



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport  
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Geschäftszeichen: I 12 - 12 a 02 - 11.5 /  
12 a 02 - 13.2.1 / 8 b 22 - 21.5.2

Empfänger  
laut anliegendem Verteiler

Dst. Nr.  
Bearbeiter/in Herr Pohl  
Durchwahl (06 11) 3531476  
Fax (06 11) 35331476

Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht

Datum 12. Dezember 2008

## **Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und erkrankter Kinder**

### **Freistellungsregelungen für die Beamtinnen und Beamten der hessischen Landesverwaltung in Auswirkung des Pflegezeitgesetzes**

Am 1. Juli 2008 ist nach Artikel 3 des Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflegeweiterentwicklungsgesetz) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874) das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG) in Kraft getreten.

Ziel des Gesetzes ist es, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern (§ 1 PflegeZG). Das PflegeZG sieht bei einem Pflegefall in der Familie zwei verschiedene Ansprüche auf Freistellung von der Arbeitspflicht vor, nämlich die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG) und die Pflegezeit (§ 3 PflegeZG).

Die Regelungen des PflegeZG gelten unmittelbar nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht für Beamtinnen und Beamte. Im Beamtenbereich haben schon vor Inkrafttreten dieses Gesetzes weitreichende Beurlaubungsmöglichkeiten bestanden. Eine ausdrückliche Anpassung beamtenrechtlicher Regelungen an das PflegeZG ist

deshalb nicht erforderlich. Die entsprechenden Freistellungsregelungen für den Beamtenbereich werden im Folgenden näher erläutert.

Ich bitte, ab sofort entsprechend zu verfahren und ggf. die nachgeordneten Dienststellen Ihres Geschäftsbereichs in geeigneter Form in Kenntnis zu setzen.

## **1. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger**

### **a) Kurzzeitige Freistellung**

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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**. Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gibt es nach dem Gesetz nur, wenn sich eine solche Verpflichtung aus anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften oder aufgrund individualvertraglicher Absprachen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge ergibt (§ 2 Abs. 3 PflegeZG).

Für Beamtinnen und Beamte gelten in diesen Fällen die Bestimmungen der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO). Ihnen kann zu dem oben genannten Zweck auf Antrag nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO „aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen“ Dienstbefreiung unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Bei der Bestimmung des Ausmaßes einer Dienstbefreiung von Beamtinnen und Beamten nach § 16 HUrlVO ist entsprechend der bisherigen Praxis in Anlehnung an die für das Tarifpersonal der hessischen Landesverwaltung geltenden Tarifvorschriften zu verfahren - bis zur Vereinbarung einer entsprechenden tariflichen Regelung in einem eigenen Tarifvertrag des Landes Hessen ist dies § 52 Abs. 1 Buchst. e, Doppelbuchst. aa BAT -. Hiernach kann Beamtinnen und Beamten bei schwerer Erkrankung eines mit ihnen in demselben Haushalt lebenden Angehörigen im Kalenderjahr **ein Arbeitstag Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung** ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub erteilt werden. Ferner kann nach § 15 Abs. 1 HUrlVO auf Antrag **Sonderurlaub ohne Besoldung** gewährt werden, wenn ein „wichtiger Grund“ vorliegt. In § 15 Abs. 1 HUrlVO werden lediglich einige Beispiele genannt, die aber keine abschließende Aufzählung, was als „wichtiger Grund“ angesehen werden kann, darstellen. Eine schwere Erkrankung

eines nahen Angehörigen und die Betreuung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen können ebenfalls als ein „wichtiger Grund“ für die Erteilung von Sonderurlaub i. S. des § 15 Abs. 1 HUrlVO betrachtet werden. Das Gleiche gilt **in einer akut aufgetretenen Pflegesituation** auch für das Organisieren der bedarfsgerechten Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen und die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung durch die Beurlaubte oder den Beurlaubten selbst, sofern dies erforderlich ist. Die Erforderlichkeit ist nicht gegeben, wenn diese Pflege oder Versorgung anderweitig organisiert oder sichergestellt werden kann. Das dem Dienstherrn bei Entscheidungen nach § 15 und § 16 HUrlVO zustehende Ermessen ist im Hinblick auf den neuen Freistellungsanspruch nach dem Pflegezeitgesetz im Arbeitnehmerbereich nunmehr auf Null reduziert. **In den entsprechenden Fällen ist daher begründeten Anträgen auf Dienstbefreiung nach § 16 HUrlVO und Sonderurlaub nach § 15 HUrlVO bis zu insgesamt zehn Tagen stattzugeben.** Im Übrigen gebietet die beamtenrechtliche Fürsorgepflicht auch über die engen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 und 2 PflegeZG hinaus eine eher großzügige Handhabung des Ermessens im Rahmen der §§ 15 und 16 HUrlVO zugunsten der betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Während des Sonderurlaubs ohne Besoldung besteht **kein Beihilfeanspruch**. Nach § 2 Abs. 2 Satz 4 der Hessischen Beihilfenverordnung bleibt die Beihilfeberechtigung bei einer Beurlaubung ohne Bezüge nur dann bestehen, wenn die oberste Dienstbehörde ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat. Das Interesse an einer Beurlaubung zum Organisieren der Pflege oder zur vorübergehenden Wahrnehmung einer pflegerischen Versorgung naher Angehöriger ist jedoch nicht dienstlicher, sondern generell privater Natur, was den Fortbestand der Beihilfeberechtigung ausschließt. Die oder der Bedienstete ist auf den Ausfall der Beihilfeberechtigung hinzuweisen und ggf. an ihre oder seine private Krankenversicherung zu verweisen.

