



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Senatsämter und Fachbehörden
-zugleich für die ihrer Aufsicht unter-
stehenden juristischen Personen des
öffentlichen Rechts-
Bezirksämter
Bürgerschaftskanzlei
Rechnungshof der Freien und Hansestadt
Hamburg
Hamburgischer Beauftragter für Datenschutz
und Informationsfreiheit

Dienst- und Tarifrecht

P1

Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Telefon +49 40 428 31-1414
Telefax +49-40-427-31-1753

Ansprechpartnerin Frau Ellen Widmer
Zimmer 825
E-Mail Ellen.Widmer@personalamt.hamburg.de
P100/110.00-7/3.0004

24. Juli 2017

Einführung der Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie weiterer Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für die hamburgischen Beamtinnen und Beamten

Bekanntgabe:	In betriebsüblicher Weise
Wesentlicher Inhalt:	Durchführungshinweise zur neu eingeführten Pflegezeit und Familienpflegezeit (§§ 63a, 63b HmbBG, § 7a HmbBesG) sowie zu weiteren Änderungen des HmbBG
Vom Inhalt betroffener Personenkreis:	Beamtinnen und Beamte, die nahe Angehörige pflegen oder betreuen (Pflegepersonen) oder aus familiären Gründen beurlaubt sind
Veröffentlichung online:	<ul style="list-style-type: none">• Profikanal• Personalportal• MittVw.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für die hamburgischen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter vom 4. April 2017 (HmbGVBl. 2017 S. 96) am 8. April 2017 sind in das Hamburgische Beamtengesetz (HmbBG) und in das Hamburgische Richtergesetz (HmbRiG) sowie das Hamburgische Besoldungsgesetz (HmbBesG) neue Regelungen über die Pflegezeit und die Familienpflegezeit sowie über die Gewährung und Rückzahlung eines Vor-

Öffentliche Verkehrsmittel:
Buslinien 3, 4 und 6 Bei St. Annen
U1 Meißberg



schusses auf die Besoldung während dieser Zeiten eingefügt worden. Damit und mit der auf der Grundlage von § 7a HmbBesG vom Senat am 18. April 2017 erlassenen Hamburgischen Verordnung über die Gewährung und Rückzahlung eines Vorschusses bei Pflegezeit und Familienpflegezeit – HmbPfZVO – (HmbGVBl. 2017 S. 117) sind die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Bundesregelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) wirkungsgleich auf die hamburgischen Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter übertragen worden.

A. Überblick über die Neuregelungen im HmbBG

<u>Thema</u>	<u>Maßnahme (auf Antrag)</u>	<u>Finanzielle Unterstützung</u>
Akut auftretende Pflegesituation (§ 63a Abs. 1 HmbBG)	Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu 10 Arbeitstagen zur Organisation einer akuten Pflegesituation .	Davon 9 Tage unter Fortzahlung der Bezüge.
Pflegezeit (§ 63a Abs. 2 – 5 HmbBG)	Anspruch auf Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung für längstens 6 Monate, wenn ein pflegebedürftiger naher Angehöriger in häuslicher Umgebung gepflegt wird.	Auf Antrag: Gewährung eines Vorschusses für die Pflegeperson für den Beantragten Zeitraum der Pflege- und/oder Familienpflegezeit (§ 7a HmbBesG i.V.m. der HmbPfZVO)
	Anspruch auf Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung für längstens 6 Monate für die Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung.	
	Anspruch auf Urlaub ohne Bezüge oder Teilzeitbeschäftigung für längstens 3 Monate für die Begleitung in der letzten Lebensphase.	
Familienpflegezeit (§ 63b HmbBG)	<p>Sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen Teilzeitbeschäftigung für die Dauer von längstens 24 Monaten im Umfang von durchschnittlich mindestens 15 Std./Woche</p> <ul style="list-style-type: none"> - zur Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung, - zur Betreuung minderjähriger, pflegebedürftiger naher Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung. 	

<u>Thema</u>	<u>Maßnahme (auf Antrag)</u>	<u>Finanzielle Unterstützung</u>
Teilzeit aus familiären Gründen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf (§ 63 Abs. 1 Satz 2 HmbBG)	Ermessensentscheidung über Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur Betreuung minderjähriger Kinder oder zur Pflege von Angehörigen während des Vorbereitungsdienstes. Teilzeitbeschäftigung muss nach Struktur der Ausbildung möglich sein. Dienstliche Gründe dürfen nicht entgegenstehen.	
Krankenfürsorge während eines Urlaubs ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen (§ 63 Abs. 4 (neu) HmbBG)	Beamtinnen und Beamte, die während einer Beurlaubung aus familiären Gründen nicht familienversichert oder berücksichtigungsfähige Angehörige einer anderen beihilfeberechtigten Person sind, erhalten Krankenfürsorgeleistungen in Anwendung der beihilferechtlichen Vorschriften.	„Beihilfe“-Leistungen auch während der Beurlaubung zur Vermeidung der Notwendigkeit einer Vollversicherung
Beihilfe- und Heilfürsorgeanspruch auch während einer vollständigen Freistellung nach § 63a Abs. 2 HmbBG (§ 80 Abs. 2 Satz 2 und § 112 Abs. 1 Satz 1 HmbBG)	Auch während einer vollständigen Freistellung (Urlaub) ohne Bezüge für bis zu sechs Monate zur Pflege oder Betreuung naher Angehöriger besteht weiterhin Anspruch auf Beihilfe bzw. Heilfürsorge	Beihilfeleistungen während der Pflegezeit

B. Einzelheiten

Zur Durchführung dieser Regelungen **für Beamtinnen und Beamte** sowie weiterer Neuerungen im HmbBG gibt das Personalamt die nachstehenden Hinweise:

I.

Pflegezeit, Familienpflegezeit

Urlaub ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung zur Pflege naher Angehöriger oder zur Betreuung minderjähriger Kinder ist Beamtinnen und Beamten auch bisher schon nach § 63 HmbBG zu gewähren. Da Pflegezeit und Familienpflegezeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonderen Förderungsmöglichkeiten (Gewährung von Darlehen zur Sicherung des Lebensunterhalts durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben – BAFzA) unterliegen, ist auch den Beschäftigten in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen eine entsprechende Förderung durch den Dienstherrn ermöglicht worden. Die gegenüber den bisherigen Regelungen engeren Voraussetzungen, unter denen die Förderung durch Vorschüsse zur Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht wird, sind in den die Regelungen des Pflegezeit- und des

Familienpflegezeitgesetzes nachzeichnenden neu eingefügten §§ 63a, 63b HmbBG definiert worden.

Im Einzelnen:

1. Begriff der bzw. des „nahen Angehörigen“ im Sinne der §§ 63a, 63b HmbBG

Der Begriff der bzw. des „nahen Angehörigen“ knüpft direkt an die Begriffsbestimmung in § 7 Abs. 3 PflegeZG an. Umfasst sind alle dort genannten Angehörigen, d.h.

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder, sofern sie nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflegeversicherung pflegebedürftig sind.

2. Kurzzeitige Verhinderung in einer akut auftretenden Pflegesituation (§ 63a Abs. 1 HmbBG)

Diese Regelung dient der Übertragung des § 2 PflegeZG auf die Beamtenschaft. Beamtinnen und Beamte haben nunmehr auch einen Anspruch auf Freistellung für die in einer akuten, d.h. nicht planbaren Pflegesituation notwendig werdende bedarfsgerechte Organisation einer Pflege oder die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung naher Angehöriger z.B. durch eigene Pflegeleistungen.

Da das Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Abs. 3 SGB XI (90 % des ausgefallenen Nettoentgelts), das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Pflegepersonen während einer unbezahlten Freistellung durch den Arbeitgeber nach § 2 PflegeZG beanspruchen können, Pflegepersonen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nicht zusteht, ist hier für die Beamtinnen und Beamten eine zwar von § 2 PflegeZG abweichende, in der Wirkung jedoch entsprechende Regelung getroffen worden. Für diesen Personenkreis muss eine dem Pflegeunterstützungsgeld entsprechende Leistung durch den Dienstherrn sichergestellt werden. Dies geschieht grundsätzlich durch die Weitergewährung der Besoldung für die Dauer der kurzzeitigen Verhinderung. Da jedoch eine anteilige Leistung der Besoldung (90 %) nur bei entsprechender Teilzeitbeschäftigung zulässig wäre (§ 7 HmbBesG), wurde – bei gleicher Höchstdauer des Freistellungsanspruches von 10 Arbeitstagen – die Dauer der Fortzahlung der Besoldung auf höchstens neun Arbeitstage begrenzt.

Achtung: Mit der Einführung des Freistellungsanspruches nach § 63a Abs. 1 HmbBG läuft die Freistellungsregelung nach Nr. 5 Abs. 6 HmbSUrlR leer. Diese wird bei Gelegenheit aufgehoben. Eine ergänzende Anwendung ist nicht zulässig. Freistellungsnotwendigkeiten über 10 Tage je pflegebedürftiger Angehöriger

bzw. pflegebedürftigem Angehörigen hinaus sind nach § 63 oder § 63a Abs. 2 HmbBG abzuwickeln.

3. Pflegezeit (§ 63a Abs. 2 bis 5 HmbBG)

§ 63a **Abs. 2** ermöglicht die vollständige (Urlaub ohne Bezüge) oder teilweise (Teilzeitbeschäftigung) Freistellung – auch bis zu einer Rest-Arbeitszeit von weniger als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit –, um

- pflegebedürftige Angehörige (vgl. Nr. 1) in häuslicher Umgebung selbst zu pflegen (Satz 1 Nr. 1),
- minderjährige pflegebedürftige Angehörige in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung selbst zu pflegen oder – z.B. bei stationärer Unterbringung – zu betreuen (Satz 1 Nr. 2) oder
- um nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung – z.B. in einem Hospiz – in der letzten Lebensphase Beistand zu leisten (Satz 1 Nr. 3).

Bei der teilweisen Freistellung während der Pflegezeit besteht ein Anspruch auf eine den Wünschen der Beamtin / des Beamten entsprechenden Verteilung der reduzierten Arbeitszeit. Lediglich dringende dienstliche Gründe, die gegen die gewünschte Arbeitszeitverteilung sprechen, sind geeignet, diesen Anspruch einzuschränken.

Im Interesse einer erfolgreichen Ausbildung gelten für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst Einschränkungen (nur) hinsichtlich der teilweisen Freistellung. Für sie ist im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, ob die Ausbildung nach ihrer Struktur und Organisation sowie nach dem bisherigen Fortschritt eine Teilzeitbeschäftigung zulässt. Ist dies der Fall, kann die Teilzeitbeschäftigung jedoch lediglich im Umfang von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden. Sofern im Einzelfall wegen der Pflegezeit, einer Familienpflegezeit (vgl. Nr. 4) oder einer familienbedingten Teilzeit nach § 63 HmbBG (vgl. Abschnitt II Nr. 1) das Ausbildungsziel nicht im Rahmen der regulären Dauer des Vorbereitungsdienstes erreicht werden kann, besteht nach § 11 Absatz 2 der Hamburgischen Laufbahnverordnung (HmbLVO) die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst zu verlängern.

Für die Geltendmachung des Anspruchs auf Freistellung für eine Pflegezeit bestimmt **Absatz 3** die einzuhaltende Frist. Damit soll der Dienststelle die Möglichkeit gegeben werden, soweit erforderlich rechtzeitig die notwendigen Vorkehrungen für die Kompensation der durch die Freistellung fehlenden Dienstleistungskapazität zu treffen. Einvernehmlich kann von dieser Frist auch abgewichen und die Pflegezeit kurzfristiger bewilligt werden. Sollen sowohl Pflegezeit als auch Familienpflegezeit für denselben Pflegefall in Anspruch genommen werden, so muss die Inanspruchnahme nach Absatz 3 Satz 4 im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang erfolgen (vgl. auch § 63b Abs. 2 Satz 4 HmbBG). Hier ist ggf. die besondere Frist von acht Wochen zu beachten.

Absatz 4 bestimmt die Höchstdauer der möglichen Pflegezeit je pflegebedürftiger naher Angehöriger bzw. pflegebedürftigem nahen Angehörigen. Sie beträgt für die Pflege (und Betreuung minderjähriger) naher Angehöriger nach Absatz 2 Satz

1 Nummern 1 und 2 jeweils sechs Monate, für die Sterbebegleitung nach Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 längstens 3 Monate.

Eine zunächst für einen kürzeren Zeitraum beanspruchte Pflegezeit kann bei weiterem Vorliegen der Voraussetzungen – dann jedoch grundsätzlich nur mit Zustimmung der bzw. des Dienstvorgesetzten – bis zur Höchstdauer verlängert werden. Wenn ein vorgesehener Wechsel der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht realisiert werden kann, bedarf es der Zustimmung der bzw. des Dienstvorgesetzten nicht. In diesen Fällen besteht wiederum ein Anspruch auf Freistellung.

Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 63b (vgl. Nr. 4) zusammen sind auf insgesamt 24 Monate je Pflegefall begrenzt.

Absatz 5 regelt die vorzeitige Beendigung der bewilligten Pflegezeit, wenn die Pflege bzw. Betreuung nicht mehr notwendig, unmöglich oder für die Beamtin bzw. den Beamten unzumutbar wird. In diesen Fällen ist die Bewilligung der Pflegezeit mit der genannten Frist zu widerrufen. Soll die Pflegezeit aus anderen Gründen auf Wunsch der Beamtin bzw. des Beamten vorzeitig beendet werden, ist dies nur mit Zustimmung der bzw. des Dienstvorgesetzten möglich.

4. Familienpflegezeit (§ 63b HmbBG)

§ 63b dient der wirkungsgleichen Übertragung der Freistellungsregelungen des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) auf die Beamtinnen und Beamten. Die dort vorgesehene Regelung über die finanzielle Förderung durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Darlehens vom BAFzA wird durch eine Vorschussregelung im Besoldungsrecht (vgl. Nr. 5) auf Beamtinnen und Beamte als Pflegepersonen übertragen.

Auf die Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung zur Pflege (und Betreuung minderjähriger) naher Angehöriger besteht nach **Absatz 1** ein Anspruch, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe der Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen. Die mit „zwingend“ bezeichneten dienstlichen Gründe müssen von einem solchen Gewicht sein, dass eine weitere Beschäftigung der Beamtin bzw. des Beamten in dem bisherigen Umfang unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherstellen zu können.

Abweichend vom Mindestumfang der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 63 Abs. 1 HmbBG (ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit) ist in den Fällen der Familienpflegezeit – entsprechend der für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regelung des § 2 Abs. 1 FPfZG – ein Teilzeitumfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich erforderlich. Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist der Teilzeitanspruch wie nach § 63a Abs. 2 Satz 2 HmbBG (vgl. dazu Nr.3) auf mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit begrenzt.

Absatz 2 bestimmt die Frist sowie den erforderlichen Inhalt der Antragstellung (zur Frist vgl. die Ausführungen unter Nr. 3 zu § 63a Abs.3).

Absatz 3 wiederholt für die Familienpflegezeit die unter Nr. 3 zu § 63a Abs. 4 beschriebenen Verlängerungsmöglichkeiten, wenn die Höchstdauer nicht von

vornherein beantragt und bewilligt worden ist. Der Verweis auf § 63a Abs. 4 Sätze 3 und 4 bezieht sich auf die besondere Regelung, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Pflegeperson aus wichtigem Grund nicht stattfinden kann und auf die höchstzulässige Gesamtdauer von 24 Monaten bei Pflegezeit und Familienpflegezeit für dieselbe pflegebedürftige Person.

5. **Gewährung und Rückzahlung von Vorschüssen bei Pflegezeit und Familienpflegezeit (§ 7a HmbBesG, HmbPfZVO)**

§ 7a HmbBesG bildet die Rechtsgrundlage für die Gewährung eines monatlichen Vorschusses auf künftige Dienstbezüge während der Dauer der Pflegezeit und / oder der Familienpflegezeit. Damit werden die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Regelungen über die Förderung der Pflege- und Familienpflegezeit durch Darlehen des BAFzA im System des öffentlichen Dienstrechts wirkungsgleich nachgezeichnet. Für die Gewährung des Vorschusses ist hier jedoch der Dienstherr verantwortlich.

Der Vorschuss wird (nur) **auf Antrag** (§ 7a Abs. 1 Satz 1 HmbBesG) der Beamtin / des Beamten (Pflegeperson) für den beantragten Zeitraum der Pflege- und / oder Familienpflegezeit gewährt. Zu seiner **Berechnung** sind grundsätzlich die ab Beginn der Pflege- / Familienpflegezeit monatlich zustehenden Dienst- oder Anwärterbezüge (Bezüge) von den zuvor monatlich zustehenden Bezügen abziehen. Bei einer Pflegezeit in Form einer Beurlaubung oder einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von weniger als 15 Stunden wöchentlich, sind die Bezüge zu ermitteln, die bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 Stunden zustehen würden und von den vor Beginn der Pflege- / Familienpflegezeit zustehenden Bezügen abzuziehen. Die so gebildete **Differenz wird halbiert** und als monatlicher Vorschuss gewährt (§1 Abs. 2 und 3 HmbPfZVO). Beginnt oder endet die Pflege- / oder Familienpflegezeit im Laufe eines Monats, so ist der so ermittelte monatliche Vorschuss für diesen Monat zeitanteilig zu gewähren. Zu dem Begriff der Dienst- und Anwärterbezüge siehe § 1 Abs. 4 HmbPfZVO.

Da der von den bisherigen Bezügen abzuziehende Wert durch die jeweils aktuell bzw. bei einer Arbeitszeit von 15 Stunden je Woche zustehenden Bezüge gebildet wird, ist der Vorschuss bei einer Änderung der Bezüge z. B. durch allgemeine Bezügeerhöhungen, durch Beförderungen oder durch Aufrücken in den Besoldungsstufen jeweils neu zu berechnen.

Zur Erfassung der Pflege- und Familienpflegezeit sowie zu Zahlbarmachung und Versteuerung des Vorschusses siehe PAISY-Information Nr. 15/2017 vom 02.05.2017 und Kapitel 13 Abschnitt 50 im Anwenderhandbuch Personalverwaltung.

Der insgesamt gewährte Vorschuss ist grundsätzlich nach Ablauf der Pflege- und / oder Familienpflegezeit während eines gleich langen Zeitraumes in gleichbleibenden Beträgen monatlich mit den laufenden Bezügen **zu verrechnen** (§ 7a Abs. 1 Satz 2 erste Alternative HmbBesG / § 2 HmbPfZVO). Zur Berechnung der jeweiligen monatlichen Verrechnungsbeträge sind die über die Dauer der Pflege-

und / oder Familienpflegezeit monatlich gewährten Vorschüsse aufzusummieren und durch die Anzahl der Monate der Gewährung zu dividieren. Der so ermittelte monatliche Verrechnungsbetrag bleibt über den gesamten Verrechnungszeitraum unverändert. Endet das Beamtenverhältnis vor Ablauf des Verrechnungszeitraumes durch Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand, so ist die weitere Verrechnung über den verbleibenden Zeitraum mit dem Ruhegehalt vorzunehmen. ZPD 42 ist rechtzeitig auf die weiterhin vorzunehmende Verrechnung hinzuweisen. Verstirbt die Pflegeperson während des Verrechnungszeitraumes, so endet die Verrechnung des Vorschusses mit Ablauf des Sterbemonats (§ 2 Abs. 2 HmbPfZVO). Eine Verrechnung mit Hinterbliebenenversorgung erfolgt nicht.

Zur Abwicklung der Verrechnung siehe ebenfalls PAISY-Information Nr. 15/2017 und Kapitel 13 Abschnitt 50 im Anwenderhandbuch Personalverwaltung.

Auf Antrag der Pflegeperson kann der noch nicht getilgte (Rest-)Betrag des insgesamt gewährten Vorschusses (Bruttobetrag) auch in einer Summe außerhalb der Bezügeabrechnung **zurückgezahlt** werden (§ 7a Abs. 1 Satz 2 zweite Alternative HmbBesG / § 3 Abs. 2 HmbPfZVO). Dabei ist zu beachten, dass sich das Steuerbrutto der Bezüge für das Jahr der Rückzahlung um den zurückgezahlten Betrag verringert.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Entlassung, Verlust der Beamtenrechte oder Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach dem Hamburgischen Disziplingesetz ist der noch nicht getilgte Vorschuss bis zum Ablauf des Monats der Beendigung in einer Summe zurück zu zahlen (§ 3 Abs. 1 HmbPfZVO).

Die **Härtefallregelung** des § 4 HmbPfZVO ermöglicht für unterschiedliche Fälle, in denen die Verrechnung bzw. die Rückzahlung des Vorschusses eine besondere Härte für die Pflegeperson darstellen könnte, unter den in Absatz 1 genannten Voraussetzungen die Bewilligung von Ratenzahlungen und die entsprechende Streckungen des Verrechnungszeitraumes. In den Fällen, in denen die Pflegeperson weiterhin durch den Dienstherrn alimentiert wird (§ 4 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 HmbPfZVO) erfolgt auch in den genannten Härtefällen eine weitere Verrechnung monatlicher Teilbeträge in Höhe von mindestens 5 v.H. der während des Verrechnungszeitraumes der zustehenden Bezüge (§ 4 Abs. 2 HmbPfZVO).

6. **Sonstige Wirkungen der neu eingeführten Pflegezeit und Familienpflegezeit**

- Pflegezeit und Familienpflegezeit oder die beantragte Lage der verbleibenden Teilzeitarbeit während dieser Zeiten können seitens der Dienststelle nur unter sehr engen Voraussetzungen abgelehnt werden (vgl. Nrn. 3 und 4). Die **Ablehnung** unterliegt nach § 88 Abs. 1 Nr. 12 der **Mitbestimmung**.
- Da sich die **Höchstdauer** von Beurlaubung und unterhältiger Teilzeitarbeit nach § 65 HmbBG (siebzehn Jahre) ausdrücklich auf die nach

den § 63 und 64 HmbBG gewährten Befreiungen bezieht, sind Pflegezeit und Familienpflegezeit nicht auf diesen Zeitraum anzurechnen.

- Pflegezeit und Familienpflegezeit sind sowohl von der **Hinweispflicht** nach § 66 Abs.1 als auch von dem **Benachteiligungsverbot** nach § 66 Abs. 2 HmbBG erfasst.
- Während einer vollständigen Freistellung für eine Pflegezeit (Urlaub ohne Bezüge für bis zu sechs Monate) bleibt der **Anspruch auf Beihilfe** (§ 80 Abs. 2 neuer Satz 2 HmbBG) **bzw. auf Heilfürsorge** (§ 112 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz HmbBG) erhalten.
- Für den ab 01.01.2020 in Kraft tretenden § 35 Abs. 5 HmbBG (**Anspruch auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand**) werden neben familiärer Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung nunmehr auch Pflegezeit und Familienpflegezeit anspruchsbegründende Tatbestände sein.

II. Weitere Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Neben der Einführung von Pflegezeit und Familienpflegezeit enthält das Gesetz vom 4. April 2017 folgende weitere zu Gunsten der Beamtinnen und Beamten wirkende Regelungen, um den Dienst besser mit familiären Verpflichtungen vereinbaren zu können:

1. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst

Mit dem neuen § 63 Abs. 1 HmbBG Satz 2 wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen erstmals auch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst – hier jedoch abweichend von Satz 1 Nr. 1 mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit – eröffnet. Die Vorschrift ist als Ermessensregelung ausgestaltet. Die Entscheidung, ob einer Beamtin oder einem Beamten eine Teilzeitbeschäftigung während des Vorbereitungsdienstes bewilligt werden kann, ist mit Blick auf die jeweiligen Anforderungen, die in den einzelnen Ausbildungsgängen gestellt werden, zu treffen. Die Teilzeitbeschäftigung muss nach der Struktur der Ausbildung möglich sein. Die Anwendung der Vorschrift kann insbesondere in den berufspraktischen Ausbildungsabschnitten oder in Laufbahnen, in denen der Vorbereitungsdienst weitgehend in praktischer Ausbildung besteht, in Betracht kommen. Während der fachtheoretischen Ausbildung wird die Teilzeitbeschäftigung in der Regel aus organisatorischen Gründen nicht realisierbar sein.

Im Einzelfall kann sich – je nach Gesamtdauer der Teilzeitbeschäftigung und Leistungen während des Vorbereitungsdienstes – die Notwendigkeit einer Verlängerung desselben nach § 11 Abs. 2 HmbLVO ergeben, um die Ausbildung er-

folgreich abschließen zu können. Auf die Regelungen zum Nachteilsausgleich nach § 9 Abs. 3 HmbLVO (Höchstaltersgrenze für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe) wird hingewiesen.

2. Krankenfürsorge als Auffangregelung bei fehlender familiärer Absicherung im Krankheitsfall

Beamtinnen und Beamte, die Urlaub ohne Dienstbezüge zur Pflege oder Betreuung eines minderjährigen Kindes oder einer bzw. eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch nehmen, hatten bisher grundsätzlich keinen Beihilfeanspruch. Nach § 80 Absatz 2 Nummer 1 HmbBG in der bisherigen Fassung bestand dieser nur, wenn und solange sie Dienstbezüge oder Anwärterbezüge erhielten.

Beamtinnen und Beamte, die nicht verheiratet sind, und deshalb während einer Beurlaubung ohne Bezüge weder als berücksichtigungsfähige Angehörige selbst beihilfeberechtigter Ehegatten noch als familienversicherte Angehörige in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherter Ehegatten gegen Krankheitsfälle abgesichert sind, konnten nach bisherigem Recht in die Lage geraten, dass sie und ggf. ihre berücksichtigungsfähigen Kinder für die Behandlungskosten nicht mehr umfassend abgesichert waren. Sie waren daher gezwungen, sich und ggf. ihre berücksichtigungsfähigen Kinder auch für den zuvor von der Beihilfe abgedeckten Anteil der Krankheitskosten in der privaten Krankenversicherung zu versichern, um einen umfassenden Versicherungsschutz zu behalten. Dies erforderte regelmäßig die Zahlung erhöhter Versicherungsbeiträge.

Zur Vermeidung einer Schlechterstellung gegenüber Beamtinnen und Beamten, die während einer Beurlaubung aus familiären Gründen über ihre Ehegatten abgesichert sind, ist in § 63 HmbBG mit dem neuen Absatz 4 für diese Fälle ein eigener Anspruch auf Krankenfürsorgeleistungen in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften eingeräumt worden. Betroffene Beamtinnen und Beamte müssen sich und ggf. ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen also – wie vor Beginn der Beurlaubung – nur noch für den von der Beihilfe nicht gedeckten Teil der Krankheitskosten privat versichern. Der Anspruch ist gegenüber einer Beihilfeberechtigung als berücksichtigungsfähige Angehörige bzw. einer Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung jedoch nachrangig.

Derartige Krankenfürsorgeleistungen sind – wie Beihilfeleistungen – über das ZPD, Fachbereich Beihilfe, zu beantragen. Es wird gebeten, mögliche Betroffene im Rahmen der während der Beurlaubung bestehenden Kontakte auf diese Regelung hinzuweisen.

gez.
Ellen Widmer