Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 9. Senat	Urteil vom 15. November 2011 - 9 AZR 348/10 -
I. Arbeitsgericht Stuttgart Kammern Ludwigsburg	Urteil vom 24. September 2009 - 12 Ca 1792/09 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 31. März 2010 - 20 Sa 87/09 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Pflegezeit - einmalige oder mehrmalige Inanspruchnahme

Gesetze:

BEEG § 16 Abs. 1 Satz 5, Abs. 3 Satz 4; BGB §§ 145, 194; PflegeZG §§ 1, 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Satz 1, § 4 Abs. 1, § 7 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 Nr. 1, Abs. 4 Satz 1; ZPO § 256 Abs. 1, § 559 Abs. 1

Leitsätze:

1. § 3 PflegeZG räumt dem Beschäftigten ein einseitiges Gestaltungsrecht ein. Durch die Erklärung, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, treten unmittelbar die gesetzlichen Rechtsfolgen der Pflegezeit ein, ohne dass es noch eines weiteren Handelns des Arbeitgebers bedürfte.

2. § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG eröffnet dem Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, durch einmalige Erklärung bis zu sechs Monate lang Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Hat der Arbeitnehmer die Pflegezeit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber in Anspruch genommen, ist er gehindert, von seinem Recht erneut Gebrauch zu machen, sofern sich die Pflegezeit auf denselben Angehörigen bezieht *(einmaliges Gestaltungsrecht)*.

3. Es bleibt offen, ob es mit § 3 Abs. 1 PflegeZG vereinbar ist, dass der Arbeitnehmer die Pflegezeit im Wege einer einmaligen Erklärung auf mehrere getrennte Zeitabschnitte verteilt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

9 AZR 348/10
20 Sa 87/09
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
15. November 2011

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. November 2011 durch den Richter am Bundesarbeitsge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

richt Krasshöfer als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Dr. Leitner für Recht erkannt:

> Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 31. März 2010 - 20 Sa 87/09 - wird zurückgewiesen.
>
> Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Anspruch des Klägers auf bis zu sechs Monate Pflegezeit gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG durch die einmalige Inanspruchnahme einer verkürzten Pflegezeit erfüllt ist. 1

Zwischen den Parteien besteht seit dem 1. April 1986 ein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte, die regelmäßig mehr als 15 Mitarbeiter beschäftigt, setzt den Kläger als Betriebsmittelkonstrukteur ein. 2

Die Mutter des Klägers, Frau N, ist pflegebedürftig. Mit Schreiben vom 24. März 2005 stufte sie die Barmer Ersatzkasse mit Wirkung zum 1. Februar 2005 in die Pflegestufe I ein. 3

Unter dem 12. Februar 2009 teilte der Kläger der Beklagten mit, er werde im Zeitraum vom 15. bis zum 19. Juni 2009 seine Mutter unter Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach den §§ 3 und 4 PflegeZG pflegen. 4

Mit Schreiben vom 9. Juni 2009 zeigte der Kläger der Beklagten an, er beanspruche ferner am 28. und am 29. Dezember 2009 Pflegezeit. Dem widersprach die Beklagte mit Schreiben vom 29. Juni 2009. 5

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Unter dem 4. Dezember 2009 informierte der Kläger die Beklagte darüber, seine Mutter auch im Zeitraum vom 27. bis zum 31. Dezember 2010 zu pflegen. 6

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das PflegeZG berechtige Arbeitnehmer, die ihnen nach § 3 PflegeZG zustehende Pflegezeit mehrmals in nicht zusammenhängenden Zeitabschnitten bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten in Anspruch zu nehmen. Sinn und Zweck des PflegeZG sei es, die Pflegeversicherung auf die Bedürfnisse und Wünsche der Pflegebedürftigen sowie ihrer Angehöriger auszurichten und die Pflegekassen durch eine Stärkung der häuslichen Pflege finanziell zu entlasten. Diesem Regelungsziel trage allein eine weite Auslegung des § 3 PflegeZG Rechnung. Während § 2 PflegeZG „akut auftretende“ Pflegezeiten regele, habe § 3 PflegeZG „geplante“ Pflegezeiten zum Gegenstand, ohne Vorgaben zur zeitlichen Lage oder zur Anzahl der Zeitabschnitte zu enthalten. 7

