Hessisches Ministerium des Innern und für Sport

HESSEN

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

Geschäftszeichen: I 12- 12 a 02 – 11.5

Nur per E-Mail

Empfänger laut anliegendem Verteiler

Dst. Nr. 0005
Bearbeiter/in Frau Schulze
Durchwahl (06 11) 353-1476
Telefax: (06 11) 353-1695
Email: Rebecca.Schulze@hmdis.hessen.de

Datum 21. November 2017

Freistellungsmöglichkeiten für die Beamtinnen und Beamten in der hessischen Landesverwaltung zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und erkrankter Kinder

Ziel der folgenden Empfehlungen ist eine einheitliche Handhabung der Freistellungen im Beamtenbereich in der hessischen Landesverwaltung.

I. Dienstbefreiung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen nach § 16 Nr. 2 Buchst. c der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO)

Um eine möglichst weitgehende Gleichbehandlung der Beschäftigten in der Landesverwaltung zu erreichen, empfehle ich grundsätzlich, hinsichtlich der Auslegung des Begriffs der „wichtigen Gründe" die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) hinsichtlich der Anlässe und des Maßstabs für die Dauer einer Dienstbefreiung heranzuziehen. Dies gilt nicht, soweit sich etwas anderes aus diesem Rundschreiben oder aus der Berücksichtigung der grundlegenden Unterschiede der Systeme ergibt. Die empfohlene Freistellungsdauer verlängert sich nicht dadurch, dass an bestimmten Tagen eventuell nur eine stundenweise Freistellung erforderlich ist.

1. Betreuung erkrankter Kinder

Den Beamtinnen und Beamten in der hessischen Landesverwaltung kann zur Betreuung erkrankter Kinder auf Antrag Dienstbefreiung „aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen" nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Hessen

Voraussetzung ist, dass es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes dem Dienst fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten in diesen Fällen in der Regel Krankengeld von ihrer gesetzlichen Krankenversicherung nach § 45 Abs. 1 des fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V). Die Höhe dieses Krankengeldes bestimmt sich im Arbeitnehmerbereich anteilig nach dem ausgefallenen Nettoentgelt, von dem wiederum noch Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Gegen den Arbeitgeber besteht für diese Dauer grundsätzlich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Für die Ausübung des Ermessens hinsichtlich der Dauer der Dienstbefreiung im Beamtenbereich empfehle ich daher zukünftig folgendes Vorgehen, das neben der Rechtslage im Arbeitnehmerbereich auch die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses in angemessener Weise berücksichtigt:
Den Beamtinnen und Beamten soll bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von sieben Arbeitstagen für jedes Kind im Kalenderjahr gewährt werden. Bei mehreren Kindern soll Dienstbefreiung an insgesamt bis zu 14 Arbeitstagen im Kalenderjahr erteilt werden.

Alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten soll aus diesem Grund Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von 14 Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr gewährt werden. Insgesamt soll alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten mit mehreren Kindern Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von 28 Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt werden.

Es wird empfohlen, teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte hinsichtlich der Dauer der Dienstbefreiung wie Vollzeitbeschäftigte zu behandeln.

Darüber hinaus kann Sonderurlaub aus wichtigem Grund ohne Besoldung nach § 15 Abs. 1 HUrlVO gewährt werden. Hierbei wird empfohlen, das Ermessen eher großzügig zugunsten der betroffenen Beamtinnen und Beamten auszuüben.

2. Kurzfristige Freistellung zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Nach § 2 Abs. 1 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Beamtinnen und Beamten kann zu dem im PflegeZG genannten Zweck auf Antrag nach § 16 Abs. 2 Buchst. c HUrlVO „aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen" Dienstbefreiung unter Beschränkung auf das notwendige Maß erteilt werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Unter Berücksichtigung der Möglichkeiten im Arbeitnehmerbereich soll Beamtinnen und Beamten in der Landesverwaltung Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung für bis zu neun Arbeitstage gewährt werden, soweit die Voraussetzungen des § 2 PflegeZG mit Ausnahme der Arbeitnehmereigenschaft erfüllt sind.

Pflegebedürftig sind Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI erfüllen. Dies sind alle Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, und mit mindestens der in § 15 SGB XI festgelegten Schwere bestehen.
Pflegebedürftig in diesem Sinne sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14, 15 SGB XI voraussichtlich erfüllen (§ 7 Abs. 4 Satz 2).

Eine „akute Pflegesituation" fordert, dass der Eintritt der Pflegebedürftigkeit plötzlich, d.h. unerwartet bzw. unvorhersehbar aufgetreten sein muss.

Auf Verlangen des Dienstherrn ist eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der genannten Maßnahmen vorzulegen. Um das Vorliegen der Voraussetzungen prüfen zu können, sollte im Regelfall ein entsprechender Nachweis verlangt werden. Es genügt die Vorlage einer einfachen ärztlichen Bescheinigung;

einer Begründung durch die Ärztin oder den Arzt bedarf es nicht. Aus der Bescheinigung muss sich ergeben, dass der namentlich erwähnte nahe Angehörige (voraussichtlich) pflegebedürftig i. S. d. §§ 14, 15 SGB XI ist und die Organisation bedarfsgerechter Pflege oder die pflegerische Versorgung in der Zeit, für die die Dienstbefreiung beantragt wird, notwendig ist.

Zusätzlich kann Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HUrlVO gewährt werden.
Die Dienstbefreiung von bis zu neun Tagen ist auf Akutsituationen begrenzt und kann daher regelmäßig pro pflegebedürftige nahe Angehörige oder pro pflegebedürftigem nahen Angehörigen nur einmal beansprucht werden. Die Dienstbefreiung muss jedoch nicht an unmittelbar aufeinanderfolgenden Tagen in Anspruch genommen werden.

Während Beurlaubungen, die den Regelungen des PflegeZG entsprechen, besteht bis zur Höchstdauer von sechs Monaten für jeden pflegebedürftigen Angehörigen ein Anspruch auf Beihilfe, § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 HBG. Daher soll gleichzeitig mit der Gewährung von Sonderurlaub festgestellt werden, dass die Beurlaubung den Regelungen des PflegeZG entspricht.

II. Sonderurlaub aus wichtigem Grund zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase nach § 15 Abs. 1 HUrlVO

Nach § 3 Abs. 6 PflegeZG sind Beschäftigte zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn diese oder dieser 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. Es gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je naher Angehöriger oder nahem Angehörigen, § 4 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG.

Anträgen der Beamtinnen und Beamten auf Sonderurlaub aus wichtigem Grund ohne Besoldung nach § 15 Abs. 1 HUrlVO soll aus diesem Anlass bis zur Höchstdauer nach dem Pflegezeitgesetz grundsätzlich stattgegeben werden.

Ein entsprechender Nachweis durch ärztliche Bescheinigung ist dem Sonderurlaubsantrag beizufügen. Es ist nicht entscheidend, ob die oder der nahe Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt wird oder sich beispielsweise in einem Hospiz befindet. Das Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit ist nicht erforderlich.

Auch diese Beurlaubung entspricht den Regelungen des PflegeZG. Daher besteht bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten für jeden pflegebedürftigen Angehörigen ein Anspruch auf Beihilfe nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 HBG, soweit dieser noch nicht aufgebraucht ist.
Auch hier ist mit der Gewährung des Sonderurlaubs festzustellen, dass die Beurlaubung den Regelungen des PflegeZG entspricht.

III. Versorgungsrechtliche Auswirkungen

Zeiten der Beurlaubung ohne Dienstbezüge zur Pflege eines nahen Angehörigen oder eines Kindes unter 18 Jahren sind nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Hessischen Beamtenversorgungsgesetzes (HBeamtVG) 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, § 3 Satz 1 Nr. 1a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch.
Durch die Entrichtung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung durch die Pflegeversicherung der oder des Pflegebedürftigen (§ 44 Abs. 1 Satz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch) 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.

IV. Aufhebung bisheriger Rundschreiben

Die Rundschreiben vom 12. Dezember 2008 (Az. I12 – 12a02-11.5/12a02-13.2.1/8b 22-21.5.2) und 30. April 2015 (Az. I 12 – 12a 02) werden durch dieses Rundschreiben ersetzt.

Im Auftrag

gez.
Gortner

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, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Wiesbaden

Hessische Landesvertretung
Berlin

Hessischer Rechnungshof
Darmstadt

Hessischer Datenschutzbeauftragter
Wiesbaden

Beauftragte der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderung
im Hause

Abteilung Z, LPP, IV, VII
Referat I 2, I 3, I 4
im Hause