die Empfänger von Arbeitslosengeld II als auch die anleitenden Beschäftigten müssen mit dem Arbeitseinsatz einverstanden sein.

#### **2. Tätigkeitsfelder**

##### **2.1**

Arbeitsgelegenheiten dürfen nur für Aufgaben geschaffen werden, bei denen die gesetzlichen Voraussetzungen des SGB vorliegen, d.h. sie müssen gemeinnützig und zusätzlich sein. Die Aufgaben sind zusätzlich, sofern sie keine Regeltätigkeiten umfassen. Tätigkeiten, die von Beschäftigten ausgeübt werden, können somit nicht Gegenstand einer Arbeitsgelegenheit gem. § 16 Abs. 3 SGB II sein.

##### **2.2**

BSB und Gesamtpersonalrat stimmen darin überein, dass in Zusammenarbeit mit geeigneten Trägern (geeignet sind Träger, deren Maßnahmen/Arbeitsgelegenheiten durch Betreuung, Qualifizierung und gezielte Vermittlung eine Integration in den Ersten Arbeitsmarkt fördern) für folgende Aufgaben grundsätzlich der Einsatz von „Ein-Euro-Kräften“ möglich ist, soweit es sich nicht um schulische Unterrichtsprojekte handelt:

- Zusätzliche Arbeiten bei der Pflege, Unterhaltung und Sicherung von Schulgebäuden und Schulgeländen, die über den Aufgabenbereich des Schulbetriebspersonals hinausgehen. Zusätzliche und zeitlich begrenzte Arbeiten in schuleigenen Räumen, z. B. Fahrradwerkstatt.
- Zusätzliche und zeitlich begrenzte Arbeiten zur Wiederherstellung oder Aufarbeitung von Schulmobiliar und Schulräumen.
- Schulwegsicherung, Schülerlotsen
- Verschönerung des Schulhofes.

### 2.3

Für folgende Tätigkeiten dürfen – auch nicht mit Zustimmung des örtlichen Schulpersonalrates – „Ein-Euro-Kräfte“ nicht herangezogen werden:

- Die Erteilung von Unterricht oder unterrichtsunterstützende Tätigkeiten einschließlich sozialpädagogische oder pflegerische und technische Tätigkeitsbereiche, die normalerweise von Beschäftigten der BSB ausgefüllt werden.
- Die Unterstützung in Schulbüros und auf anderen Verwaltungsdienstposten, da hier eine Zusätzlichkeit und genaue Abgrenzbarkeit nicht gegeben ist.
- Tätigkeitsfelder, die für Praktikanten im Rahmen von qualifizierenden schulischen Bildungsmaßnahmen benötigt werden.

## 3. Verfahren

### 3.1

Bevor Vereinbarungen mit Trägern über den Einsatz von „Ein-Euro-Kräften“ abgeschlossen werden, sind mit dem örtlichen Schulpersonalrat die Modalitäten dieser Maßnahme (auszuübende Tätigkeiten, Dauer der Maßnahme, Benennung der Anleiter/innen) zu erörtern.

### 3.2

Die Einstellung der „Ein-Euro-Kräfte“ unterliegt gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 1 HmbPersVG der Mitbestimmung des örtlichen Schulpersonalrats. Das Mitbestimmungsverfahren wird von der Schulleitung durchgeführt. Ohne Zustimmung des Personalrats darf die „Ein-Euro-Kraft“ nicht die Beschäftigung aufnehmen.

Dienststelle und Gesamtpersonalrat stimmen überein, dass im Falle einer Nichtzustimmung durch den Personalrat die Voraussetzungen für eine vorläufige Regelung nach § 82 HmbPersVG nicht vorliegen.

### 3.3

Ein Mitbestimmungsrecht des örtlichen Schulpersonalrates ist auch dann gegeben, wenn zwar nicht die Schule sondern ein Dritter (z. B. Schulverein oder Förderverein) einen Kooperationsvertrag mit dem Träger schließt und ein Beschäftigter der Behörde für Schule und Berufsbildung weisungsbefugt gegenüber der „Ein-Euro-Kräften“ ist.

### 3.4

Nicht unter diese Dienstvereinbarung fallen Projekte/Arbeitsvorhaben der Träger von Arbeitsgelegenheiten, bei denen die Regieverpflichtung/Aufsichtsführung/

Weisungsbefugnis nicht in der Schule/Dienststelle sondern beim Träger selbst oder Dritten liegt.

### 3.5

Sofern von der Behörde für Schule und Berufsbildung mit Trägern eine generelle übergreifende Vereinbarung über Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 Abs. 3 SGB II (nicht Einzelpersonen sondern Vorhaben/Maßnahmen) an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen geschlossen wird, werden diese Vereinbarungen vorher dem Gesamtpersonalrat zur Mitbestimmung vorgelegt.

### 3.6

Es besteht zwischen Personalrat und Dienststelle Einvernehmen darüber, dass die Wahrnehmung von Arbeitsgelegenheiten nicht zum aktiven und passiven Wahlrecht nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz führt.

## 4. Arbeitsbedingungen

### 4.1

Die in den Arbeitsmaßnahmen Beschäftigten können sich an den für sie zuständigen Personalrat in Angelegenheiten, die ihre Beschäftigungsbedingungen (z. B. Aufenthalts- und Sanitärräume) in der Behörde für Schule und Berufsbildung betreffen, wenden. Die Schule wird diesbezügliche Vorschläge des Personalrats im Sinne der Nummern 1 und 2 dieser Dienstvereinbarung aufgreifen.

### 4.2

Erfordert die auszuübende Tätigkeit die Bereitstellung von Schutzkleidung, wird diese von der Schule zur Verfügung gestellt.

### 4.3

Die in Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten Beschäftigten erhalten für Bewerbungsgespräche eine Freistellung im erforderlichen Umfang. Sie sind bei der Bewerbung zu unterstützen.

### 4.4

Bei jeder Einzelmaßnahme muss – auch im Sinne der Qualifizierung – sichergestellt sein, dass eine Anleitung stattfindet. Diese muss verantwortlich sicherstellen, dass die geplanten Ziele der Maßnahme erreicht werden.

## 5. Inkrafttreten und Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. April 2009 in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten gekündigt werden. Eine Nachwirkung wird nicht vereinbart.

Hamburg, den 30. März 2009

Für die Dienststelle:

gez. Dr. Alpheis, Leiter des Amtes für Verwaltung

gez. Rosenboom, Leiter des Amtes für Bildung

gez. Schulz, Geschäftsführer des HIBB

08.04.2009

MBISchul 2009 Seite 37

Für den Personalrat:

gez. Voß, Personalratsvorsitzender GPR

\* \* \*

V 438-3

## Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz)

Am 1. Juli 2008 ist das neue Pflegezeitgesetz in Kraft getreten. Der Text des Pflegezeitgesetzes ist als Anlage beigefügt.

Mit diesem Gesetz sollen Beschäftigte die Möglichkeit erhalten, pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Das Pflegezeitgesetz unterscheidet zwischen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit.

Hinsichtlich der Anwendung dieses Gesetzes gibt es Unterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Beamtinnen/Beamte.

**Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt folgendes:**

### 1. Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder Pflegezeit

Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende (Beschäftigte im Sinne des Pflegezeitgesetzes).

Die Inanspruchnahme einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder einer Pflegezeit setzt voraus, dass ein naher Angehöriger pflegebedürftig im Sinne des §§ 14 und 15 SGB XI ist. Es muss also mindestens Pflegestufe I vorliegen. Für den Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung reicht es aus, wenn die zu pflegende Person die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI voraussichtlich erfüllen wird.

Als nahe Angehörige gelten insbesondere:

- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft,
- Geschwister,
- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder oder die des Ehegatten oder Lebenspartner, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

### 2. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

#### a) Dauer der Freistellung

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Hilfe zu organisieren oder selbst sicherzustellen. Da dieses Recht auf Akutfälle begrenzt ist, kann die Freistellung nur in Anspruch genommen werden, wenn eine bedarfsgerechte Pflege oder eine pflegerische Versorgung ansonsten nicht sichergestellt werden könnte.

#### b) Mitteilungspflicht

Die Freistellung bedarf zwar nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, jedoch muss der Beschäftigte die Verhinderung an der Arbeitsleistung sowie deren voraussichtliche Dauer (es können auch weniger als zehn Arbeitstage in Anspruch genommen werden) unverzüglich mitteilen. „Unverzüglich“ bedeutet, dass die Information des Arbeitgebers erfolgen muss, sobald der Arbeitnehmer in der Lage ist, die Pflegesituation sowie die erforderliche Freistellung einzuschätzen.

Die Mitteilung kann formlos schriftlich, ggf. nach vorheriger telefonischer Ankündigung, erfolgen. Beizufügen ist eine ärztliche Bescheinigung, aus der sich die

Pflegebedürftigkeit sowie die Erforderlichkeit der pflegerischen/organisatorischen Maßnahmen durch den Arbeitnehmer ergeben. Die Kosten für eine solche Bescheinigung sind vom Arbeitnehmer zu tragen.

#### c) Vergütung und sozialversicherungsrechtliche Absicherung

Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung sieht das Pflegezeitgesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht vor – jedoch kann sich evtl. ein Anspruch aus § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. E, Doppelbuchst. aa-cc TV-L ergeben. Danach kann Entgeltfortzahlung für einen Tag bzw. bis zu vier Tagen im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung (hierzu zählt auch eine akute Pflegebedürftigkeit) beansprucht werden.

Der Schutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt während der Freistellung bestehen.

### 3. Pflegezeit

Pflegezeit bedeutet, dass ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit besteht, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Es kann sich dabei um eine vollständige Freistellung von der Arbeit oder um eine Teilfreistellung zur Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung handeln. Während der vollständigen Freistellung besteht kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts; bei einer Teilfreistellung wird ein anteiliges Entgelt gezahlt.

Eine Pflege in häuslicher Umgebung liegt vor bei Aufnahme des Angehörigen in den Haushalt des Beschäftigten oder wenn der Beschäftigte den Angehörigen in dessen Haushalt pflegt, ohne seinen eigenen Haushalt aufzugeben.

#### a) Bescheinigung

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Für in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherte Pflegebedürftige ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

#### b) Geltendmachung des Anspruchs und Dauer

Die Pflegezeit muss dem Arbeitgeber schriftlich und mindestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Freistellung angekündigt werden. Der formlose Antrag muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- die Absicht, Pflegezeit in Anspruch nehmen zu wollen,
- den Beginn der Pflegezeit,
- den zeitlichen Umfang der Freistellung (volle oder teilweise Freistellung) und
- den Zeitraum der beabsichtigten Pflegezeit.

Bei nur teilweiser Freistellung von der Arbeit ist zusätzlich auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Den Wünschen über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, sofern nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Die Pflegezeit beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate. Wird zunächst ein kürzerer Zeitraum in Anspruch genommen, kann die Pflegezeit mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu dieser Höchstdauer verlängert werden.

### c) Vorzeitige Beendigung

Vorzeitig kann die Pflegezeit grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers beendet werden. Ausnahme: Die Pflegezeit endet vor Ablauf des in Anspruch genommenen Zeitraums, wenn die gepflegte Person verstirbt, in eine stationäre Pflegeeinrichtung aufgenommen werden muss oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen aus anderen Gründen unmöglich oder unzumutbar wird. Das Ende der Pflegezeit tritt in diesen Fällen vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände ein.

### d) Sozialversicherungsrechtliche Absicherung

Wer eine vollständige Freistellung in Anspruch nimmt oder seine Arbeitszeit so reduziert, dass er nur noch geringfügig beschäftigt ist, hat grundsätzlich keinen Kranken- und Pflegeversicherungsschutz (Ausnahme: der Beschäftigte ist über einen Angehörigen familienversichert). Auf Antrag können von der Pflegekasse aber Zuschüsse zur freiwilligen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden. Eine private Kranken- und Pflegepflichtversicherung bleibt dagegen grundsätzlich bestehen.

In der Arbeitslosenversicherung besteht die Pflichtversicherung für die Dauer der Pflegezeit fort. Die notwendigen Beiträge werden von der Pflegekasse übernommen.

Während der Pflegezeit besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, wenn der Pflegebedürftige wenigstens 14 Stunden in der Woche in seiner häuslichen Umgebung gepflegt wird. Die Beiträge werden durch die Pflegekasse übernommen, wenn der pflegende Angehörige nicht mehr als 30 Stunden in der Woche arbeitet.

## Für Beamtinnen und Beamte gilt:

### 1. Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung

In entsprechender Anwendung der Hamburgischen Sonderurlaubsrichtlinien können auch Beamtinnen und Beamte Sonderurlaub für die Dauer von insgesamt 10 Arbeitstagen für die kurzfristige Arbeitsverhinderung in Anspruch nehmen.

#### a) Voraussetzungen

Die Inanspruchnahme eines Sonderurlaubes wegen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung setzt voraus, dass ein naher Angehöriger pflegebedürftig im Sinne des §§ 14 und 15 SGB XI ist. Es muss also mindestens Pflegestufe I vorliegen. Für den Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung reicht es aus, wenn die zu pflegende Person die Voraussetzungen der §§ 14 und 15 SGB XI voraussichtlich erfüllen wird.

Als nahe Angehörige gelten insbesondere:

- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft,
- Geschwister,
- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder oder die des Ehegatten oder Lebenspartner, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

#### b) Dauer der Freistellung

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine

bedarfsgerechte Hilfe zu organisieren oder selbst sicherzustellen. Da dieses Recht auf Akutfälle begrenzt ist, kann die Freistellung nur in Anspruch genommen werden, wenn eine bedarfsgerechte Pflege oder eine pflegerische Versorgung ansonsten nicht sichergestellt werden könnte.

### c) Mitteilungspflicht

Die Freistellung bedarf zwar nicht der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, jedoch muss der Beschäftigte die Verhinderung an der Arbeitsleistung sowie deren voraussichtliche Dauer (es können auch weniger als zehn Arbeitstage in Anspruch genommen werden) unverzüglich mitteilen. „Unverzüglich“ bedeutet, dass die Information des Arbeitgebers erfolgen muss, sobald der Arbeitnehmer in der Lage ist, die Pflegesituation sowie die erforderliche Freistellung einzuschätzen.

Die Mitteilung kann formlos schriftlich, ggf. nach vorheriger telefonischer Ankündigung, erfolgen. Beizufügen ist eine ärztliche Bescheinigung, aus der sich die Pflegebedürftigkeit sowie die Erforderlichkeit der pflegerischen/organisatorischen Maßnahmen durch den Arbeitnehmer ergeben. Die Kosten für eine solche Bescheinigung sind vom Arbeitnehmer zu tragen.

### d) Besoldung und Beihilfeanspruch

Anspruch auf Besoldung besteht nicht. Unter den Voraussetzungen des Sonderurlaubes für einen erkrankten Angehörigen (Nr. 5 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. a Hamburgische Sonderurlaubsrichtlinien, HmbSUrlR) bzw. für erkrankte Kinder unter 12 Jahren (Nr. 5 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchst. b HmbSUrlR) kann für einen bzw. bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr eine Fortzahlung der Bezüge erfolgen.

Der Beihilfeanspruch besteht auch während eines solchen Sonderurlaubes.

## 2. Pflegezeit

Für Beamtinnen und Beamte können unmittelbar die Bestimmungen zur familiären Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung herangezogen werden.

Nach § 89 Hamburgisches Beamtengesetz ist Beamtinnen und Beamte auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,

- die Arbeitszeit bis auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen oder
- Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu gewähren,

wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

„Sonstige Angehörige“ sind

- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Verlobte
- Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Geschwister der Eltern
- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder oder die des Ehegatten oder Lebenspartner, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

Die Höchstgrenze aller Beurlaubungen auch in Verbindung mit unterhältiger Teilzeit von maximal 12 Jahren darf jedoch nicht überschritten werden.

# Gesetz über die Pflegezeit

## (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

### § 1 Ziel des Gesetzes

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

### § 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

- (1) Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
- (2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.
- (3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.

### § 3 Pflegezeit

- (1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.
- (2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.
- (3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.
- (4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

### § 4 Dauer der Pflegezeit

- (1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Mona-

te (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

- (2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

### § 5 Kündigungsschutz

- (1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 nicht kündigen.
- (2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

### § 6 Befristete Verträge

- (1) Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Pflegezeit nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.
- (2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.
- (3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Pflegezeit nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.
- (4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie auf Grund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

## § 7 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

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

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Für die arbeitnehmerähnlichen Personen, insbesondere für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Nahe Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
2. Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister,
3. Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

(4) Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

## § 8 Unabdingbarkeit

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