Der Kläger hat vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt, 8

> die Beklagte zu verurteilen, ihn im Zeitraum vom 27. bis einschließlich 31. Dezember 2010 vollständig von der Arbeitsleistung freizustellen,
>
> hilfsweise,
>
> die Beklagte zu verurteilen, ihn im Zeitraum vom 27. bis einschließlich 31. Dezember 2010 nach Maßgabe von § 3 PflegeZG vollständig von der Arbeitsleistung freizustellen,
>
> höchst hilfsweise
>
> festzustellen, dass die Beklagte ihn im Zeitraum vom 28. bis zum 29. Dezember 2009 vollständig nach Maßgabe von § 3 PflegeZG von der Arbeitsleistung freizustellen hatte.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, § 3 PflegeZG räume dem Arbeitnehmer lediglich das Recht auf eine einmalige ununterbrochene Pflegezeit ein. 9

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Abweichend von den Anträgen, die er in der mündlichen Verhandlung vor dem 10

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Landesarbeitsgericht gestellt hat, hat der Kläger in der Revisionsverhandlung beantragt

> festzustellen, dass ihm zur Pflege seiner Mutter noch eine Pflegezeit gemäß §§ 3 und 4 PflegeZG von bis zu sechs Monaten abzüglich einer Woche zusteht.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist ohne Erfolg. 11

I. Gegenstand der revisionsrechtlichen Beurteilung ist der Feststellungsantrag, den der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat gestellt hat. Die von dem Kläger in der Revisionsinstanz erklärte Klageänderung ist zulässig. 12

1. Vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger beantragt, ihn im Zeitraum vom 27. bis einschließlich 31. Dezember 2010 vollständig von der Arbeitsleistung freizustellen, hilfsweise, ihn im Zeitraum vom 27. bis einschließlich 31. Dezember 2010 nach Maßgabe von § 3 PflegeZG vollständig von der Arbeitsleistung freizustellen, höchst hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte ihn im Zeitraum vom 28. bis zum 29. Dezember 2009 vollständig nach Maßgabe von § 3 PflegeZG von der Arbeitsleistung freizustellen hatte. Diese Anträge hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat nicht aufrechterhalten. Er hat zuletzt lediglich die Feststellung begehrt, dass ihm zur Pflege seiner Mutter noch eine Pflegezeit gemäß §§ 3 und 4 PflegeZG von bis zu sechs Monaten abzüglich einer Woche zusteht. 13

2. Nach § 559 Abs. 1 ZPO sind Klageänderungen und -erweiterungen in der Revisionsinstanz grundsätzlich nicht zulässig *(vgl. BAG 23. Februar 2010 - 9 AZR 52/09 - Rn. 35, AP BUrlG § 11 Nr. 67)*. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch bezüglich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht *(BAG 20. Januar 2010 - 5 AZR* 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

99/09 - Rn. 11, AP BGB § 611 Abhängigkeit Nr. 119 = EzA BGB 2002 § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 16). Antragsänderungen können aber aus prozessökonomischen Gründen zugelassen werden, wenn der neue Sachantrag sich auf den in der Berufungsinstanz festgestellten Sachverhalt und auf den unstreitigen Parteivortrag stützt *(vgl. BAG 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 57, AP TzBfG § 14 Nr. 77 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 10)*. Ein solcher Ausnahmefall, der aus Gründen der Prozessökonomie eine Befassung mit den geänderten Anträgen rechtfertigt, liegt im Streitfall vor. Die Klageänderung in der Revisionsinstanz stützt der Kläger auf den in der Berufungsinstanz festgestellten Sachverhalt, nämlich die Pflegebedürftigkeit seiner Mutter. In der Senatsverhandlung haben die Parteien übereinstimmend erklärt, die Pflegebedürftigkeit der Mutter des Klägers bestehe fort.

II. Der Klageantrag ist als Feststellungsantrag zulässig. 15

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. 16

2. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfall vor. 17

a) Der Kläger begehrt die Feststellung eines Rechtsverhältnisses. 18

aa) Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO nur Rechtsverhältnisse Gegenstand einer Feststellungsklage sein, nicht bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses. Eine Feststellungsklage muss sich jedoch nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis als Ganzes erstrecken. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken *(BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 557/06 - Rn. 14, AP BGB § 611 Mobbing Nr. 4)*. 19

bb) Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm zur Pflege seiner Mutter eine restliche Pflegezeit gemäß §§ 3 und 4 PflegeZG zusteht, obwohl er im 20

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Zeitraum vom 15. bis zum 19. Juni 2009 bereits Pflegezeit in Anspruch genommen hat. Streitgegenstand ist damit das Bestehen oder Nichtbestehen der Rechtsposition, die § 3 Abs. 1 PflegeZG dem Kläger einräumt. Die Feststellungsklage bezieht sich damit auf eine Folge des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses *(vgl. zu einem Zurückbehaltungsrecht: BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 557/06 - Rn. 14, AP BGB § 611 Mobbing Nr. 4)*.

b) Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, gerichtlich feststellen zu lassen, ob ihm weiterhin Pflegezeit zusteht *(§ 256 Abs. 1 ZPO)*. Die Beklagte hat das Recht des Klägers, erneut Pflegezeit zu nehmen, unter Hinweis auf § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG in Abrede stellt. 21

c) Der grundsätzlich geltende Vorrang der Leistungsklage *(vgl. BAG 11. Dezember 2001 - 9 AZR 435/00 - zu I der Gründe, EzA ZPO § 256 Nr. 59)* steht der Zulässigkeit des Feststellungsantrags nicht entgegen. 22

aa) Eine Feststellungsklage ist zulässig, wenn mit ihr eine sachgerechte, einfache Erledigung der aufgetretenen Streitpunkte zu erreichen ist und prozesswirtschaftliche Überlegungen gegen einen Zwang zur Leistungsklage sprechen *(vgl. BAG 16. Dezember 2008 - 9 AZR 985/07 - Rn. 19, BAGE 129, 72)*. 23

bb) Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt. 24

(1) Das Recht eines Arbeitnehmers, einen nahen Familienangehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen, ist kein Anspruch des Arbeitnehmers iSd. § 194 BGB, zu dessen gerichtlicher Durchsetzung eine Leistungsklage geeignet wäre. § 3 PflegeZG räumt dem Beschäftigten ein einseitiges Gestaltungsrecht ein *(ErfK/Gallner 11. Aufl. § 3 PflegeZG Rn. 4; Fröhlich ArbRB 2008, 84, 86; Joussen NZA 2009, 69, 71; Schwerdle ZTR 2007, 655, 659; aA Preis/Nehring NZA 2008, 729, 734)*. Durch die Erklärung, Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, treten unmittelbar die gesetzlichen Rechtsfolgen der Pflegezeit ein, ohne dass es noch eines weiteren Handelns des Arbeitgebers bedürfte *(in diesem Sinne: Joussen NZA 2009, 69, 71)*. Der Arbeitnehmer schuldet während der in An- 25

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

spruch genommenen Pflegezeit keine Arbeitsleistung mehr *(§ 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG)*. Ähnlich hat der Senat in der Vergangenheit die Rechtslage im Fall der Elternzeit beurteilt. Der Senat hat angenommen, die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternzeit sei von einer Zustimmung des Arbeitgebers unabhängig. Sie führe aufgrund des dem Arbeitnehmer eingeräumten Gestaltungsrechts unmittelbar zum Ruhen der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden wechselseitigen Hauptpflichten *(BAG 19. April 2005 - 9 AZR 233/04 - Rn. 25, BAGE 114, 206)*. Diese Rechtsfolge trete ein, ohne dass es einer Zustimmung seitens des Arbeitgebers bedürfe *(BAG 27. April 2004 - 9 AZR 21/04 - Rn. 29, BAGE 110, 224)*. Insbesondere sei ein auf die Änderung des Arbeitsvertrags gerichteter Antrag des Arbeitnehmers iSv. § 145 BGB, den der Arbeitgeber annehmen oder ablehnen könne, entbehrlich *(BAG 9. Mai 2006 - 9 AZR 278/05 - Rn. 18, AP BErzGG § 15 Nr. 47)*. Dieselben Erwägungen treffen auf die Pflegezeit iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG zu. Ausweislich der Gesetzesmaterialien wollte der Gesetzgeber die Regelung der Pflegezeit und der Pflegeteilzeit an den Bestimmungen über die Elternzeit in § 15 f. BEEG orientieren *(vgl. BT-Drucks. 16/7439 S. 91)*. Soweit nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG der Beschäftigte „von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen“ ist, handelt es sich um eine redaktionelle Ungenauigkeit des Gesetzgebers. Einer Freistellungserklärung des Arbeitgebers bedarf es nach der Gesetzesbegründung gerade nicht.

(2) Nach diesen Grundsätzen ist eine Leistungsklage zur Sicherung des Anspruchs auf Pflegezeit ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann allenfalls nach erfolgter Inanspruchnahme beantragen festzustellen, dass während des in Anspruch genommenen Zeitraums keine Arbeitspflicht bestand. Vorliegend streiten die Parteien darüber, ob dem Kläger weiterhin Zeit zur Pflege seiner Mutter zusteht, obwohl er im Zeitraum vom 15. bis zum 19. Juni 2009 bereits Pflegezeit in Anspruch nahm. Hierzu kommt nur die Feststellungsklage in Betracht. 26

III. Die Klage ist nicht begründet. 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Der Kläger hat zur Pflege seiner Mutter keinen Anspruch mehr auf Pflegezeit gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG. 28

a) Danach sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate *(§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG)*. 29

b) Die allgemeinen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Pflegezeit liegen vor. Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis *(§ 7 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Satz 1 PflegeZG)*. Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer *(§ 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG)*. Schließlich ist die Mutter des Klägers eine nahe Angehörige *(§ 7 Abs. 3 Nr. 1 PflegeZG)* und pflegebedürftig *(§ 7 Abs. 4 Satz 1 PflegeZG)*. 30

c) Der Kläger hat das einmalige Gestaltungsrecht, das ihm § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG einräumt, durch die Mitteilung an die Beklagte, Pflegezeit im Zeitraum vom 15. bis zum 19. Juni 2009 zu nehmen, ausgeübt. Sein Anspruch auf Pflegezeit zur Pflege seiner Mutter ist damit verbraucht. § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG eröffnet Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monate lang der Pflege eines nahen Angehörigen zu widmen. Das PflegeZG erlaubt es einem Arbeitnehmer nicht, Pflegezeit für ein und denselben nahen Angehörigen mehrfach in Anspruch zu nehmen *(mehrfaches Gestaltungsrecht)*. Hat der Arbeitnehmer die Pflegezeit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber in Anspruch genommen, ist sein Anspruch erloschen, sofern sich die Pflegezeit auf denselben Angehörigen bezieht *(einmaliges Gestaltungsrecht)*. Das gilt auch dann, wenn die in Anspruch genommene Pflegezeit kürzer als sechs Monate ist. Dies ergibt die Auslegung der maßgeblichen Vorschriften. Der Senat braucht im Streitfall nicht darüber zu befinden, ob es mit § 3 Abs. 1 PflegeZG vereinbar ist, dass der Arbeitnehmer die Pflegezeit im Wege einer einmaligen Erklärung auf mehrere getrennte Zeitabschnitte verteilt, und ob die zeitliche Höchstbeschränkung des Pflegezeitanspruchs nur für dasselbe Arbeitsverhältnis gilt. 31

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

aa) Der einfach-gesetzlichen Auslegung ist der Wortlaut der Vorschrift, der systematische Gesamtzusammenhang, die Entstehungsgeschichte und der Zweck, soweit er im Gesetz erkennbar Ausdruck gefunden hat, zugrunde zu legen *(vgl. BAG 20. Mai 2008 - 9 AZR 219/07 - Rn. 20, BAGE 126, 352)*. 32

bb) Der Wortlaut des § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG *(„die Pflegezeit“)* deutet auf ein einmaliges Gestaltungsrecht hin, das nicht mehrere Teilrechte umfasst *(so zu einer „einheitlichen Freistellung“: ErfK/Gallner § 4 PflegeZG Rn. 1)*. Der Wortlaut ist aber - soviel ist der Revision zuzugestehen - nicht eindeutig *(vgl. Preis/Nehring NZA 2008, 729, 734)*. 33

cc) Die Annahme eines nur einmaligen Gestaltungsrechts wird durch den Regelungszusammenhang, in den die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG eingebunden ist, gestützt *(vgl. hierzu ErfK/Gallner § 4 PflegeZG Rn. 1)*. 34