#### **b) Freistellung zur Pflege in häuslicher Umgebung**

Nach § 3 und § 4 PflegeZG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **bis zur Höchstdauer von sechs Monaten** vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).

Beamtinnen und Beamten ist nach § 85a Abs. 4 HBG auf Antrag **Teilzeitbeschäfti-**

**gung** bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit **oder Urlaub ohne Dienstbezüge** zu gewähren, wenn sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei kann der Urlaub insgesamt bis zu zwölf Jahre betragen. **Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 85a Abs. 4 HBG ist bis zur Dauer von sechs Monaten grundsätzlich stattzugeben, wenn die Voraussetzungen für einen Anspruch nach dem PflegeZG mit Ausnahme der Arbeitnehmereigenschaft vorliegen.**

Nach § 85a Abs. 7 HBG besteht während einer Beurlaubung gemäß § 85a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 HBG ein **Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge** in entsprechender Anwendung der Beihilferegeln für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen. Dies gilt nicht, wenn für die Beamtin oder den Beamten ein Anspruch auf Beihilfe als berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten oder ein Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch besteht. Die Gesamtdauer des Bezugs von Krankheitsfürsorgeleistungen nach § 85a Abs. 7 Satz 1 HBG und nach § 7 der Hessischen Elternzeitverordnung vom 7. März 2007 (GVBl. I S. 238) darf allerdings insgesamt drei Jahre nicht überschreiten. Es wird geprüft, ob eine Änderung des § 85a Abs. 7 HBG dahingehend erfolgen soll, dass eine Beurlaubung nach § 85 a entsprechend den Regelungen nach dem PflegeZG nicht auf die Gesamtdauer von 3 Jahren angerechnet wird.

Zeiten einer **Beurlaubung ohne Dienstbezüge** zur Pflege eines nahen Angehörigen sind nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) grundsätzlich **nicht ruhegehaltfähig**. Zeiten einer **Teilzeitbeschäftigung sind arbeitszeitanteilig ruhegehaltfähig** (§ 6 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG). Seit dem Inkrafttreten der Pflegeversicherung unterliegen Beamtinnen und Beamte, die eine andere Person nicht erwerbsmäßig pflegen, wie sonstige Pflegepersonen unter bestimmten Voraussetzungen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 3 Satz 1 Nr. 1a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch). Durch die Entrichtung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung durch die Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen (§ 44 Abs. 1 Satz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch) erhalten auch Beamtinnen und Beamte für die Zeit, in der sie zur Pflege eines nahen Angehörigen freigestellt waren, zur

Verbesserung ihrer Alterssicherung in der Regel einen finanziellen Ausgleich in der gesetzlichen Rentenversicherung. Wenn die Wartezeit in der Rentenversicherung nicht erfüllt wurde, können nach § 50d BeamtVG Pflegezuschläge zum Ruhegehalt analog der rentenrechtlichen Regelungen gewährt werden.

## **2. Betreuung erkrankter Kinder**

Beamtinnen und Beamten kann auf Antrag nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO in Anlehnung an die für das Tarifpersonal der hessischen Landesverwaltung geltenden Tarifvorschriften bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren „aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen“ im Kalenderjahr **bis zu vier Arbeitstage Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung** ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub für jedes Kind erteilt werden. § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO schließt nicht aus, dass in begründeten Einzelfällen Dienstbefreiung auch über vier Tage hinaus gewährt werden kann. Soweit Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung nicht erteilt wird, kann darüber hinaus bei schwerer Erkrankung eines Kindes oder zur Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes auf Antrag **Sonderurlaub ohne Besoldung** nach § 15 Abs. 1 HUrlVO gewährt werden (siehe Nr. 1 a, 2. Absatz).

**Anträgen auf Dienstbefreiung nach § 16 HUrlVO und Sonderurlaub nach § 15 HUrlVO bis zu insgesamt zehn Tagen ist in den entsprechenden Fällen stattzugeben.** Im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist das Ermessen auch im Übrigen eher großzügig zugunsten der betroffenen Beamtinnen und Beamten auszuüben. Dies gilt umso mehr, als nach § 85a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 HBG ohnehin ein Anspruch auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge auch zur Betreuung nicht erkrankter Kinder unter achtzehn Jahren bis zur Dauer von zwölf Jahren besteht.

Die unter Nr. 1 a und 1 b genannten **beihilfe- und versorgungsrechtlichen Auswirkungen** treffen auch in diesen Fällen zu.

Im Auftrag

gez. Kunz

Verteiler:

Kanzlei des Hessischen Landtags

Hessische Staatskanzlei

Hessisches Ministerium der Finanzen

Hessisches Ministerium der Justiz

Hessisches Kultusministerium

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Hessisches Ministerium für Umwelt, ländlichen Raum und Verbraucherschutz

Hessisches Sozialministerium

Wiesbaden

Hessische Landesvertretung

Berlin

Hessischer Rechnungshof

Darmstadt

Hessischer Datenschutzbeauftragter

Wiesbaden