

**Information des Innenministeriums Baden-Württemberg
zur Umsetzung des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)
im Beamtenbereich**

Am 1. Juli 2008 ist das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874) in Kraft getreten. Damit wurden u.a. Freistellungsansprüche zur Pflege von Angehörigen eingeführt (§ 2 und § 3 des Pflegezeitgesetzes - PflegeZG - in Art. 3 des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes). Diese Regelungen gelten unmittelbar jedoch nur für Beschäftigte im Sinne von § 7 Abs. 1 PflegeZG, nicht jedoch für Beamtinnen und Beamte. Eine Angleichung der beamtenrechtlichen Regelungen an das Pflegezeitgesetz ist unter Berücksichtigung beamtenrechtlicher Erfordernisse im Zusammenhang mit der Dienstrechtsreform beabsichtigt.

Für die Übergangszeit geben wir auf der Grundlage der bestehenden Freistellungsregelungen folgende Informationen:

Das Pflegezeitgesetz unterscheidet zwischen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und der Pflegezeit.

1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG) nahen Angehörigen (vgl. § 7 Abs. 3 PflegeZG) in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Bei Anwendung der Rechtsgedanken des Pflegezeitgesetzes auf Beamtinnen und Beamte können dem Fernbleiben vom Dienst dienstliche Gründe nicht entgegengehalten werden. Soweit die nachstehend genannten Vorschriften voraussetzen, dass der Freistellung keine (zwingenden) dienstlichen Belange entgegenstehen, ist im Hinblick auf den Freistellungsanspruch des Pflegezeitgesetzes für den Beschäftigtenbereich und unter Beachtung der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht das Ermessen zu Gunsten der betroffenen Beamtinnen und Beamten auszuüben. Die zwingenden dienstlichen Belange müssen von so erheblichem Gewicht sein, dass für die Dienststelle eine nur durch die Versagung der Beurlaubung oder sonstigen Freistellung behebbare Zwangslage besteht. Schwierigkeiten, kurzfristig eine Ersatzkraft zu finden, reichen allein nicht aus.

Soweit zur Freistellung wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung eine Bewilligung oder Genehmigung des Dienstherrn erforderlich ist, z. B. nach § 25 Abs. 2 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO), ist

die Zielsetzung des Pflegezeitgesetzes bei der Entscheidung über die Freistellung zwingend zu berücksichtigen. Je nach Lage des Falles kann insbesondere bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung das Ermessen auf Null reduziert sein.

Für das Fernbleiben vom Dienst wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung kommen folgende Regelungen in Betracht:

- § 9 AzUVO
großzügige Handhabung der Flexibilisierungsregelungen, sofern gleitende Arbeitszeit eingeführt ist;
- § 21 AzUVO
Berücksichtigung des Zwecks des Pflegezeitgesetzes im Rahmen der Entscheidung über kurzfristige Inanspruchnahme von Erholungsurlaub;
- § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO
ein Tag Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge für die Pflege eines Angehörigen, der im selben Haushalt lebt; vgl. VwV-LBG Nr. 7 zu § 112 LBG;
- § 153 b Abs. 1 Nr. 2 LBG
Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge;
- § 31 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 AzUVO
Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge.

Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, die Verhinderung an der Verrichtung ihres Dienstes und deren voraussichtliche Dauer ihrem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen. Auf Verlangen ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der o.g. Maßnahmen vorzulegen.

Ein Urlaub unter Wegfall der Bezüge von längstens 31 Kalendertagen lässt den Anspruch auf Beihilfe unberührt (§ 2 Abs. 2 Satz 3 der Beihilfeverordnung).

2. Pflegezeit

Nach § 3 und § 4 PflegeZG sind Beschäftigte bis zur Höchstdauer von sechs Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeitsleistung freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen (vgl. § 7 Abs. 4 PflegeZG) nahen Angehörigen (vgl. § 7 Abs. 3 PflegeZG) in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).

Im Einzelnen bestehen zur Inanspruchnahme von Pflegezeit folgende Freistellungsmöglichkeiten:

- Beurlaubung unter Wegfall der Bezüge nach § 153 b Abs. 1 Nr. 2 LBG; diese Beurlaubung ist allerdings – auch zusammen mit einer Beurlaubung zur Kin-

derbetreuung – auf eine Höchstdauer von zwölf Jahren begrenzt;

- Urlaub unter Wegfall der Bezüge aus sonstigen Gründen nach § 31 Abs. 1 AzUVO für längstens sechs Monate.

Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist 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.

Anträge von Beamtinnen und Beamten auf Freistellung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit sind spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich anzukündigen. Gleichzeitig ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung in Anspruch genommen werden soll. Zur Ausübung des Ermessens im Hinblick auf etwa entgegenstehende (zwingende) dienstliche Gründe wird auf die Ausführungen unter Nummer 1 verwiesen.

Ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge besteht während der Freistellung zur Inanspruchnahme von Pflegezeit nicht. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte selbst berücksichtigungsfähige/r Angehörige/r einer beihilfeberechtigten Person wird oder Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch hat (§ 3 Abs. 1 der Beihilfeverordnung).

Soll für die Inanspruchnahme von Pflegezeit keine vollständige Freistellung vom Dienst erfolgen, kann eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 153 e Abs. 1 LBG mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beantragt werden.

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge zur Pflege eines nahen Angehörigen sind nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG) grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung rechnen arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit (§ 6 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG). Seit Einführung 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. Ausnahmsweise werden unter bestimmten Voraussetzungen Zuschläge zum Ruhegehalt gewährt (§ 50 d Abs. 1 BeamtVG), wenn die Pflegezeiten nicht zu Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversiche-

rung führen (insbesondere weil die rentenrechtliche Wartezeit nicht erfüllt wurde).