(1) Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG kann die für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Einen zustimmungsfreien Anspruch auf Verlängerung räumt das Gesetz dem Arbeitnehmer nur in den Fällen ein, in denen ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann *(§ 4 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG)*. Ließe man die mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit zu, wie sie der Kläger begehrt, verlöre die Vorschrift des § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG ihre praktische Bedeutung. Denn der Arbeitnehmer könnte - gegebenenfalls mit einem zeitlichen Abstand von wenigen Tagen - nach Ende der einen Pflegezeit durch einseitige Erklärung die nächste nehmen. Dies widerspricht dem erkennbaren Regelungsanliegen des Gesetzes, eine Verlängerung nur unter den einschränkenden Vorgaben des § 4 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 PflegeZG zuzulassen. 35

(2) Das Erfordernis einer kohärenten Gesetzesauslegung liefert ein weiteres Argument, das das hier gefundene Auslegungsergebnis, zu dem auch das Landesarbeitsgericht gelangt ist, stützt. Während § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG die Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer „langfristigen Pflegezeit“ bestimmt, hat der Gesetzgeber in § 2 Abs. 1 PflegeZG die „kurzzeitige Pflegezeit“ 36

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play JLaw – für Android
Available on the App Store JLaw – für iOS

abschließend geregelt *(vgl. zu dieser Zweiteilung: BT-Drucks. 16/7439 S. 91 ff.)*. Nach dieser Vorschrift haben Beschäftigte 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. Wollte man dem Arbeitnehmer das Recht einräumen, durch zeitlich aufeinanderfolgende Erklärungen über die in § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG geregelte Pflegezeit zu verfügen, führte dies zu einer sachwidrigen Überschneidung der Vorschrift mit der Regelung in § 2 Abs. 1 PflegeZG. Der Arbeitnehmer könnte, ohne an die strengen Vorgaben des § 2 PflegeZG gebunden zu sein, die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag jederzeit durch einseitige Erklärung zum Ruhen bringen. Die zehntägige Ankündigungsfrist, die der Arbeitnehmer hierbei gemäß § 3 Abs. 3 Satz 1 PflegeZG zu beachten hätte, rechtfertigt es nicht, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu eröffnen, die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ohne Rücksicht auf den in § 2 Abs. 1 PflegeZG im Einzelnen bezeichneten Pflegegrund zu suspendieren.

dd) In dieselbe Richtung weist die historische Auslegung der Vorschriften. 37
Den Gesetzesmaterialien ist zu entnehmen, dass der Gesetzgeber die Regelung der Pflegezeit und der Pflegeteilzeit an die Bestimmungen über die Elternzeit in § 15 f. BEEG anlehnen wollte *(vgl. BT-Drucks. 16/7439 S. 91)*. Nach § 16 Abs. 3 Satz 4 BEEG kann der Berechtigte die Verlängerung der Elternzeit verlangen, wenn „ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann“. Das PflegeZG enthält in seinem § 4 Abs. 1 Satz 3 die Parallelvorschrift, der zufolge eine Verlängerung der Pflegezeit bis zur Höchstdauer verlangt werden kann, wenn „ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann“. Die Vorschrift des § 16 Abs. 3 Satz 4 BEEG, die für die Regelung des § 4 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG als Vorbild diente, wird in der Gesetzesbegründung der Bundesregierung ausdrücklich erwähnt *(BT-Drucks. 16/7439 S. 92)*. Während jedoch § 16 Abs. 1 Satz 5 BEEG die Aufteilung der Elternzeit auf zwei - und bei Zustimmung des Arbeitgebers auf darüber hinausgehende - Zeitabschnitte vorsieht, fehlt eine entsprechende Vorschrift im PflegeZG. Wenn der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Gesetzgeber aber bei der Regelung der Pflegezeit Anleihen bei der Elternzeit nahm, spricht alles dafür, dass er die Vorschrift über die Aufteilung der Pflegezeit in das PflegeZG übernommen hätte, wenn er einen entsprechenden Regelungswillen gehabt hätte *(vgl. ErfK/Gallner § 4 PflegeZG Rn. 1; Preis/Nehring NZA 2008, 729, 734)*.

