



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport



HESSEN



Infoblatt

Freistellungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte für die Pflege von nahen Angehörigen

Stand: Januar 2019

Freistellungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamten für die Pflege von nahen Angehörigen

Pflegezeitgesetz und Familienpflegegesetz gelten nicht unmittelbar für Beamtinnen und Beamte. Gleichwohl bestehen auch für sie entsprechende Freistellungsmöglichkeiten, die im Folgenden dargestellt und näher erläutert werden.

Diesen Freistellungsmöglichkeiten gemeinsam ist, dass sie für die Betreuung und Pflege **naher** Angehöriger i.S.d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes¹ gelten, also für

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

I. Kurzzeitige Freistellung bei akutem Pflegefall

Um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation einer oder eines nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung kurzzeitig sicherzustellen, kann Beamtinnen und Beamten auf Antrag Dienstbefreiung nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO² (sonstige wichtige persönliche Gründe) unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Für die Landesverwaltung besteht eine Empfehlung, in dem § 2 PflegeZG entsprechenden Fällen Beamtinnen und Beamten bis zu neun Tagen Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung zu gewähren. Darüber hinaus kann Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HUrlVO gewährt werden.

Eine akute Pflegesituation liegt vor, wenn die Pflegebedürftigkeit³ einer oder eines nahen Angehörigen plötzlich, d.h. unerwartet bzw. unvorhersehbar eintritt. Der Dienstherr kann verlangen, dass eine ärztliche Bescheinigung über die (voraussichtliche) Pflegebedürftigkeit der o-

¹ Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

² Urlaubsverordnung für die Beamtinnen und Beamten im Lande Hessen (Hessische Urlaubsverordnung – HUrlVO) in der Fassung vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 291)

³ Pflegebedürftig sind Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14, 15 des Sozialgesetzbuches - Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung (SGB XI) erfüllen.

der des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der genannten Maßnahmen vorgelegt wird.

Dienstbefreiung ist pro Pflegefall für insgesamt höchstens 9 Tage möglich. Diese 9 Tage müssen aber nicht zeitlich zusammenhängend sein.

II. **Pflegezeit und Familienpflegezeit mit Vorschuss (§ 64a und b HBG)⁴**

Zur Pflege von nahen Angehörigen haben Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen⁵ einen Anspruch auf Gewährung von Pflegezeit und Familienpflegezeit.

Pflegezeit ist die vollständige Freistellung vom Dienst (Beurlaubung) oder eine geringfügige Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 15 Stunden pro Woche. Sie kann für die Dauer von höchstens sechs Monate bewilligt werden.

Familienpflegezeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, bei der mindestens 15 Stunden pro Woche zu erbringen sind. Sie ist für die Dauer von höchstens 24 Monaten möglich.

1. **Voraussetzungen**

Voraussetzungen für die Bewilligung:

- Antrag,
- die Beamtin oder der Beamte muss eine pflegebedürftige³ nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen **tatsächlich** betreuen oder pflegen, d.h. einen wesentlichen Teil der Betreuung oder Pflege selbst leisten,
- die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen muss nachgewiesen werden. Dies kann durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder eines ärztlichen Gutachtens erfolgen.

Bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit, es sei denn zwingende dienstliche Belange stehen der Bewilligung entgegen. Dienstliche Belange stehen der Bewilligung zwingend entgegen, wenn durch die Freistellung mit hoher Wahrscheinlichkeit schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der Verwaltung eintreten würden. Probleme in der Bewirtschaftung von Planstellen reichen dafür allein nicht aus.

⁴ Hessisches Beamtengesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 291)

⁵ Dienstbezüge erhalten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, auf Zeit und auf Probe sowie Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, die weder im Vorbereitungsdienst stehen noch nebenbei verwendet werden. Keine Dienstbezüge beziehen Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, nebenbei verwendete Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte.

Da die Frage, ob zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, oft auch von Umfang und konkreter Ausgestaltung der Freistellung abhängt, empfiehlt es sich, vor Stellung eines förmlichen Antrags mit der Personalstelle abzuklären, in welcher Form eine Freistellung in der Dienststelle genehmigungsfähig ist.

Wird die Höchstdauer bei der ersten Antragstellung nicht ausgeschöpft, kann die Pflegezeit oder Familienpflegezeit nachträglich verlängert werden. Zusammen können Pflegezeit und Familienpflegezeit pro naher oder nahem Angehörigen für insgesamt höchstens 24 Monaten bewilligt werden.

Änderungen bei den Voraussetzungen, die nach Bewilligung der Pflegezeit oder Familienpflegezeit auftreten, sind unverzüglich der Personalstelle mitzuteilen. Liegen die Voraussetzungen für eine Bewilligung nicht mehr vor, wird diese mit Ablauf des zweiten Monats widerrufen. Die Bewilligung wird auch widerrufen, wenn die Beamtin oder der Beamte geltend macht, dass ihm die Beurlaubung oder die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar ist, und dem Widerruf keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die Beurlaubungs- und Teilzeitmöglichkeiten nach §§ 63 und 64 HBG können ebenfalls für die Pflege von Angehörigen in Anspruch genommen werden. Sie haben aber z.T. andere Voraussetzungen und Folgen. Insbesondere sind sie nicht mit einem Vorschuss (dazu s. unten) verbunden und der Kreis der Angehörigen ist anders definiert. Nähere Erläuterungen zu § 63 HBG finden Sie im Infoblatt „Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten“ und zu § 64 HBG im Infoblatt „Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte“.

Alle Arten von Beurlaubungen und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung aufgrund des HBG können maximal für 17 Jahre bewilligt werden (§ 66 Abs. 1 HBG). Zur Ermöglichung von Pflegezeit und Familienpflegezeit sind im besonders begründeten Einzelfall Ausnahmen davon möglich.

2. Folgen

Vorschuss

Während der Zeit einer Freistellung aufgrund von Pflegezeit- oder Familienpflegezeit wird zum Ausgleich der aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit entstehenden Einkommensverluste gemäß § 6a HBesG⁶ ein Vorschuss zu den Dienstbezügen nach § 6 Abs. 1 HBesG gewährt. Bis auf geringe Abweichungen gelten im Hinblick auf den Vorschuss im Wesentlichen die glei-

⁶ Hessisches Besoldungsgesetz vom 5. Juni 2013 (GVBl. 218, 256, 508), zuletzt geändert durch Gesetz vom 12. September 2018 (GVBl. S. 577)

chen Regeln, unabhängig davon ob Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch genommen wurde. Die Einzelheiten sind in der Hessischen Pflegezeitvorschussverordnung⁷ geregelt.

Der Vorschuss beträgt 50 Prozent der Differenz zwischen den Dienstbezügen vor und den Dienstbezügen während der Familienpflegezeit oder Pflegezeit. In den Fällen, in denen Pflegezeit als Urlaub ohne Anspruch auf Besoldung bewilligt wurde, sind fiktiv die Dienstbezüge zu Grunde zu legen, die bei einer Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von 15 Stunden pro Woche zustünden. Auf Antrag kann der Vorschuss in einer geringeren Höhe festgesetzt werden.

Maßgeblich sind hierbei nicht alle finanziellen Leistungen, die im Rahmen des Beamtenverhältnisses gewährt werden, sondern zugrunde gelegt werden die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 HBesG und § 55 Abs. 1 HBesG. Nicht zu berücksichtigen sind diejenigen Bezüge, die nicht der anteiligen Kürzung nach § 6 Abs. 1 HBesG (Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung) unterliegen sowie Zulagen, Vergütungen, Zuschüsse und sonstige Bezüge, die nicht regelmäßig oder nicht in festen Monatsbeträgen gewährt werden.

Grundsätzlich wird der Vorschuss nach Beendigung der Familienpflege- oder Pflegezeit in gleich hohen Monatsbeträgen mit den laufenden Dienst- oder Versorgungsbezügen verrechnet. Gleiches gilt im Fall eines Widerrufs der Bewilligung der Freistellung.

Die Dauer des Verrechnungszeitraums entspricht der Dauer der Familienpflege- oder Pflegezeit. Es ist möglich, den Vorschuss in einer Summe bis zum Ende des Monats nach Beendigung der Familienpflege- oder Pflegezeit zurückzuzahlen. Der dafür erforderliche Antrag ist vor Beendigung der Familienpflege- oder Pflegezeit zu stellen.

Sofern das Dienstverhältnis nach § 21 Nr. 1 bis 3 BeamtStG oder § 21 Abs. 1, 2 Nr. 1 bis 4 und 6 sowie Abs. 3 DRiG endet, ist der noch ausstehende Betrag innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zurückzuzahlen. Dies gilt gleichermaßen bei einem Wechsel zu einem anderen Dienstherrn.

Bedeutete eine Rückzahlung in den vorgesehenen Monatsbeträgen aufgrund einer besonderen finanziellen Situation eine unzumutbare Härte, können auf Antrag niedrigere Monatsbeträge festgesetzt werden. Sie müssen jedoch mindestens fünf Prozent der monatlichen Dienstbezüge betragen. Der Rückzahlungszeitraum verlängert sich dementsprechend. Eine besondere Härte liegt vor, denn der Bedienstete ohne Verschulden wegen besonderer finanzieller Belastungen in finanzielle Schwierigkeiten geraten ist oder durch die Art der Rückzahlung geriete. Dies entbindet nicht von der Rückzahlungspflicht, aber die Rahmenbedingungen werden entsprechend angepasst. Bei Versorgungsempfängerinnen und -empfängern bilden in diesen Fällen die Versorgungsbezüge vor Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsregelungen die Berechnungsgrundlage.

⁷ Hessische Pflegezeitvorschussverordnung (HPfZVorV) vom 11. Dezember 2018 (GVBl. S. 714)

Auch bei einem Eintritt in den Ruhestand oder Vorruhestand wird der Vorschuss weiterhin verrechnet.

Stirbt die Vorschussnehmerin oder der Vorschussnehmer endet die Verrechnung mit Ablauf des Vormonats. Gleiches gilt bei einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit. In diesen Fällen beginnt die Verrechnung jedoch wieder, sobald sie oder er bei Wiederherstellung der Dienstfähigkeit wieder in das Beamtenverhältnis berufen wird.

Beihilfe

Bei Freistellungen aufgrund von Pflegezeit- oder Familienpflegezeit bleibt eine Beihilfeberechtigung nach der Hessischen Beihilfenverordnung⁸ für bis zu drei Jahre bestehen. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte Anspruch auf Beihilfe als berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer beihilfeberechtigten Person hat oder bei der Ehe- oder Lebenspartnerin oder dem Ehe- oder Lebenspartner in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch familienversichert ist (§ 80 Abs. 2 Satz 3 HBG).

Sonstige

Die sonstigen Rechtsfolgen von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung (z.B. betr. Erholungsurlaub, Besoldung, Probezeit, Beförderung, Dienstjubiläum) gelten auch für Pflegezeit und Familienpflegezeit. Sie sind ausführlich in den Infoblättern „Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten“ und „Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte“ dargestellt.

III. Begleitung in der letzten Lebensphase

Zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen, die oder der an einer Erkrankung leidet, die progredient 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 (vgl. § 3 Abs. 6 PflegeZG), kann Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub aus wichtigem Grund ohne Besoldung nach § 15 Abs. 1 HUrIVO gewährt werden.

Für die Landesverwaltung besteht die Empfehlung, in Fällen, die § 3 Abs. 6 PflegeZG entsprechen, Anträgen auf Sonderurlaub ohne Besoldung von Beamtinnen und Beamten bis zur Höchstgrenze von drei Monaten grundsätzlich stattzugeben.

⁸ Hessische Beihilfenverordnung (HBeihVO) in der Fassung vom 5. Dezember 2001 (GVBl. I, S. 482, 491), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 291)

Neben einem Antrag ist auch hier ein entsprechender Nachweis durch ärztliche Bescheinigung erforderlich. Das Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit i.S. von §§ 14, 15 SGB XI ist hier nicht erforderlich.

IV. Versorgungsrechtliche Auswirkungen

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen sind nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 HBeamtVG⁹ nicht ruhegehaltfähig.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind arbeitszeitanteilig ruhegehaltfähig, § 13 Abs. 2 HBeamtVG.

Beamtinnen und Beamte, die eine andere Person nicht erwerbsmäßig pflegen, unterliegen wie sonstige Pflegepersonen unter bestimmten Voraussetzungen der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI¹⁰). Durch die Entrichtung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung durch die Pflegeversicherung der oder des Pflegebedürftigen (§ 44 Abs. 1 Satz 1 SGB XI) erhalten auch Beamtinnen und Beamte für die Zeit, in der sie zur Pflege einer oder 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 § 56 Abs. 6 HBeamtVG Pflegezuschläge zum Ruhegehalt analog der rentenrechtlichen Regelungen gewährt werden.

⁹ Hessisches Beamtenversorgungsgesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 2018 (GVBl. S. 291)

¹⁰ Sozialgesetzbuch – Sechstes Buch – Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI)