



Möglichkeiten zur Pflege von nahen Angehörigen

Durch die Änderungen des Landesbeamtengesetzes (LBG) und der Freistellungs- und Urlaubsverordnung für Beamte (FrUrlV) im letzten Jahr soll die **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf** weiter verbessert werden.

Neu ist vor allem der nun vorhandene **Rechtsanspruch** auch für Beamt*innen auf Pflege- und Familienpflegezeit (§ 67 LBG).

„**Nahe Angehörige**“ sind unverändert: Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Großeltern, Ehegatten und Lebenspartner sowie gleichgeschlechtliche Partner in eheähnlichen Verhältnissen. Schwäger können neben Geschwistern ebenfalls gepflegt werden wie Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder - auch die des Ehegatten oder des Lebenspartners, Schwieger- und Enkelkinder. Die Übernahme der Pflege für Onkel und Tanten oder Freunde und Nachbarn bleibt nach wie vor unberücksichtigt.

Unter „**häuslicher Umgebung**“ versteht man die Pflege des nahen Angehörigen im eigenen Zuhause. Dies ist nicht erfüllt, wenn der nahe Angehörige **dauerhaft** in einem Pflegeheim wohnt. Für die Betreuung **minderjähriger** Angehöriger kann auch **außerhalb der häuslichen Umgebung**, z.B. in stationärer Einrichtung, eine Freistellung im Rahmen der Familienpflegezeit erfolgen.

Die Möglichkeiten der Pflege umfassen **drei Modelle**:

1. die **kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen** im akuten Pflegefall (Absicherung der pflegerischen Versorgung eines Pflegebedürftigen in einer Krisensituation)
2. die **Pflegezeit bis zu sechs Monaten** bei längerfristig nachgewiesener Pflegebedürftigkeit
3. die **Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten**, wenn sechs Monate nicht ausreichen bzw. die **Familienpflegezeit als Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell**

Eine Kombination der verschiedenen Modelle ist nur **nahtlos** möglich. Insgesamt dürfen 24 Monate nicht überschritten werden und können für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur **einmal** in Anspruch genommen werden.



Bereits länger existierende **Finanzierungshilfen** für Tarifbeschäftigte (**Pflegeunterstützungsgeld**: Brutto-Lohnersatzleistung in Höhe von max. 90% des Nettoverdienstes) bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung werden nun auch für Beamte angeboten: **Fortzahlung der Besoldung an 9 von 10 freigestellten Arbeitstagen**, wenn der Fall der Pflege eines nahen Angehörigen akut eintritt.

Modell 1	kurzzeitige Arbeitsverhinderung	
	Tarifbeschäftigte	Beamt*innen
	Freistellung bis zu 10 Arbeitstagen	Freistellung bis zu 10 Arbeitstagen
Rechtsgrundlage	§ 2 Abs. 1 PflegeZG	§ 67 LBG i.V.m. § 16 Abs. 1 Nr. 1 FrUrlV
Antrag bei der zuständigen Dienststelle	sofort	sofort
Voraussetzung	Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch ärztliche Bescheinigung (§ 2 Abs. 2 PflegeZG)	Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch ärztliche Bescheinigung (§ 16 Abs. 2 FrUrlV)
Förderung	auf Antrag Pflegeunterstützungsgeld gem. § 44 a Abs. 3 SGB XI von der Pflegeversicherung oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen Angehörigen	9 Tage mit Besoldung (§ 67 LBG i.V.m. § 16 Abs. 3 FrUrlV) + Anspruch auf Beihilfe gem. § 64 Abs. 5 LBG

Modell 2:	Pflegezeit + sonstige Freistellungen	
	Tarifbeschäftigte	Beamt*innen
	Entweder komplette Freistellung oder Teilzeit mit anteiligem Entgelt	Entweder komplette Freistellung oder Teilzeit mit anteiligen Bezügen
	-bis zu 6 Monaten (Pflegezeit) -bis zu 3 Monaten (Begleitung in der letzten Lebensphase)	-bis zu 6 Monaten (Pflegezeit) -bis zu 3 Monaten (Begleitung in der letzten Lebensphase)
Rechtsgrundlage	- § 3 Abs. 1 + 6 i.V.m. § 4 Abs. 1 PflegeZG - § 3 Abs. 6 i.V.m. § 4 Abs. 3 PflegeZG	- § 67 LBG i.V.m. § 16 Abs. 1 Nr. 2a FrUrlV oder - § 16 Abs. 1 Nr. 2b FrUrlV
Antrag bei der zuständigen Dienststelle	„10 Arbeitstage“ vor Beginn mit Angabe des Zeitraums und Umfangs (PflegeZG § 3 Abs. 3)	„zwei Wochen“ vor Beginn mit Angabe des Zeitraums und Umfangs (§ 16 Abs. 5 FrUrlV)
Voraussetzung	- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (6 Monate/§ 3 Abs. 2 PflegeZG) - Ärztliches Zeugnis (3 Monate/§ 3 Abs. 6 PflegeZG)	- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (6 Monate / § 16 Abs. 2 FrUrlV) - Ärztliches Zeugnis (3 Monate/ § 16 Abs. 2 FrUrlV)
Förderung	auf Antrag zinsloses Darlehen gem. § 3 Abs. 7 PflegeZG vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben	Bei kompletter Freistellung zur Zeit keine Fördermöglichkeiten , aber Anspruch auf Beihilfe gem. § 64 Abs. 5 i.V.m. § 67 LBG

Im Unterschied zur Familienpflegezeit (Modell 3 s.u.) hat in der Pflegezeit eine Lehrkraft, egal ob beamtet oder tarifbeschäftigt, **die Wahl** zwischen **vollständiger Freistellung oder Teilzeit**.

Modell 3	Familienpflegezeit (Teilzeit = TZ)	
	Tarifbeschäftigte	Beamt*innen
	<p>1. max. 24 Monate Familienpflegezeit als TZ im beantragten Umfang</p> <p>2. Familienpflegezeit als TZ im Blockmodell mit ermäßigter Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraumes (s. Beisp.)</p> <p>-mindestens 15 (Zeit)Stunden, für Lehrkräfte 15/41 der jeweiligen Pflichtstundenzahl</p>	<p>1. max. 24 Monate Familienpflegezeit als TZ im beantragten Umfang</p> <p>2. Familienpflegezeit als TZ im Blockmodell mit ermäßigter Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraumes (s. Beisp.)</p> <p>-mindestens 15 (Zeit)Stunden, für Lehrkräfte 15/41 der jeweiligen Pflichtstundenzahl</p>
Rechtsgrundlage	§ 2 Abs. 1 FPfZG	§ 67 LBG i.V.m. § 16a Abs. 2 und 3 FrUrV
Antrag bei der zuständigen Dienststelle	8 Wochen vor Beginn bzw. 3 Monate bei Übergang von Pflegezeit zu Familienpflegezeit mit Angabe des Zeitraums und Umfangs der Freistellung	8 Wochen vor Beginn bzw. 3 Monate bei Übergang von Pflegezeit zu Familienpflegezeit mit Angabe des Zeitraums und Umfangs der Freistellung
Voraussetzung	- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (§ 2a Abs. 4 FPfZG)	- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (§16a Abs. 5 FrUrV)
Fördermöglichkeit	zinsloses Darlehen gem. § 3 Abs.1 FPfZG	Aufstockung der Bezüge gem. § 65 Abs. 2 LBG § 67 LBG i.V.m. § 16a Abs. 3 FrUrV
	<p>-Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird der Hälfte der Gehaltsdifferenz zwischen monatlichem Nettogehalt vor und während der anteiligen Freistellung ausgezahlt (§ 3 Abs. 7 PflegeZG)</p> <p>-Der Antrag ist beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu stellen.</p>	<p>Aufstockung der Bezüge um die Hälfte der Differenz zwischen bisherigen und geringeren Bezügen (s. Beispiele)</p> <p>-Der Antrag ist bei der zuständigen Dienststelle zu stellen.</p>
Rückzahlung	§§ 5 + 6 FPfZG	§ 67 LBG i.V.m. § 16a Abs. 3 FrUrV
	24 Monate Pflege (Darlehen) 24 Monate Rückzahlung Darlehen	24 Monate Pflegephase (Vorschuss auf Dienstbezüge) 24 Monate Nachpflegephase (Rückzahlung Vorschuss)

Achtung: Im Unterschied zur Pflegezeit von 6 Monaten ist hier bei der **Familienpflegezeit** von bis zu 24 Monaten **nur eine Teilzeitbeschäftigung** möglich, die mindestens 15/41 Arbeitsstunden umfassen muss.

Beispiele für Arbeitszeit und Besoldung bei Familienpflegezeit als Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell gemäß §§ 67 LBG i.V.m. 16a Abs. 3 FrUrlV:

Während der **aktiven Pflegephase** reduziert sich die Wochenarbeitszeit der Pflegeperson auf die vereinbarte Wochenstundenzahl (mind. 15/41 Stunden pro Woche). Die Besoldung reduziert sich demgegenüber jedoch nur um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Stellenanteil und demjenigen während der Pflegezeit (s. Beispiele).

In der **Nachpflegephase** wird die Arbeitszeit wieder auf das ursprüngliche Niveau angehoben, die Besoldung verbleibt jedoch für eine Dauer, die der aktiven Pflegezeit entspricht, auf dem niedrigeren Niveau. Hierdurch wird der während der aktiven Pflegezeit erlangte Vorteil wieder ausgeglichen.

1. Vollzeitbeschäftigung

Pflegephase (max. 24 Monate)	Nachpflegephase (24 Monate)
regelmäßige Arbeitszeit bisher 100 %	
wegen Pflege reduziert auf 50 %	tatsächliche Arbeitszeit 100 %
Besoldung 75 %	Besoldung 75 %

2. Teilzeitbeschäftigung

Pflegephase (max. 24 Monate)	Nachpflegephase (24 Monate)
regelmäßige Arbeitszeit bisher 80 %	
wegen Pflege reduziert auf 40 %	tatsächliche Arbeitszeit 80 %
Besoldung 60 %	Besoldung 60 %

3. unzulässiges Teilzeitmodell

Pflegephase	Nachpflegephase
regelmäßige Arbeitszeit bisher 50 %	Ein solches Modell ist unzulässig, da nach der Reduzierung der Arbeitszeit für die Pflege die wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15/41 Wochenstunden betragen würden.
wegen Pflege reduziert auf 40 %	
Besoldung 30 %	

Umfassende allgemeine Informationen sind z.B. auf der Seite www.wege-zur-pflege.de zu finden, insbesondere eine Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Titel: „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“, die ebenfalls eine Grundlage dieses Informationstextes ist. Bei privatversicherten Pflegebedürftigen ist vor allem die Seite www.compass-pflegeberatung.de zu empfehlen.

Zum Abschluss:

Wir als Personalrat empfehlen - insbesondere bei akut auftretendem Pflegefall -, also bei Eintritt der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen, sich umgehend an die **Schulleitung und die Bezirksregierung** zu wenden, um das Verfahren zu besprechen.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen zur Beratung gerne zur Verfügung.