ee) Schließlich beugt eine restriktive Auslegung von § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG der Gefahr vor, dass die Pflegezeit durch eine Vielzahl von Zeitabschnitten atomisiert wird. Denn das Gesetz begrenzt - anders als die für die Elternzeit geltende Vorschrift des § 16 Abs. 1 Satz 5 BEEG - die Anzahl der Zeitabschnitte nicht. Wollte man dem Arbeitnehmer das Recht einräumen, den gesetzlich vorgesehenen Zeitraum von bis zu sechs Monaten durch aufeinanderfolgende Erklärungen nach Belieben zu stückeln, stellte man das Pflegeinteresse des Arbeitnehmers ohne hinreichenden Grund über das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an einer geordneten Personalplanung. 38

ff) Der Einwand des Klägers, das PflegeZG bezwecke die „optimale Entlastung der Pflegekassen durch größtmögliche Flexibilität“, rechtfertigt es nicht, zugunsten der Revision zu entscheiden. 39

(1) Der Gesetzgeber hat sein Regelungsanliegen in § 1 PflegeZG formuliert. Danach ist es das Ziel des Gesetzes, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. In der Gesetzesbegründung heißt es dazu: „Es gilt, die Pflegeversicherung noch besser auf die Bedürfnisse und Wünsche der Pflegebedürftigen sowie ihrer Angehörigen auszurichten. Daher werden strukturelle Änderungen in der Pflegeversicherung vorgenommen, die dem Grundsatz ‚ambulant vor stationär’ stärker als bisher Rechnung tragen“ *(BT-Drucks. 16/7439 S. 1)*. 40

(2) Das Argument der Revision, der Regelungszweck werde durch die Möglichkeit, eine Pflegezeit auch nachträglich aufzuteilen, stärker gefördert als bei einer engen Auslegung des § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG, übersieht, dass das Gesetz dem von ihm formulierten Ziel Grenzen setzt. So hat der Gesetzgeber 41

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Betriebe, die 15 oder weniger Beschäftigte zählen, von den Regelungen über die langfristige Pflegezeit ausgenommen *(§ 3 Abs. 1 Satz 2 PflegeZG)*. Dem Wunsch des Arbeitnehmers, während der Pflegezeit in Teilzeit beschäftigt zu werden, kann der Gesetzgeber dringende betriebliche Gründe entgegensetzen. Ausweislich des Gesetzesentwurfs der Bundesregierung sollen diese Vorschriften den Arbeitgeber vor Überforderung schützen *(BT-Drucks. 16/7439 S. 92)*. Der Überforderungsschutz verlangt auch bei der Auslegung des § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG Beachtung. Der Gesetzgeber hat die Interessen der Arbeitsvertragsparteien durch die Schaffung einer „Kurzpflegezeit“ *(§ 2 Abs. 1 PflegeZG)* und einer „Langpflegezeit“ *(§ 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG)* zu einem Ausgleich gebracht. Letztere gewährt dem Arbeitgeber Planungssicherheit, es sei denn, diese muss hinter den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers an einer „Kurzpflegezeit“ zurücktreten. Diese lässt das Gesetz allerdings nur unter den einschränkenden Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 PflegeZG zu.

2. Das Feststellungsbegehren, das der Kläger verfolgt, findet auch in den Vorschriften des § 2 PflegeZG keine Rechtfertigung. 42

a) Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte 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. 43

b) Der Kläger hat diese Voraussetzungen nicht vorgetragen; im Übrigen sind sie nicht ersichtlich. Der Umstand, dass die Mutter des Klägers bereits seit 2005 pflegebedürftig ist, deutet darauf hin, dass im Streitfall eine „akut aufgetretene Pflegesituation“, wie sie das Gesetz verlangt, nicht vorliegt. Denn „akut“ ist die Pflegesituation nur, wenn sie plötzlich, also unerwartet und unvermittelt aufgetreten ist *(Freihube/Sasse DB 2008, 1320)*. Nur in diesen Fällen besteht für die nahen Angehörigen das rechtlich anzuerkennende Bedürfnis, ihrer Tätigkeit fernzubleiben, ohne dies zuvor dem Arbeitgeber anzukündigen *(Müller BB 2008, 1058, 1059)*. Ist die Person, die der Arbeitnehmer pflegen will, 44

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

bereits pflegebedürftig und ändert sich die Pflegesituation nicht wesentlich, greift § 2 Abs. 1 PflegeZG nicht ein *(vgl. Linck BB 2008, 2738, 2739)*.

IV. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen. 45

Krasshöfer Klose Suckow

Jungermann Leitner

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS