

Informationen
der Arbeitsgemeinschaft der
Gleichstellungsbeauftragten
für Schulen und Studienseminare
bei den Regionalen Landesämtern
für Schule und Bildung

Pflege von Angehörigen

Definitionen

**Regelungen für beamtete und tarifbeschäftigte
Landesbedienstete**

Vereinbarkeit von Berufs- und Pflegearbeit

Pflegerelevante Rechtsgrundlagen

Weiterführende Empfehlungen

Literaturverzeichnis und Informationsquellen

INHALT

1	Einleitung	3
2	Definitionen.....	5
2.1	Pflegebedürftigkeit / Pflegegrad.....	5
2.2	Nahe Angehörige / Angehörige.....	6
3	Pflege von Angehörigen - Tabellarischer Überblick über Regelungen für beamtete und tarifbeschäftigte Landesbedienstete	7
3.1	Kurze Auszeit im akuten Pflegefall.....	8
3.2	Vollständige oder teilweise Auszeit zur längerfristigen Pflege	9
3.3	Begleitung von schwerstkranken Angehörigen in der letzten Lebensphase	12
4	Vereinbarkeit von Berufs- und Pflegearbeit	14
4.1	Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes....	14
4.2	Regelungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte	15
5	Weiterführende Empfehlungen.....	16
6	Textsammlung der pflegerelevanten Rechtsgrundlagen	17
6.1	Rechtsgrundlagen für Beamtinnen und Beamte	17
6.2	Rechtsgrundlagen für Tarifbeschäftigte.....	23
6.3	Auszüge aus dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz.....	29
6.4	Erlass „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte“	30
	Abkürzungsverzeichnis	33
	Literaturverzeichnis.....	33
	Weitere Informationsquellen.....	35
	Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich bei den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung	36
	Haftungserklärung.....	36

„...das Gesundheitsrisiko Nr. 1 einer alternden Bevölkerung heißt Pflegebedürftigkeit.“

Prof. Dr. Adelheid Kuhlmei

1 Einleitung

Problemfeld „Pflege“

Die Auswirkungen des demografischen Wandels hinsichtlich der Altersstruktur der Bevölkerung aufgrund der steigenden Lebenserwartung stellen sowohl Politik, Gesetzgebung und Verwaltung als auch die Bürgerinnen und Bürger vor neue Aufgaben – zum einen im Sinne einer zentralen gesellschaftlichen Herausforderung und zum anderen im Sinne einer, nicht selten an die persönliche Belastungsgrenze führenden, Alltagsaufgabe.

Unsere Bevölkerung altert. Jede vierte Person ist heute schon älter als 60 Jahre und die Zahl der Hochbetagten steigt. So leben gegenwärtig in Deutschland etwa fünfmal mehr Hundertjährige als vor 30 Jahren. In einer alternden Gesellschaft ist **Pflegebedürftigkeit das gesundheitliche Hauptrisiko** und wird im hohen Alter immer mehr zum Normalfall. Mittlerweile erkennen Politik und Gesellschaft, dass die Sicherstellung der Pflegeversorgung eine zentrale Herausforderung der kommenden Jahre sein wird.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren Ende des Jahres 2021 fast 5 Millionen Menschen im Sinne des SGB XI pflegebedürftig - Tendenz stetig steigend. Als eine Ursache gilt die Zunahme der Hochbetagten. Die Mehrzahl der Pflegebedürftigen ist in einem höheren oder hohen Lebensalter. **Aber auch minderjährige Kinder bedürfen der Pflege und nehmen Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch.**

84 % der Pflegebedürftigen werden zu Hause von Angehörigen betreut; davon 21,1 % in Zusammenarbeit mit ambulanten Pflegediensten. Damit sehen sich auch Berufstätige immer häufiger mit familiären Pfl egetätigkeiten befasst und stehen vor der Frage, wie sie die notwendige Pflege im Rahmen ihrer Berufstätigkeit sicherstellen können. Von den 5,3 Millionen pflegenden Angehörigen und Nahestehenden waren 2021 lt. Statistischem Bundesamt 3 Millionen erwerbstätig.

Die Wahrnehmung pflegerischer Aufgaben durch Familienmitglieder wird dabei vom Gesetzgeber ausdrücklich gewünscht: „Die Pflegeversicherung soll mit ihren Leistungen vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen, damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können. ...“ (§ 3 SGB XI).

Pflege ist weiblich. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen (61%), die die private/häusliche Pflege übernehmen. Noch immer erwartet zum einen die Gesellschaft von ihnen die Übernahme von Sorgearbeit und sie fühlen sich zum anderen sozialisationsbedingt nicht selten selbst dazu verpflichtet. Der Gender Care Gap¹, das, was

¹ Einbezogen in den Gender Care Gap werden die Tätigkeiten für Haushaltsführung, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfe für andere Haushalte.

Frauen im Vergleich zu Männern täglich mehr an unbezahlter Sorgearbeit leisten, beträgt 52,4%. Erwachsene Frauen wenden also gut anderthalbmal so viel Care-Arbeit auf wie Männer, das sind pro Tag im Durchschnitt 87 Minuten mehr an Zeit.

Im Erwerbsleben treten Frauen deshalb häufig kürzer, arbeiten Teilzeit oder steigen zeitweise ganz aus dem Beruf aus und verzichten auf eine Karriere. Somit sind sie es, die nicht nur durch die zusätzliche Sorgearbeit zeitlich sehr beansprucht werden, sondern auch Einbußen beim Erwerbseinkommen und bei der Altersversorgung hinnehmen müssen.

Darüber hinaus bleibt es trotz gesetzlich verankerter Unterstützung der Pflegearbeit vor allem für sie schwierig, Familie, Beruf und Pflege „unter einen Hut zu bringen“. Das gilt auch für den Arbeitsplatz Schule, an dem Frauen – abgesehen von den berufsbildenden Schulen - überrepräsentiert sind.

Lesehinweise

- **Auf welche Rechtsgrundlagen können sich die in Schule Beschäftigten stützen, um die Pflege naher Angehöriger - akut oder längerfristig – sicherzustellen?**
- **Wie lässt sich die Erwerbsarbeit im Schuldienst mit familiärer Pflegearbeit vereinbaren?**

Diese Fragen waren Richtschnur bei der Erarbeitung dieses Readers. Nach der Klärung wichtiger Begriffe (Kap. 2) bildet ein tabellarischer Überblick über pflegerelevante Informationen das Kernstück des Readers. Ausgehend von verschiedenen Pflegenotwendigkeiten werden die Regelungen für beamtete und tarifbeschäftigte Landesbedienstete vergleichend gegenübergestellt (Kap. 3). Wer die rechtlichen Grundlagen im Wortlaut nachlesen möchte, findet diese in Kapitel 6. Geltende Regelungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Pflegearbeit (Kap. 4) sowie weiterführende Empfehlungen (Kap. 5) komplettieren die Informationen. Am Schluss finden sich Literatur- und Informationsquellen sowie die Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich.

Braunschweig und Lüneburg im März 2018

Für den Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde

Brigitte Bonhaus, Gisela Schäfer

2 Definitionen

Die Begriffe „Pflegebedürftigkeit“ sowie „nahe Angehörige“ und „Angehörige“ tauchen in den folgenden Ausführungen immer wieder auf und werden deshalb zum besseren Verständnis an dieser Stelle geklärt.

Das Sozialgesetzbuch, Elftes Buch „Soziale Pflegeversicherung“ (SGB XI) und das Zweite Pflegestärkungsgesetz (PSG II) geben umfassend Auskunft über alle pflege-relevanten Fragestellungen, so u.a. über

- den leistungsberechtigten Personenkreis einschließlich des Begriffs der Pflegebe-dürftigkeit (§§ 14-19 SGB XI),
- Leistungen der Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege (§§ 36-40 SGB XI),
- Leistungen der Pflegeversicherung für Pflegepersonen (§§ 44-45 SGB XI).

2.1 Pflegebedürftigkeit / Pflegegrad

Pflegebedürftigkeit wird seit dem 01.01.2017 neu definiert. Es hatte sich gezeigt, dass die Konzentration auf die körperlichen Einschränkungen und die Beurteilung, welcher Pflegestufe eine pflegebedürftige Person zuzuordnen ist, der konkreten Le-benssituation vieler Pflegebedürftiger nicht gerecht wird. Nunmehr gibt es ein neues Begutachtungsverfahren, das neben den körperlichen Einschränkungen auch solche einbezieht, die bei Demenzkranken häufig sind.

Pflegebedürftigkeit (§ 14 SGB XI)

„Pflegebedürftig (...) sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch an-dere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder An-forderungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebe-dürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, und mit mindestens der in § 15 festgelegten Schwere bestehen.“

Mit der Begutachtung wird der Grad der Selbständigkeit in sechs verschiedenen Bereichen gemessen und – mit unterschiedlicher Gewichtung – zu einer Gesamtbe-wertung zusammengeführt. Daraus ergibt sich die Zuordnung zu einem Pflegegrad.

Die sechs Bereiche sind

1. **Mobilität**
(z.B. Fortbewegen innerhalb des Wohnbereichs, Treppensteigen etc.)
2. **kognitive und kommunikative Fähigkeiten**
(z.B. örtliche und zeitliche Orientierung, Verstehen von Sachverhalten und Infor-mationen)
3. **Verhaltensweisen und psychische Problemlagen**
(z.B. nächtliche Unruhe, selbstschädigendes und autoaggressives Verhalten)
4. **Selbstversorgung**
(z.B. Körperpflege, Ernährung etc. -> hierunter wurde bisher die "Grundpflege" verstanden)

5. **Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen**
(z.B. Medikation, Wundversorgung, Arztbesuche, Einhalten therapiebedingter Verhaltensvorschriften)
6. **Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte**
(z.B. Gestaltung des Tagesablaufs, Kontaktpflege zu Personen außerhalb des direkten Umfelds)

Dabei spielen die bisherigen Zeitorientierungswerte keine Rolle mehr. Neuerdings geht es in der Regel um die Frage, ob die erforderliche Fähigkeit noch vorhanden ist und in welchem Umfang die jeweils mit der Selbstständigkeit verbundenen Tätigkeiten ausgeübt werden können.

Pflegegrad (§ 15 SGB XI)

Zur Ermittlung eines Pflegegrades werden die bei der Begutachtung festgestellten Einzelpunkte aus jedem Bereich addiert und in unterschiedlicher Gewichtung zu einer Gesamtpunktzahl zusammengefasst. Diese bestimmt dann die Zuordnung zum maßgeblichen Pflegegrad:

- Pflegegrad 1: geringe Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten (ab 12,5 bis unter 27 Gesamtpunkte)
- Pflegegrad 2: erhebliche Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten (ab 27 bis unter 47,5 Gesamtpunkte)
- Pflegegrad 3: schwere Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten (ab 47,5 bis unter 70 Gesamtpunkte)
- Pflegegrad 4: schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten (ab 70 bis unter 90 Gesamtpunkte)
- Pflegegrad 5: schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung (ab 90 bis 100 Gesamtpunkte)

Bei pflegebedürftigen Kindern wird der Pflegegrad durch einen Vergleich der Beeinträchtigungen ihrer Selbständigkeit und ihrer Fähigkeitsstörungen mit altersentsprechend entwickelten Kindern ermittelt.

2.2 Nahe Angehörige / Angehörige

Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) erläutert im § 7 Abs. 3 und 4 die Zielgruppe:

„**Nahe Angehörige** im Sinne dieses Gesetzes sind

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

Das Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes erläutert im § 20 Abs. 5 die Zielgruppe:

„**Angehörige** (...) sind:

1. der Verlobte,
2. der Ehegatte,
3. Verwandte und Verschwägerte gerader Linie,
4. Geschwister,
5. Kinder der Geschwister,
6. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,
7. Geschwister der Eltern,
8. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Angehörige sind die in Satz 1 aufgeführten Personen auch dann, wenn

1. in den Fällen der Nummern 2,3 und 6 die die Beziehung begründete Ehe nicht mehr besteht;
2. in den Fällen der Nummern 3 bis 7 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist;
3. im Falle der Nummer 8 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.“

<h3 style="margin: 0;">3 Pflege von Angehörigen - Tabellarischer Überblick über Regelungen für beamtete und tarifbeschäftigte Landesbedienstete</h3>

- **Kann ich eine berufliche Auszeit nehmen, wenn eine Angehörige / ein Angehöriger plötzlich zum Pflegefall wird oder dauerhaft gepflegt werden muss?**
- **Welche Möglichkeiten habe ich, wenn die Betreuungsperson der bzw. des zu pflegenden Angehörigen ausfällt?**
- **Kann ich eine/n schwerstkranken Angehörige/n in der letzten Lebensphase begleiten?**

Vor diesen Fragen stehen in zunehmendem Maße auch Landesbedienstete in Schulen.

Ausgehend von verschiedenen Pflegenotwendigkeiten – akut, längerfristig, letzte Lebensphase - werden im Folgenden die für pflegende beamtete und tarifbeschäftigte Landesbedienstete geltenden Regelungen verdichtet und tabellarisch gegenübergestellt.

Grundsätzlich werden dabei folgende Aspekte thematisiert:

- Regelungsbereich,
- Rechtsgrundlage,
- Pflegebedürftige,
- Dauer / Umfang,
- Voraussetzungen,
- Vergütung,
- Antrag / Ankündigungsfrist.

3.1 Kurze Auszeit im akuten Pflegefall

Merkmale	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
Regelungsbereich: Rechtsgrundlage: Pflegebedürftige: Dauer/Umfang: Voraussetzungen: Vergütung: Antrag / Ankündigungsfrist:	Organisation und Sicherstellung akut erforderlicher Pflege <ul style="list-style-type: none"> § 9d Nds. SURIVO (s. Kap. 6.1) Nahe/r Angehörige/r in akut aufgetretener Pflegesituation Sonderurlaub bis zu 10 Arbeitstage (auch halbe Arbeitstage möglich) Ärztliche Bescheinigung über Pflegebedürftigkeit, die akut aufgetretene Pflegesituation und das Erfordernis, eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen Weitergewährung der Bezüge, damit beihilfe- und pensionswirksam Antrag an die Schulleitung 	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung zur Organisation und Sicherstellung akut erforderliche Pflege <ul style="list-style-type: none"> § 2 PflegeZG (s. Kap. 6.2), Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) Nahe/r Angehörige/r in akut aufgetretener Pflegesituation Freistellung bis zu 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr Auf Verlangen des RLSB Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über Pflegebedürftigkeit, die akut aufgetretene Pflegesituation und das Erfordernis, eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung (§ 44a Abs. 3 SGB XI), weiterhin sozialversichert (s. www.lohn-info.de/pflegezeitgesetz.html) Keine Ankündigungsfrist, aber Pflicht zur unverzüglichen schriftlichen Mitteilung der Verhinderung an der Arbeitsleistung sowie deren voraussichtliche Dauer a. d. D. beim RLSB
Regelungsbereich: Rechtsgrundlage: Dauer/Umfang: Voraussetzungen: Vergütung: Antrag	Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson <ul style="list-style-type: none"> § 9a Abs. 1 Nr. 2 und 3 Nds. SURIVO (s. Kap. 6.1) Sonderurlaub bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr (auch halbe Arbeitstage möglich) Bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson eines dauernd pflegebedürftigen nahen Angehörigen (auch eines Kindes), sofern keine andere (beim Kind im Haushalt d. Beamt*in lebende) Person bzw. Angehörige zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht Weitergewährung der Bezüge, damit beihilfe- und pensionswirksam Antrag an die Schulleitung 	Pflege bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson <ul style="list-style-type: none"> § 29 Abs. 1 TV-L (s. Kap. 6.2) Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr Bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson eines dauerhaft pflegebedürftigen Kindes, sofern keine andere Person zur Pflege oder Betreuung sofort zur Verfügung steht Fortzahlung des Entgelts, damit sozialversichert Antrag an die Schulleitung

3.2 Vollständige oder teilweise Auszeit zur längerfristigen Pflege

Merkmale	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
<p>Regelungsbereich:</p> <p>Rechtsgrundlage:</p> <p>Pflegebedürftige:</p> <p>Dauer/Umfang:</p> <p>Voraussetzungen:</p>	<p>Familienpflegezeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 62 a NBG (s. Kap. 6.1) • Pflegebedürftige/r nahe Angehörige bzw. naher Angehöriger bzw. pflegebedürftige/r minderjährige/r nahe/r Angehörige/r • Längstens 48 Monate Teilzeitbeschäftigung pro zu pflegender naher Angehöriger /zu pflegendem nahen Angehörigen als Familienpflegezeit aufgeteilt in 2 gleich lange, jeweils zusammenhängende und unmittelbar aufeinanderfolgende Zeiträume: <ul style="list-style-type: none"> - eine zusammenhängende <u>Pflegephase</u> von längstens 24 Monaten mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - in eine sich unmittelbar anschließende gleichlange <u>Nachpflegephase</u>, in der Dienst in einem Umfang geleistet wird, der mindestens der wöchentlichen Arbeitszeit entspricht, die vor der Pflegephase geleistet worden ist <p>Widerruf oder Unterbrechung möglich, s. § 62a Abs. (5) und (6) NBG (-> Kap. 6.1 dieses Readers)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflege d. nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung oder • Betreuung d. minderjährigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung • Nachweis der Pflegebedürftigkeit d. nahen Angehörigen durch ein ärztliches Zeugnis oder eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung • Vollständige Ableistung beider Phasen vor Beginn des Ruhestandes 	<p>Vollständige oder teilweise Freistellung zur Pflege (Pflegezeit, Familienpflegezeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> • §§ 3 u. 4 PflegeZG, §§ 2 u. 3. FPfZG (s. Kap. 6.2) • Nahe Angehörige bzw. naher Angehöriger • Pflegezeit: Bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung (PflegeZG), • Familienpflegezeit: Bis zu 24 Monate teilweise Freistellung von mindestens 15 Wochenstunden - Umrechnung auf Regelstundenzahl - (FPfZG) • Pflege d. nahen Angehörigen in ihrer/seiner häuslichen Umgebung • Pflege bei minderjährigen nahen Angehörigen auch in außerhäuslicher Umgebung • Nachweis der Pflegebedürftigkeit d. nahen Angehörigen durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung • Bei teilweiser Freistellung: Treffen einer schriftlichen Vereinbarung mit Dienstherrn über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit

<p>Vergütung:</p> <p>Antrag / Ankündigungsfrist:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewilligung, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen • § 11 Abs. 1 NBesG; Bemessung der Höhe der monatlichen Dienstbezüge errechnet sich aus dem Durchschnitt der während der gesamten Familienpflegezeit (Pfleger- und Nachpflegephase) zu leistenden Arbeitszeit <i>Beispiel:</i> Eine Grundschullehrkraft arbeitet vor Beginn der Pflegezeit $\frac{3}{4}$ der Regelstundenzahl (21 von 28 Ustd.). In der Pflegezeitphase arbeitet sie $\frac{3}{4}$ = 7 Ustd. In der Nachpflegephase muss sie mind. wieder $\frac{3}{4}$ = 21 Ustd. arbeiten. Der Durchschnitt der während der gesamten Pflegezeit (Pfleger- und Nachpflegephase) zu leistenden Unterrichtsverpflichtung beträgt 14 Ustd. Demnach erhält die Lehrkraft sowohl in der Pfleger- als auch in der Nachpflegezeit eine Besoldung von 50%. • Antrag an das RLSB (bei BBS an die Schulleitung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei vollständiger Freistellung Wegfall des Entgelts, aber sowohl bei vollständiger Freistellung als auch bei teilweiser Freistellung Möglichkeit eines zinslosen Darlehens zur Absicherung des Lebensunterhalts, Antrag beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA) • Bei Pflegezeit mit vollständiger Freistellung: Auf Antrag Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Entrichtung von Rentenbeiträgen durch Pflegeversicherung der zu pflegenden Person unter bestimmten Voraussetzungen; Berücksichtigung der Pflegezeit als Versicherungszeit bei der Arbeitslosenversicherung (s. www.lohn-info.de/pflegezeitgesetz.html); Empfehlung: Auskunft beim zuständigen Sozialversicherungsträger einholen) • Schriftliche Ankündigung auf dem Dienstweg beim RLSB (bei BBS an die Schulleitung) <ul style="list-style-type: none"> - zehn Arbeitstage Ankündigungsfrist nach PflegeZG - acht Wochen Ankündigungsfrist nach PFGZG sowie beim Übergang von der Familienpflegezeit in die Pflegezeit - drei Monate Ankündigungsfrist beim Übergang von Pflegezeit in die Familienpflegezeit
<p>Regelungsbereich:</p> <p>Rechtsgrundlage:</p> <p>Pflegebedürftige:</p> <p>Dauer/Umfang:</p>	<p>Teilzeitbeschäftigung (TZ) und Urlaub aus familiären Gründen (hier: Pflege von Angehörigen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • §§ 62, 64, 65 NBG (s. Kap. 6.1) • Kinder unter 18 Jahren und sonstige pflegebedürftige Angehörige • TZ mit mind. einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 62 NBG) 	<p>Teilzeitbeschäftigung und Sonderurlaub zur Pflege von Angehörigen</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 11 (Teilzeit) und § 28 (Sonderurlaub) TV-L (s. Kap. 6.2) • Kinder unter 18 Jahren und sonstige pflegebedürftige Angehörige • Keine Untergrenze bei der Teilzeitbeschäftigung

<p>Voraussetzungen:</p> <p>Vergütung:</p> <p>Antrag / Ankündigungsfrist:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TZ mit weniger als der Hälfte (unterhältige TZ) und Urlaub nach § 62 und 64 NBG mit max. Dauer von 15 Jahren, wobei sechs Urlaubsmonate zur Pflege unberücksichtigt bleiben, also nicht einberechnet werden (§ 65 NBG) • Bewilligung, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen • Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Gutachten • Im Urlaubsfall Wegfall der Bezüge, Anspruch auf Beihilfe für max. sechs Monate; auf Antrag Gewährung eines zinslosen Vorschusses bis zur Höhe der monatlichen Dienstbezüge auf die nach Beendigung der Beurlaubung zustehenden Dienstbezüge bis zur Dauer von sechs Monaten ; Verrechnung des Vorschusses nach Beendigung der Beurlaubung mit den laufenden Dienstbezügen oder Zurückzahlung in einer Summe (§ 11 NBesG; Niedersächsische Pflegevorschussverordnung NPVorVO); s. Kap 6.1 • unter bestimmten Voraussetzungen Gewährung eines Pflegezuschlags, ggf. Kinderpflegeergänzungszuschlags zum Ruhegehalt (Empfehlung: Auskunft beim NLBV/ZIB einholen) • Antrag auf dem Dienstweg an das RLSB (BBS: Schulleitung) grundsätzlich ein halbes Jahr vor Beginn, aus familiären Gründen (z.B. im Pflegefall) Fristverkürzung möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Befristung auf bis zu fünf Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung • Bewilligung, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen • Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch ein ärztliches Gutachten • Im Urlaubsfall Wegfall des Entgelts und der Sozialversicherungsleistungen • Antrag auf dem Dienstweg an das RLSB (BBS: Schulleitung) grundsätzlich ein halbes Jahr vor Beginn, aus familiären Gründen (z.B. im Pflegefall) Fristverkürzung möglich
---	--	---

3.3 Begleitung von schwerstkranken Angehörigen in der letzten Lebensphase

Merkmale	Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
<p>Regelungsbereich:</p> <p>Rechtsgrundlage:</p> <p>Dauer/Umfang:</p> <p>Voraussetzungen:</p> <p>Vergütung:</p> <p>Antrag / Ankündigungsfrist:</p>	<p>Begleitung des <i>schwerstkranken Kindes</i> in der letzten Lebensphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 9a Abs. 3 Nds. SUrIVO (s. Kap. 6.1) • Sonderurlaubsdauer nicht befristet, Anspruch nur für einen Elternteil • Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen • Ärztliches Zeugnis für folgende Krankheitsmerkmale: weit fortgeschrittenes Stadium und weiter fortschreitende Erkrankung, Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht, begrenzte Lebenserwartung von wenigen Monaten • Weitergewährung der Bezüge, damit beihilfe- und pensionswirksam • Antrag auf dem Dienstweg an das RLSB (BBS: Schulleitung) 	<p>Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des <i>schwerstkranken und gesetzlich versicherten Kindes</i> in der letzten Lebensphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 45 Abs. 4 SGB V in Verbindung mit § 47 SGB V (s. Kap. 6.2) • Urlaubsdauer nicht befristet, Anspruch nur für ein Elternteil • Kind hat das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist behindert und auf Hilfe angewiesen • Ärztliches Zeugnis für folgende Krankheitsmerkmale: progredienter Verlauf und bereits weit fortgeschrittenes Stadium, Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht, begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten • Begleitung zuhause oder außerhäuslich möglich • Wegfall des Entgelts, aber Krankengeldanspruch, weiterhin sozialversichert, (Empfehlung: Auskunft beim zuständigen Sozialversicherungsträger einholen) • Antrag auf dem Dienstweg an das RLSB (bei BBS an die Schulleitung)
<p>Regelungsbereich:</p> <p>Rechtsgrundlage:</p> <p>Dauer/Umfang:</p>	<p>Begleitung d. <i>schwerstkranken nahen Angehörigen</i> (nicht Kind) in der letzten Lebensphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 9a Abs. 4 Nds. SUrIVO (s. Kap. 6.1) • Höchstdauer des Sonderurlaubs drei Monate 	<p>Begleitung von <i>schwerstkranken nahen Angehörigen</i> in der letzten Lebensphase</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 3 Abs. 6 PflegeZG (s. Kap. 6.2) • Urlaubsdauer bis zu 3 Monate (vollständige oder teilweise Freistellung) • Begleitung zuhause oder außerhäuslich möglich

Voraussetzungen:	<ul style="list-style-type: none"> • Ärztliches Zeugnis für folgende Krankheitsmerkmale: weit fortgeschrittenes Stadium und weiter fortschreitende Erkrankung, Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig, begrenzte Lebenserwartung von wenigen Monaten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ärztliches Zeugnis für folgende Krankheitsmerkmale: progredienter Verlauf und bereits weit fortgeschrittenes Stadium, Heilung ausgeschlossen und palliativ-medizinische Behandlung notwendig, nur noch begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten
Vergütung:	<ul style="list-style-type: none"> • Wegfall der Bezüge; Beihilfeanspruch max. für drei Monate; Krankenkassenzuschuss von der Pflegekasse der zu pflegenden Person; auf Antrag Gewährung eines zinslosen Vorschusses bis zur Höhe der monatlichen Dienstbezüge auf die nach Beendigung der Beurlaubung zustehenden Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Monaten; Verrechnung des Vorschusses nach Beendigung der Beurlaubung mit den laufenden Dienstbezügen oder Zurückzahlung in einer Summe (§ 11 NBesG; Niedersächsische Pflegevorschussverordnung NPVorVo), s. Kap. 6.1 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei vollständiger Freistellung Wegfall des Entgelts, aber sowohl bei vollständiger als auch teilweiser Freistellung Möglichkeit eines zinslosen Darlehens zur Absicherung des Lebensunterhalts, Antrag bei Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA); • Bei vollständiger Freistellung: auf Antrag Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Entrichtung von Rentenbeiträgen durch Pflegeversicherung der zu pflegenden Person unter bestimmten Voraussetzungen, Berücksichtigung der Pflegezeit als Versicherungszeit bei der Arbeitslosenversicherung (s. www.lohn-info.de/pflegezeitgesetz.html; Empfehlung: Auskunft beim zuständigen Sozialversicherungsträger einholen)
Antrag / Ankündigungsfrist:	<ul style="list-style-type: none"> • Antrag auf dem Dienstweg an das RLSB (BBS: Schulleitung) 	<ul style="list-style-type: none"> • Schriftliche Ankündigung 10 Arbeitstage vor Beginn auf dem Dienstweg an das RLSB (bei BBS an die Schulleitung)

4 Vereinbarkeit von Berufs- und Pflegearbeit

Werden Angehörige parallel zur Berufstätigkeit in der Schule gepflegt, können voll- und teilzeitbeschäftigte Landesbedienstete zur Erleichterung ihrer Arbeitsbedingungen auf die Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) zurückgreifen und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte zusätzlich auf die Bestimmungen des Teilzeiterlasses.

4.1 Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

Für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege steckt das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) den Rahmen ab.

Es gilt auch für öffentliche Schulen und für die dort arbeitenden beamteten und tarifbeschäftigten Landesbediensteten.

Im Folgenden werden relevante Bestimmungen referiert:

Im NGG ist die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer als ein zentrales Ziel fixiert (§ 1 NGG).

In diesem Sinne

- sind die Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle für Frauen und Männer familiengerecht zu gestalten, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben dies zulässt (§ 4 NGG);
- ist Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige (§ 14 SGB XI) betreuen, auf ihr Verlangen eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 5 NGG);
- sind die Dienststellen verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder Teilzeit beispielsweise wegen der Pflege von Angehörigen beantragen, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen (§ 6 Abs. 2 NGG);
- darf sich eine familienbedingte Beurlaubung, z.B. zur Pflege eines Elternteils, nicht nachteilig auf die beamtenrechtliche Auswahlentscheidung oder Höhergruppierung auswirken (§ 6 Abs. 6 NGG);
- sind in Auswahlverfahren für die Beurteilung der Eignung und Befähigung auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind (§ 13 Abs. 3 NGG);
- hat die Dienststelle Fortbildungen so zu veranstalten, dass Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige versorgen, daran teilnehmen können. Auf Antrag sind die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (§ 14 SGB XI) im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zu erstatten (§ 14 Abs. 4 NGG).

4.2 Regelungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte

Der Erlass „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte“ sieht folgende Arbeitsbedingungen und -erleichterungen für diese vor:

- Verkürzung der Antragsfrist für Teilzeitarbeit nach § 62 und § 62a NBG, „... sofern die dafür maßgeblichen Umstände nicht vorhersehbar waren.“ (1.1)
- Erörterung im Rahmen der Antragsprüfung, von welchen dienstlichen Aufgaben die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft (TZ-LK) entlastet werden kann (1.4)
- Heranziehung der TZ-LK für außerunterrichtliche Aufgaben nur entsprechend ihrer Teilzeitquote, dabei Rücksichtnahme auf familiäre Belange, Wahrnehmung von teilbaren Aufgaben (z.B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Projektwochen, Schulveranstaltungen) nur entsprechend der TZ-Quote, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, alternierender Einsatz bei teilbaren und nicht-teilbaren Aufgaben (z.B. Konferenzen, Prüfungen), ansonsten für beide Aufgabenarten zumindest annähernder Ausgleich an anderer Stelle (s. auch 2.1.6); Beachtung von § 5 NGG (2.1)
- Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag für LK ausgeschlossen, die Unterrichtsverpflichtung mindestens um ein Fünftel aus familiären Gründen (§ 62 NBG) reduziert haben (2.1.1) *
- Einsatz an Ganztagschulen von LK, die Unterrichtsverpflichtung mindestens um ein Fünftel aus familiären Gründen (§ 62 und § 62a NBG) reduziert haben, nur mit deren Einverständnis für die Dauer eines ganzen Schultages, am Tag maximal fünf Unterrichtsstunden, wenn Einsatz am Vormittag beginnt und am Nachmittag endet, Springstunden unzulässig, kein Anspruch auf ausschließlichen Einsatz am Vormittag (2.1.2)
- Bei Nichtvermeidung von Springstunden keine unangemessene Belastung durch das Verhältnis von Unterrichtsverpflichtung und Anwesenheitszeit (2.1.3)
- Mindestens ein unterrichtsfreier Tag in der Woche bei Reduzierung nach § 62 und § 62a NBG um mindestens ein Drittel der Regelstundenzahl (2.1.4) *
- Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen bei der sonstigen Verteilung der Unterrichtsstunden, insbesondere bei Unterrichtsbeginn und –ende (2.1.5)
- Anwesenheit von Schulleitung in TZ während der Unterrichtszeit oder ordnungsgemäße Vertretung (2.2)
- Grundsätzlich keine Ermäßigung der Funktionstätigkeit, aber Entlastung für die über die Teilzeitquote hinausgehende Inanspruchnahmen an anderer Stelle, sofern keine Anrechnungsstunden gewährt werden (2.3)
- Inanspruchnahme von TZ-LK bei Anzahl und Dauer von Schulfahrten nur entsprechend der TZ-Quote, ansonsten entsprechende Entlastung an anderer Stelle (2.4)
- Begründung der Nichtgewährung von Erleichterungsmöglichkeiten auf Wunsch der TZ-LK.

* Es sei denn, die TZ-Kraft wünscht etwas Anderes.

5 Weiterführende Empfehlungen

Im Sinne eines Ausblicks werden weiterführende Empfehlungen zu zum Teil noch ausstehenden Veränderungen in der Pflege sowie zur Unterhaltspflicht formuliert:

Nötige Veränderungen in der Pflege

Im Rahmen der Pressekonferenz zum „AOK-Pflege-Report 2016“ am 07.03.2016 wurden folgende Überlegungen unterbreitet:

Frau Prof. Dr. Adelheid Kuhlmeier ist der Ansicht, dass die **Gleichstellungsdebatte** (s. Kap. 1) auf den Bereich der Versorgung Pflegebedürftiger auszuweiten sei. Die häusliche Pflege solle künftig so gestaltet werden, dass sich mehr Männer von ihr angesprochen fühlen. Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung pflegender Angehöriger durch die Solidargemeinschaft dürfte hierbei nur einen Schritt darstellen. Der hohen Belastung pflegender Angehöriger solle mit einem **pflegerischen Versorgungsmix** aus familiärer und professioneller Pflege (Pflegedienst, Tages-, Kurzzeit oder Verhinderungspflege) begegnet und auf diese Weise Entlastung geschaffen werden.

Zudem müsse dafür Sorge getragen werden, dass vorhandene **externe Unterstützungshilfen** bekannter gemacht und stärker als bisher genutzt werden. Als Beispiele seien die kostenlose und unabhängige Beratung durch **Senioren- und Pflegestützpunkte** in allen pflege-relevanten Fragen (Information u. a. über: www.ms.niedersachsen.de > Jugend, Familie, Senioren > Senioren/Generationen > Senioren- und Pflegestützpunkte Niedersachsen) oder das **Pflegetelefon** als bundesweites Beratungs- und Informationsangebot des Bundesministeriums, erreichbar unter 030/20179131 oder info@wege-zur-pflege.de

Informationen zu nach niedersächsischem Landesrecht anerkannten **Angeboten zur Unterstützung im Alltag** nach § 45a SGB XI, die unter anderem auch hauswirtschaftliche Dienstleistungen erbringen, sind zu finden auf dem Pfad www.ms.niedersachsen.de/ > Gesundheit und Pflege > Beratungs- und Serviceangebote > Senioren- und Pflegestützpunkte Niedersachsen

Im Auftrag des Niedersächsischen Sozialministeriums hat die Landesarbeitsgemeinschaft Hauswirtschaft Niedersachsen eine Handreichung zu hauswirtschaftlichen Fragen im Kontext ambulanter Versorgung und Betreuung sowie eine Checkliste zur Bedarfsermittlung erstellt, die unter www.lag-hw-nds.de abzurufen sind.

Beim niedersächsischen Pflegekongress am 08.05.2017 plädierte die damalige Sozialministerin Rundt für ein **Pflegegeld**: „Bisher können sich Angehörige oft nur mit hohen finanziellen Einbußen für einen begrenzten Zeitraum um die zu pflegende Person kümmern. Das ist ungerecht und unsolidarisch. Wie Kinderbetreuung sehe ich die häusliche Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Warum nicht ähnlich wie beim Elterngeld ein Pflegegeld gewähren? Das schafft Sicherheit.“

Unterhaltspflicht

Sollte die häusliche Pflege nicht (mehr) möglich sein, reicht im Falle einer Heimunterbringung das Einkommen der pflegebedürftigen Person häufig nicht zur Kostendeckung aus. Kinder von pflegebedürftigen Eltern müssen gem. §§ 1601 bis 1615 BGB prinzipiell für die Pflegekosten aufkommen, wenn deren eigene Einkünfte und Rücklagen nicht ausreichen. Ein Schonvermögen der Pflegebedürftigen von mindestens 5000 € soll gewahrt bleiben.

Seit dem 01.01.2020 greift der Elternunterhalt gem. **§ 27h Abs. 1a Bundesversorgungsgesetz (BVG)** durch die dort genannte neue Einkommensgrenze von 100.000 € je unterhaltsverpflichteter Person jedoch deutlich seltener als zuvor:

„(1a) Unterhaltsansprüche der Leistungsberechtigten gegenüber ihren Kindern und Eltern sind nicht zu berücksichtigen, es sei denn, deren jährliches Gesamteinkommen im Sinne des § 16 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch beträgt jeweils mehr als 100.000 Euro (Jahreseinkommensgrenze).“

Diese Grenze umfasst das gesamte Jahresbruttoeinkommen. Hierbei sind auch sonstige Einnahmen u.a. aus Vermietung, Verpachtung oder Wertpapierhandel als Einkommen im Sinne der 100.000 Euro-Grenze zu berücksichtigen, nicht jedoch vorhandenes Vermögen. Auskünfte erhält man in den Sozialhilfe-Abteilungen der Kommunen oder Landkreise.

6 Textsammlung der pflegerelevanten Rechtsgrundlagen

In diesem Kapitel sind die dem Kapitel 3 zugrundeliegenden pflegerelevanten Rechtsgrundlagen für Beamtinnen und Beamte sowie für Tarifbeschäftigte im Wortlaut zu finden.

6.1 Rechtsgrundlagen für Beamtinnen und Beamte

Die Pflegezeit für Beamtinnen und Beamte hat das Land Niedersachsen im Niedersächsischen Beamtengesetz (NBG) sowie in der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO) geregelt.

Dazu hat das Land zum 01.10.2015 die Sonderurlaubsverordnung und zum 01.01.2019 das Beamtengesetz an die für die Tarifbeschäftigte geltenden Bestimmungen angepasst.

Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

vom 25. März 2009 (Art. 1 des Gesetzes vom 25.3.2009 - Nds.GVBl. 6/2009 S.72), geändert durch Art.3 des Gesetzes v. 25.11.2009 (Nds.GVBl. 26/2009 S.437), Art. 1 des Gesetzes v. 10.6.2010 (Nds.GVBl. Nr.16/2010 S.242), Art. 2 des Gesetzes v. 17.11.2011 (Nds.GVBl. Nr.28/2011 S.422), Art.2 des Gesetzes vom 6.12.2012 (Nds.GVBl. Nr.30/2012 S.518), Art.2 des Gesetzes vom 12.12.2012 (Nds.GVBl. Nr.32/2012 S.591), Art.8 des Gesetzes vom 16.12.2013 (Nds.GVBl. Nr.23/2013 S.310), Art. 1 des Gesetzes vom 16.12.2014 (Nds. GVBl. Nr. 27/2014 S. 474), Art.7 des Gesetzes vom 16.12.2014 (Nds. GVBl. Nr. 27/2014 S. 475), Art. 4 des Gesetzes v. 8.6.2016 (Nds. GVBl. Nr. 6/2016 S. 97), Art. 4 des Gesetzes v. 26.10.2016 (Nds. GVBl. 15/2016 S. 226) und Art. 8 des Gesetzes v. 20.12.2016 (Nds. GVBl. 20/2016 S. 308) - VORIS 20411 –

Stand: letzte berücksichtigte Änderung: § 116 neu gefasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18.12.2018 (Nds. GVBl. S. 317)

§ 62

Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

- (1) ¹ Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag
 1. Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit oder
 2. Urlaub ohne Dienstbezüge
 zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ² Die Pflegebedürftigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten nachzuweisen. ³ Bei Lehrkräften an öffentlichen Schulen kann die Teilzeitbeschäftigung oder der Urlaub bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres, bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen bis zum Ende des laufenden Semesters oder Trimesters ausgedehnt werden.
- (2) Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst ist Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 entsprechend anzuwenden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird.
- (3) (...)
- (4) (...)
- (5) Der Dienstherr hat den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.

§ 62 a
Familienpflegezeit

(1) ¹Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die

1. eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes - PflegeZG) in häuslicher Umgebung tatsächlich pflegen oder
2. eine minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung tatsächlich betreuen,

ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zu bewilligen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Pflegebedürftigkeit ist durch ein ärztliches Gutachten oder eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch eine entsprechende Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

(2) ¹Familienpflegezeit wird für die Dauer von längstens 48 Monaten bewilligt und gliedert sich in zwei gleich lange, jeweils zusammenhängende und unmittelbar aufeinanderfolgende Zeiträume (Pflegephase und Nachpflegephase). ²Ist die Pflegephase zunächst auf weniger als 24 Monate festgesetzt worden, so ist sie auf Antrag bis zur Dauer von 24 Monaten zu verlängern, soweit die Voraussetzungen des Absatzes 1 weiterhin vorliegen; die Nachpflegephase ist entsprechend zu verlängern. ³Fallen die Voraussetzungen des Absatzes 1 während der Pflegephase weg, so ist das Ende der Pflegephase neu auf den Ablauf des Monats festzusetzen, der auf den Monat folgt, in dem die Voraussetzungen weggefallen sind; die Nachpflegephase ist entsprechend zu verkürzen. ⁴Eine Bewilligung darf nur erfolgen, soweit eine vollständige Ableistung der Pflege - und Nachpflegephase vor Beginn des Ruhestandes möglich ist.

(3) Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit ist

1. für die Pflegephase auf mindestens ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit und
2. für die Nachpflegephase auf mindestens den für die Beamtin oder den Beamten vor der Pflegephase geltenden Umfang

festzusetzen.

(4) Für die Bemessung der Höhe der monatlichen Dienstbezüge während der Familienpflegezeit gilt § 11 Abs. 1 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) mit der Maßgabe, dass die während der gesamten Familienpflegezeit (Pflege- und Nachpflegephase) durchschnittlich zu leistende Arbeitszeit zugrunde zu legen ist.

(5) ¹Die Bewilligung der Familienpflegezeit ist mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen

1. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses in den Fällen des § 21 BeamtStG,
2. bei einem auf Antrag der Beamtin oder des Beamten erfolgten Wechsel des Dienstherrn,
3. wenn Umstände eintreten, welche die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen oder wesentlich erschweren, oder
4. soweit der Beamtin oder dem Beamten während der Pflegephase die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

²Mit dem Widerruf ist der Umfang der während der bisherigen Familienpflegezeit zu leistenden Arbeitszeit entsprechend der nach dem Modell gemäß Absatz 3 in der jeweiligen Phase zu erbringenden Dienstleistung rückwirkend neu festzusetzen. ³Im Fall des Widerrufs sind zu viel gezahlte Bezüge nach Maßgabe des § 19 Abs. 2 NBesG von der Beamtin oder dem Beamten zurückzuzahlen. ⁴Abweichend von Satz 1 Nr. 1 ist die Bewilligung der Familienpflegezeit im Fall der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Ablauf des Monats zu widerrufen, in dem der Beamtin oder dem Beamten die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand zugestellt worden ist. ⁵Eine Rückzahlung zu viel gezahlter Bezüge findet nicht statt. ⁶Dies gilt auch im Fall des Todes der Beamtin oder des Beamten.

(6) ¹Die Familienpflegezeit soll anstelle des Widerrufs nach Absatz 5 Satz 1 Nr. 3 im Fall

1. eines Beschäftigungsverbots nach den mutterschutzrechtlichen Vorschriften,
2. einer Elternzeit oder
3. eines Urlaubs aus familiären Gründen bis zu drei Jahren nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2

unterbrochen werden. ²Fällt die Unterbrechung in die Pflegephase, so sind auf Antrag der Beamtin oder des Beamten die Pflegephase und die Nachpflegephase so zu verkürzen, dass die Familienpflegezeit nach Ende der Unterbrechung unmittelbar mit der Nachpflegephase fortgesetzt wird, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ³Fallen die Voraussetzungen des Absatzes 1 während der Unterbrechung weg und wäre die Pflegephase zu diesem Zeitpunkt noch nicht beendet gewesen, so gilt Absatz 2 Satz 3 entsprechend. ⁴Absatz 2 Satz 4 gilt entsprechend.

(7) § 61 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass nur solche Nebentätigkeiten ausgeübt oder zugelassen werden dürfen, die dem Zweck der Familienpflegezeit nicht zuwiderlaufen.

(8) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen unverzüglich mitzuteilen, die für die Bewilligung der Familienpflegezeit maßgeblich sind.

(9) Eine neue Familienpflegezeit kann erst für die Zeit nach Beendigung der Nachpflegephase der vorangehenden Familienpflegezeit bewilligt werden.

(10) Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sind die Absätze 1 bis 9 entsprechend anzuwenden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird.

§ 64 Urlaub ohne Dienstbezüge

- (1) Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge
1. bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren oder
 2. nach Vollendung des 50. Lebensjahres für einen Zeitraum, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstreckt, bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.(...)

§ 65 Höchstdauer von Urlaub und unterhältiger Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹ Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 (unterhältige Teilzeitbeschäftigung), Urlaub nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Urlaub nach § 64 Abs. 1 dürfen insgesamt die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. ² Eine unterhältige Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und Urlaub zur Pflege von Angehörigen nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, soweit es um Urlaub für Zeiträume geht, für die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nach dem Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung freizustellen ist, bleiben unberücksichtigt. (...)

§ 80 Beihilfe

(1) 1 Beihilfeberechtigte haben Anspruch auf Beihilfe. (...)
Der Anspruch besteht, wenn Besoldung oder Versorgung gezahlt wird. (...)

⁴Der Anspruch besteht auch für den Zeitraum, für den ein Anspruch auf die Gewährung eines Vorschusses nach § 11 Abs. 6 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes besteht. ⁵Keinen Anspruch auf Beihilfe haben

1. die in Satz 2 bezeichneten Personen, wenn ihnen Leistungen nach § 11 des Europaabgeordnetengesetzes, § 27 AbgG oder entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften zustehen, sowie
2. Beamtinnen und Beamte, deren Dienstverhältnis auf weniger als ein Jahr befristet ist, es sei denn, dass sie insgesamt ein Jahr ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO)

in der Fassung vom 16. Januar 2006 (Nds.GVBl. Nr.3/2006 S.35; ber. S.61; SVBl. 5/2006 S.165; ber. S.218), geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 6.4.2009 (Nds.GVBl. Nr.8/2009 S.140), Art. 1 des Gesetzes vom 30.9.2015 (Nds.GVBl. Nr.15/2015 S.196), Art. 17 des Gesetzes v. 20.12.2016 (Nds. GVBl. 20/2016 S. 308) und Art. 3 der VO vom 30.8.2017 (Nds. GVBl. Nr. 17/2017 S. 276)- VORIS 20411 01 68 -

§ 9 a

Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

(1) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll erteilt werden bei schwerer Erkrankung

1. einer oder eines Angehörigen, nicht jedoch eines Kindes im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nr. 1, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, die oder der im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebt, wenn eine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für eine nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht zur Verfügung steht,
für einen Arbeitstag im Urlaubsjahr
2. der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, soweit eine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht zur Verfügung steht,
für bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr und
3. der Betreuungsperson einer oder eines nahen Angehörigen, die oder der wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, soweit weder eine sonstige Angehörige noch ein sonstiger Angehöriger zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht,
für bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr.

²Der Urlaub kann auch für halbe Arbeitstage erteilt werden. (...)

(3) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines Kindes gewährt werden, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

1. die bereits ein weitgeschrittenes Stadium erreicht hat und weiter fortschreitet,
2. bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
3. die eine begrenzte Lebensdauer von wenigen Monaten erwarten lässt.

²Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

(4) Urlaub unter Wegfall der Bezüge soll bis zu einer Höchstdauer von drei Monaten zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen, nicht jedoch eines Kindes im Sinne des Absatzes 3, erteilt werden, die oder der nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung nach Absatz 3 Satz 1 leidet.

§ 9 d

Urlaub zur Organisation und Sicherstellung akut erforderlicher Pflege

(1) ¹Beamtinnen und Beamten ist für bis zu zehn Arbeitstage Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen, wenn der Urlaub 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. ²§ 9 a Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Die Pflegebedürftigkeit, die akut aufgetretene Pflegesituation und das Erfordernis, eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen, ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

Niedersächsisches Besoldungsgesetz

in der Fassung vom 20.12.2016 (Nds. GVBl. Nr. 20/2016 S. 308; ber. Nr. 4/2017 S. 64), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 2.3.2017 (Nds. GVBl. Nr. 4/2017 S. 53) - 20441 -

§ 11

Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung, Altersteilzeit und Beurlaubung zur Betreuung, Pflege oder Begleitung

(1) Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge und die Anwärterbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. (...)

(6) ¹Der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter mit Dienstbezügen, der oder dem Urlaub

1. zur Betreuung oder Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen nach § 62 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 NBG oder § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 NRiG oder
2. zur Begleitung einer oder eines schwerstkranken nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase nach § 9 a Abs. 4 der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung

bewilligt worden ist, wird für den Zeitraum einer Betreuung, Pflege oder Begleitung auf Antrag ein Vorschuss auf die nach Beendigung der Beurlaubung zustehenden Dienstbezüge gewährt. ²Der Vorschuss kann bis zur Höhe der monatlichen Dienstbezüge bei einer Beurlaubung nach Satz 1 Nr. 1 für bis zu sechs Monate, bei einer Beurlaubung nach Satz 1 Nr. 2 für bis zu drei Monate gewährt werden. ³Der Vorschuss ist nach Beendigung der Beurlaubung mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen.

(7) Die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses regelt die Landesregierung durch Verordnung.

Niedersächsische Verordnung über den Vorschuss auf Dienstbezüge bei Urlaub zur Betreuung, Pflege oder Begleitung (Niedersächsische Pflegevorschussverordnung - NPVorVO) Vom 24. April 2020

Aufgrund des § 11 Abs. 7 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308; 2017 S. 64), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2019 (Nds. GVBl. S. 451), wird verordnet:

§ 1

Gewährung des Vorschusses

(1) ¹Der Vorschuss nach § 11 Abs. 6 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) wird in monatlich im Voraus zu zahlenden Beträgen gewährt. ²Er ist unverzinslich. ³§ 4 Abs. 5 und 6 und § 21 NBesG sind auf den Vorschuss entsprechend anzuwenden.

(2) ¹Für die Höhe des Vorschusses sind die regelmäßig und in festen Monatsbeträgen gewährten Bestandteile der Dienstbezüge (§ 2 Abs. 2 NBesG) maßgeblich, die der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter vor Beginn des Urlaubs zuletzt zugestanden haben. ²Auf Verlangen kann der Vorschuss auch in niedrigerer Höhe gewährt werden.

§ 2

Verrechnung des Vorschusses

(1) ¹Die Verrechnung nach § 11 Abs. 6 Satz 3 NBesG erfolgt in gleichbleibenden Monatsbeträgen. ²Sie beginnt in dem Monat, der auf die Beendigung des Urlaubs folgt. ³Der Zeitraum der Verrechnung beträgt

1. bei einer Beurlaubung im Sinne des § 11 Abs. 6 Satz 1 Nr. 1 NBesG höchstens 48 Monate und
2. bei einer Beurlaubung im Sinne des § 11 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 NBesG höchstens 24 Monate.

2) Verringert sich die wöchentliche Arbeitszeit der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters nach Beendigung des Urlaubs auf weniger als 75 Prozent der wöchentlichen Arbeitszeit vor Beginn des Urlaubs oder ist sie oder er nach Beginn des Urlaubs nur noch begrenzt dienstfähig (§ 27 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes, § 34 Satz 2 des Deutschen Richtergesetzes), so soll auf Antrag ein längerer als der Verrechnungszeitraum nach Absatz 1 Satz 3 festgesetzt werden.

(3) Befindet sich die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten oder ist es wahrscheinlich, dass sie oder er durch die Verrechnung in ernsthafte Zahlungsschwierigkeiten geraten würde, so soll die Verrechnung auf Antrag abweichend von Absatz 1 geregelt werden.

(4) Zur Vermeidung einer besonderen Härte kann in anderen als den in den Absätzen 2 und 3 geregelten Fällen die Verrechnung auf Antrag abweichend von Absatz 1 geregelt werden.

(5) Ist eine Verrechnung nicht möglich, weil die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter wegen Urlaubs, wegen Elternzeit oder wegen des Ruhens der Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis (§ 69 Abs. 2 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes - NBG) keine Dienstbezüge erhält, so ist der Beginn des Zeitraums der Verrechnung aufzuschieben oder die Verrechnung auszusetzen.

§ 3

Rückzahlung in einer Summe

(1) ¹Endet der Anspruch der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters auf Besoldung nach § 4 Abs. 2 NBesG, so ist der Vorschuss oder der Restbetrag bis zum Ablauf des auf den Monat der Beendigung folgenden Monats in einer Summe zurückzuzahlen. ²Gleiches gilt bei einem Wechsel des Dienstherrn.

(2) Die vorzeitige Rückzahlung des Vorschusses oder des Restbetrages in einer Summe ist jederzeit möglich.

(3) Die Rückzahlungsverpflichtung erlischt abweichend von Absatz 1 mit Ablauf des Monats, in dem das Beamten- oder Dienstverhältnis durch Tod der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters endet.

§ 4

Verfahren

(1) ¹Über die Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses entscheidet die Bezügestelle im Einvernehmen mit der oder dem Dienstvorgesetzten. ²Die oberste Dienstbehörde kann eine abweichende Zuständigkeit bestimmen.

(2) ¹Anträge sind schriftlich an die nach Absatz 1 zuständige Stelle zu richten. ²Dem Antrag auf Gewährung eines Vorschusses ist der Bescheid über die Bewilligung des Urlaubs beizufügen.

(3) Die Anträge und Nachweise sowie die Bescheide sind in eine dafür bestimmte Teilakte der Personalakte (§ 88 Abs. 3 NBG) aufzunehmen.

§ 5

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft.

Hannover, den 24. April 2020

Die Niedersächsische Landesregierung
Weil Hilbers

2 Rechtsgrundlagen für Tarifbeschäftigte

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG, seit 2008 in Kraft) und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG, seit 2011 in Kraft) die Pflegezeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geregelt und 2015 nochmals erweitert. Darüber hinaus können Tarifbeschäftigte an Schulen auch auf die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zurückgreifen.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

vom 12. Oktober 2006
in der Fassung des Änderungsstarifvertrages Nr. 8
vom 28. März 2015

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

- (1) ¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie (...)
- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
- ²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen.
- ³Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- ⁴Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen. (...)
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 29 Arbeitsbefreiung (TV-L)

- (1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

(...)

- e) schwere Erkrankung

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer bis zu Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht (...)

³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz - PflegeZG)

"Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist", zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 21.12.2015 I 2424

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

§ 2 Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

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

(2) Beschäftigte sind verpflichtet, dem Arbeitgeber ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dem Arbeitgeber ist auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Absatz 1 genannten Maßnahmen vorzulegen.

(3) Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt. Ein Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

§ 3 Pflegezeit und sonstige Freistellungen

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen 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.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Beansprucht die oder der Beschäftigte nach der Pflegezeit Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen wird; abweichend von § 2a Absatz 1 Satz 1 des Familienpflegezeitgesetzes muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zu beanspruchen und abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach § 4 Absatz 1 Satz 4 möglich. Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

(6) Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn 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. Beschäftigte haben diese gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.

§ 4 Dauer der Inanspruchnahme

- (1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.
- (2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.
- (3) Für die Betreuung nach § 3 Absatz 5 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gelten Absatz 1 Satz 2, 3 und 5 sowie Absatz 2 entsprechend; bei zusätzlicher Inanspruchnahme von Pflegezeit oder einer Freistellung nach § 3 Absatz 5 oder Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen die Freistellungen insgesamt 24 Monate je nahem Angehörigen nicht überschreiten.
- (4) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der der oder dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen.

§ 5 Kündigungsschutz

- (1) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung, höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn, bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 nicht kündigen.
- (2) In besonderen Fällen kann eine Kündigung von der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle ausnahmsweise für zulässig erklärt werden. Die Bundesregierung kann hierzu mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 6 Befristete Verträge

- (1) Wenn zur Vertretung einer Beschäftigten oder eines Beschäftigten für die Dauer der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 oder der Freistellung nach § 3 eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingestellt wird, liegt hierin ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Über die Dauer der Vertretung nach Satz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.
- (2) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrages muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder den in Absatz 1 genannten Zwecken zu entnehmen sein.
- (3) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen, wenn die Freistellung nach § 4 Abs. 2 Satz 1 vorzeitig endet. Das Kündigungsschutzgesetz ist in diesen Fällen nicht anzuwenden. Satz 1 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.
- (4) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgestellt, sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach § 2 kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert oder nach § 3 freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie auf Grund von Absatz 1 eine Vertreterin oder ein Vertreter eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn die Vertreterin oder der Vertreter nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.
- (...)

Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - "Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) geändert worden ist", geändert durch Art. 1 G v. 23.12.2014 I 2462

§ 1 Ziel des Gesetzes

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

§ 2 Familienpflegezeit

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(2) Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (Gesamtdauer).

(3) Die §§ 5 bis 8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

(4) Die Familienpflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung betreuen. Die Inanspruchnahme dieser Freistellung ist jederzeit im Wechsel mit der Freistellung nach Absatz 1 im Rahmen der Gesamtdauer nach Absatz 2 möglich. Absatz 1 Satz 2 bis 4 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Familienpflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.

§ 2a Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

(1) Wer Familienpflegezeit nach § 2 beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Wird die Familienpflegezeit nach einer Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen, muss sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wird; abweichend von Satz 1 muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen und dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes schriftlich anzukündigen.

(2) Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(3) Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen 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.

(5) Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 2 Absatz 5.

§ 3 Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

(1) Für die Dauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 des Pflegezeitgesetzes gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Der Anspruch gilt auch für alle Vereinbarungen über Freistellungen von der Arbeitsleistung, die die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 dieses Gesetzes oder des § 3 Absatz 1 Satz 1, Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes erfüllen.

(2) Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung nach Absatz 1 gewährt.

(3) Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt vor der Freistellung nach Absatz 1 ist das nach der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch zwanzig teilbaren Eurobetrag gerundete regelmäßige durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt während der Freistellung ist das nach der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch zwanzig teilbaren Eurobetrag gerundete Produkt aus der vereinbarten durchschnittlichen monatlichen Stundenzahl während der Freistellung und dem durchschnittlichen Entgelt je Arbeitsstunde. Durchschnittliches Entgelt je Arbeitsstunde ist das Verhältnis des regelmäßigen gesamten Bruttoarbeitsentgelts ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Freistellung bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend. Für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts je Arbeitsstunde bleiben Mutterschutzfristen, kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 des Pflegezeitgesetzes und Freistellungen nach § 3 des Pflegezeitgesetzes sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch außer Betracht.

(4) In den Fällen der Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist.

(5) Abweichend von Absatz 2 können Beschäftigte auch einen geringeren Darlehensbetrag in Anspruch nehmen, wobei die monatliche Darlehensrate mindestens 50 Euro betragen muss.

(6) Das Darlehen ist in der in Absatz 2 genannten Höhe, in den Fällen der Pflegezeit in der in Absatz 4 genannten Höhe, vorrangig vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen und von den Beschäftigten zu beantragen; Absatz 5 ist insoweit nicht anzuwenden. Bei der Berechnung von Sozialleistungen nach Satz 1 sind die Zuflüsse aus dem Darlehen als Einkommen zu berücksichtigen.

(...)

Sozialgesetzbuch (SGB V) Fünftes Buch Gesetzliche Krankenversicherung

Artikel 1 des Gesetzes vom 20.12.1988 ([BGBl. I S. 2477](#)), in Kraft getreten am 01.01.1989, 01.01.1990 bzw. 01.01.1991, zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.08.2017 ([BGBl. I S. 3214](#)) m.W.v. 01.01.2018

§ 45 Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, daß sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit 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. § 10 Abs. 4 und § 44 Absatz 2 gelten.

(2) (...)

(3) Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor die Krankenkasse ihre Leistungsverpflichtung nach Absatz 1 anerkannt hat, und sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes anzurechnen. Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(4) Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,

b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und

c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.

(5) Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Absätzen 3 und 4 haben auch Arbeitnehmer, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 sind.

§ 47 Höhe und Berechnung des Krankengeldes

(1) Das Krankengeld beträgt 70 vom Hundert des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts und Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt (Regelentgelt). Das aus dem Arbeitsentgelt berechnete Krankengeld darf 90 vom Hundert des bei entsprechender Anwendung des Absatzes 2 berechneten Nettoarbeitsentgelts nicht übersteigen. Für die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts nach Satz 2 ist der sich aus dem kalendertäglichen Hinzurechnungsbetrag nach Absatz 2 Satz 6 ergebende Anteil am Nettoarbeitsentgelt mit dem Vomhundertsatz anzusetzen, der sich aus dem Verhältnis des kalendertäglichen Regelentgeltbetrages nach Absatz 2 Satz 1 bis 5 zu dem sich aus diesem Regelentgeltbetrag ergebenden Nettoarbeitsentgelt ergibt. Das nach Satz 1 bis 3 berechnete kalendertägliche Krankengeld darf das sich aus dem Arbeitsentgelt nach Absatz 2 Satz 1 bis 5 ergebende kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen. Das Regelentgelt wird nach den Absätzen 2, 4 und 6 berechnet. Das Krankengeld wird für Kalendertage gezahlt. Ist es für einen ganzen Kalendermonat zu zahlen, ist dieser mit dreißig Tagen anzusetzen. Bei der Berechnung des Regelentgelts nach Satz 1 und des Nettoarbeitsentgelts nach den Sätzen 2 und 4 sind die für die jeweilige Beitragsbemessung und Beitragstragung geltenden Besonderheiten der Gleitzone nach § 20 Abs. 2 des Vierten Buches nicht zu berücksichtigen.

(2) Für die Berechnung des Regelentgelts ist das von dem Versicherten im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum, mindestens das während der letzten abgerechneten vier Wochen (Bemessungszeitraum) erzielte und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt durch die Zahl der Stunden zu teilen, für die es gezahlt wurde. Das Ergebnis ist mit der Zahl der sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses ergebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden zu vervielfachen und durch sieben zu teilen. Ist das Arbeitsentgelt nach Monaten bemessen oder ist eine Berechnung des Regelentgelts nach den Sätzen 1 und 2 nicht möglich, gilt der dreißigste Teil des im letzten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgerechneten Kalendermonat erzielten und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderten Arbeitsentgelts als Regelentgelt. Wenn mit einer Arbeitsleistung Arbeitsentgelt erzielt wird, das für Zeiten einer Freistellung vor oder nach dieser Arbeitsleistung fällig wird (Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches), ist für die Berechnung des Regelentgelts das im Bemessungszeitraum der Beitragsberechnung zugrundeliegende und um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verminderte Arbeitsentgelt maßgebend; Wertguthaben, die nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendet werden (§ 23b Abs. 2 des Vierten Buches), bleiben außer Betracht. Bei der Anwendung des Satzes 1 gilt als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Arbeitszeit, die dem gezahlten Arbeitsentgelt entspricht. Für die Berechnung des Regelentgelts ist der dreihundertsechzigste Teil des einmalig gezahlten Arbeitsentgelts, das in den letzten zwölf Kalendermonaten vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit nach § 23a des Vierten Buches der Beitragsberechnung zugrunde gelegen hat, dem nach Satz 1 bis 5 berechneten Arbeitsentgelt hinzuzurechnen.

(3) Die Satzung kann bei nicht kontinuierlicher Arbeitsverrichtung und -vergütung abweichende Bestimmungen zur Zahlung und Berechnung des Krankengeldes vorsehen, die sicherstellen, daß das Krankengeld seine Entgeltersatzfunktion erfüllt.

(4) Für Seeleute gelten als Regelentgelt die beitragspflichtigen Einnahmen nach § 233 Abs. 1. Für Versicherte, die nicht Arbeitnehmer sind, gilt als Regelentgelt der kalendertägliche Betrag, der zuletzt vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit für die Beitragsbemessung aus Arbeitseinkommen maßgebend war. Für nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz Versicherte ist das Regelentgelt aus dem Arbeitseinkommen zu berechnen, das der Beitragsbemessung für die letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zugrunde gelegen hat; dabei ist für den Kalendertag der dreihundertsechzigste Teil dieses Betrages anzusetzen. Die Zahl dreihundertsechzig ist um die Zahl der Kalendertage zu vermindern, in denen eine Versicherungspflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz nicht bestand oder für die nach § 234 Abs. 1 Satz 3 Arbeitseinkommen nicht zugrunde zu legen ist. Die Beträge nach § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 bleiben außer Betracht.

(5) (weggefallen)

(6) Das Regelentgelt wird bis zur Höhe des Betrages der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt.

6.3 Auszüge aus dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Vom 9. Dezember 2010 (Nds.GVBl. Nr.30/2010 S.558), geändert durch Art. 15 des Gesetzes v. 17.11.2011 (Nds.GVBl. Nr.28/2011 S.422) - VORIS 20480

§ 1

Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern (...).

§ 4

Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

¹Beschäftigten, die (...) pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. ²Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

§ 6

Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.
(...)

(6) (...) ²Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich für die betreffenden Beschäftigten nicht nachteilig auf beamtenrechtliche Auswahlentscheidungen oder Höhergruppierungen auswirken.

§ 13

Auswahlkriterien

(...)

3) Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

§ 14

Fortbildung

(...)

(4) ¹Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. ²Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs erstattet.

6.4 Erlass „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte“

Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen

RdErl. d. MK v. 1.7.2022 – 14 – 03143/2 (111) (SVBl 07/2022 S. 399f) – VORIS 20411
Bezug: RdErl. d. MK v. 7.4.2017 – 14 - 03143/2 (111) (SVBl. 06/2017 S. 304) - VORIS 20411

1. Allgemeines

1.1 Anträge auf Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 61, 62, 62a und 63 NBG i. V. m. § 9 ArbZVO-Schule sind jeweils sechs Monate vorher bei der NLSchB (allgemein bildende Schulen) oder der Schulleitung (berufsbildende Schulen) auf dem Dienstweg zu stellen. Dies gilt nicht für Anträge nach § 62, 62a NBG, sofern die dafür maßgeblichen Umstände nicht vorhersehbar waren. In diesen Fällen ist der Antrag unverzüglich, bei Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Elternzeit spätestens sechs Monate vor deren Ablauf zu stellen.

1.2 Die Teilzeitbeschäftigung nach § 61 NBG sollte mindestens den Zeitraum von einem Jahr umfassen.

1.3 Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 61 und 63 NBG kann zum 1. August oder 1. Februar eines Jahres entsprochen werden.

1.4 Vor der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung prüft die Schulleitung, ob dienstliche Belange (§§ 61, 63 NBG) bzw. zwingende dienstliche Belange (§ 62, 62a NBG) der Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen. Bereits im Rahmen dieser Prüfung ist mit den Betroffenen zu erörtern, von welchen dienstlichen Aufgaben die Lehrkraft entlastet werden kann. Die Rechte der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

1.5 Die Rechte der schwerbehinderten Menschen aus § 81 Abs. 5 S. 2 SGB IX bleiben unberührt.

2. Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

2.1 Lehrkräfte, denen eine Teilzeitbeschäftigung bewilligt worden ist, dürfen für außerunterrichtliche Aufgaben nur entsprechend ihrer Teilzeitquote herangezogen werden. Die Schulleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte durch die Wahrnehmung außerunterrichtlicher Tätigkeiten im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten nicht quantitativ relativ stärker beansprucht werden.

Dabei ist auf bestehende besondere familiäre Belastungen Rücksicht zu nehmen.

Für die Wahrnehmung von teilbaren Aufgaben (z. B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Projektwochen, Schulveranstaltungen) sind teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte nur entsprechend ihrer Teilzeitquote einzusetzen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Sofern eine entsprechende Reduzierung bestimmter teilbarer und nicht teilbarer außerunterrichtlicher Tätigkeiten (z. B. Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen) auch durch alternierenden Einsatz nicht ermöglicht werden kann, ist die dadurch im Verhältnis zu Vollzeitkräften entstehende stärkere Belastung an anderer Stelle zumindest annähernd auszugleichen, soweit ein Ausgleich nicht schon durch die Erleichterungen der Nummern 2.1.1 bis 2.1.6 erreicht wird.

§ 5 NGG (Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben) ist zu beachten.

2.1.1 Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist bei Teilzeitbeschäftigten, die ihre Unterrichtsverpflichtung nach § 62, 62a NBG mindestens um ein Fünftel Unterrichtsstunden reduziert haben, ausgeschlossen und soll bei den übrigen Teilzeitbeschäftigten vermieden werden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Teilzeitbeschäftigten gewünscht.

2.1.2 Teilzeitkräfte an Ganztagschulen, die ihre Unterrichtsverpflichtung nach § 62, 62a NBG mindestens um ein Fünftel Unterrichtsstunden reduziert haben, dürfen nur mit ihrem Einverständnis für die Dauer eines ganzen Schultages eingesetzt werden.

Ein Einsatz, der am Vormittag beginnt und am Nachmittag endet, darf nicht mehr als fünf Unterrichtsstunden umfassen. Springstunden sind abweichend von Nr. 2.1.3 nicht zulässig. Etwas anderes gilt nur, wenn die Teilzeitbeschäftigten dies wünschen.

Ein Anspruch auf ausschließlichen Einsatz am Vormittag besteht nicht.

Bei den übrigen Teilzeitkräften soll entsprechend verfahren werden.

2.1.3 Soweit Springstunden nicht vermieden werden können, ist darauf zu achten, dass das Verhältnis von Unterrichtsverpflichtung und Anwesenheitszeit nicht zu einer unangemessenen Belastung führt.

2.1.4 Mindestens ein unterrichtsfreier Tag in der Woche ist teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, deren Unterrichtsverpflichtung nach § 62, 62a NBG mindestens um ein Drittel der Regelstundenzahl ermäßigt ist, zu ermöglichen und sollte den übrigen teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermöglicht werden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Teilzeitbeschäftigten nicht gewünscht.

2.1.5 Bei der sonstigen Verteilung der Unterrichtsstunden ist bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nach § 62, 62a NBG auf die familiären Verpflichtungen Rücksicht zu nehmen. Dies gilt insbesondere auch für die Festlegung von Unterrichtsbeginn und Unterrichtsende.

2.1.6 Sofern die nach den Nummern 2.1.1 bis 2.1.5 tatsächlich gewährten Erleichterungen die im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten bestehenden Belastungen nicht auszugleichen vermögen, sind andere Entlastungen zu gewähren. Hierzu kann z. B. der Stundenplan so gestaltet werden, dass ein zusätzlicher ganzer oder halber freier Tag ermöglicht wird oder auf einen Einsatz am Vor- oder Nachmittag verzichtet wird.

2.2 Die Anwesenheit während der Unterrichtszeit muss auch bei teilzeitbeschäftigten Schulleiterinnen und Schulleitern sichergestellt sein.

Die Dienstzeitregelung kann abweichend davon für sie und ihre ständigen Vertreterinnen und Vertreter im Einzelfall eine Abwesenheit während der Unterrichtszeit von bis zu zwei Tagen in der Woche vorsehen, wenn die Verhältnisse an der Schule und die dienstlichen Aufgaben der Schulleitung dies zulassen und eine ordnungsgemäße Vertretung sichergestellt ist.

2.3 Eine Ermäßigung der Funktionstätigkeit von Lehrkräften in Funktionsstellen ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sofern für die Wahrnehmung der Funktionstätigkeit Anrechnungsstunden nicht gewährt werden, ist die über die Teilzeitquote hinausgehende Inanspruchnahme durch weitere Entlastungen im Sinne der Nummer 2.1 auszugleichen.

Die ordnungsgemäße Erledigung der besonderen Aufgaben des Funktionsamtes muss durch geregelte Anwesenheitszeiten während der Unterrichtszeit sichergestellt sein, sofern nicht die Vereinbarung verbindlicher Erreichbarkeitszeiten für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben ausreichend ist.

2.4 Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind im Verhältnis zu Vollzeitlehrkräften hinsichtlich der Anzahl und Dauer von Schulfahrten nur entsprechend dem Umfang ihrer reduzierten Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen. In Betracht kommt auch eine Reduzierung der sonstigen außerunterrichtlichen Dienstaufgaben, wie beispielsweise Vertretungsunterricht, Aufsichtsführung, Projektwochen oder sonstige Schulveranstaltungen.

Die Entlastung ist spezifisch auf die Teilnahme der teilzeitbeschäftigten Lehrkraft an einer Klassenfahrt bezogen zu gewähren und muss deshalb über die Entlastungen hinausgehen, die entweder teilzeitbeschäftigten Lehrkräften allgemein nach Nr. 2.1 oder aber allen Lehrkräften unabhängig vom Beschäftigungsumfang bezogen auf eine Klassenfahrt gewährt werden.

2.5 Art und Umfang des außerunterrichtlichen Einsatzes muss durch die Schule dargelegt werden können. Sofern sich gewährte Entlastungen nicht aus den allgemeinen Unterlagen (z. B. Vertretungspläne, Aufsichtspläne, Gleichstellungspläne, entwickelte Grundsätze zum außerunterrichtlichen Einsatz von Teilzeitkräften) ergeben, sind sie im Falle eines Rechtsstreites aktenkundig zu machen. Die Nichtgewährung von Erleichterungsmöglichkeiten ist auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft ihr gegenüber zu begründen. Die Rechte der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt.

3. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 81 NBG i. V. m. § 7 MuschEltZV)

Die Regelungen der Nummer 1.4 und der Nummer 2 finden bei Lehrkräften, die eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gemäß § 81 NBG i. V. m. § 7 MuschEltZV ausüben, entsprechende Anwendung. Die Lehrkräfte sind im Hinblick auf diese Regelungen den Lehrkräften, die eine Teilzeitbeschäftigung nach § 62 NBG ausüben, gleichgestellt.

4. Begrenzt dienstfähige Lehrkräfte (§ 27 BeamtStG)

Die Regelungen der Nummer 2 finden bei begrenzt dienstfähigen Lehrkräften entsprechende Anwendung.

5. Lehrkräfte im Beschäftigtenverhältnis

Auf Lehrkräfte im Beschäftigtenverhältnis sind die vorstehenden Regelungen mit Ausnahme der Nr. 2.4 entsprechend anzuwenden, soweit nicht Sonderregelungen gelten.

6. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Die Regelungen dieses RdErl. gelten nicht für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst.

7. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 1.8.2017 in Kraft.

Abkürzungsverzeichnis

ber.	berichtigt
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
BVG	Bundesversorgungsgesetz
etc.	et cetera
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
Kap.	Kapitel
MK	Niedersächsisches Kultusministerium
NBesG	Niedersächsisches Besoldungsgesetz
NBG	Niedersächsisches Beamtengesetz
Nds., nds.	Niedersachsen, niedersächsisch
Nds. GVBl.	Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt
Nds. SUrIVO	Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PSG II	Zweites Pflegestärkungsgesetz
RA	Regionalabteilung
RdErl.	Runderlass
RLSB	Regionales Landesamt für Schule und Bildung
SGB I bis XII	Sozialgesetzbuch; erstes bis zwölftes Buch
SVBl.	Schulverwaltungsblatt
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TZ-Erlass	sogenannter Teilzeiterlass „Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“
VORIS	NI-VORIS, nds. Vorschriftensystem
z. B.	zum Beispiel

Literaturverzeichnis

Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, RdErl. d. MK v. 7.4.2017 - 14- 03143/2 (111) (SVBl. 6/2017 S. 304) - VORIS 20411 -

<https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61541/alterstruktur; Zugriff 03.01.2017>

Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes für den Zeitraum vom 01.01.2008 bis 31.12.2012; Bericht 103.4

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.01.2002 (BGBI. I S. 42, ber. S. 2909, 2003 S. 738), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24.05.2016 (BGBI. I S. 1190) m.W.v.01.06.2016.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit (Hg.): Flyer „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Neue gesetzliche Regelungen seit: 1. Januar 2015“. Berlin 2014

www.bmfsfj.de

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Musterformulare, Ankündigungsschreiben und Checklisten:

<http://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/service.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Broschüre „Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage“, Berlin 2020

Bundesministerium für Gesundheit: Broschüre „Die Pflegestärkungsgesetze – Informationen für die häusliche Pflege“, Berlin 2015

Bundesversorgungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 1982 (BGBl. I S. 21), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist

<http://www.finanztip.de/elternunterhalt/#ixzz4DXgMBL3j>

Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz - FPfZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) geändert worden ist.

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21.12.2015 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist.

<https://www.lohn-info.de/pflegezeitgesetz.html>

Merkblatt für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen nach dem NBG und NRiG einschl. Elternzeit (ohne Altersteilzeit), Nr. 030_061, 04.2016

Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) vom 25. März 2009 (Art. 1 des Gesetzes vom 25.3.2009 - Nds.GVBl. 6/2009 S.72), geändert durch Art.3 des Gesetzes v. 25.11.2009 (Nds.GVBl. 26/2009 S.437), Art. 1 des Gesetzes v. 10.6.2010 (Nds.GVBl. Nr.16/2010 S.242), Art. 2 des Gesetzes v. 17.11.2011 (Nds.GVBl. Nr.28/2011 S.422), Art.2 des Gesetzes vom 6.12.2012 (Nds.GVBl. Nr.30/2012 S.518), Art.2 des Gesetzes vom 12.12.2012 (Nds.GVBl. Nr.32/2012 S.591), Art.8 des Gesetzes vom 16.12.2013 (Nds.GVBl. Nr.23/2013 S.310), Art. 1 des Gesetzes vom 16.12.2014 (Nds. GVBl. Nr. 27/2014 S. 474), Art.7 des Gesetzes vom 16.12.2014 (Nds. GVBl. Nr. 27/2014 S. 475), Art. 4 des Gesetzes v. 8.6.2016 (Nds. GVBl. Nr. 6/2016 S. 97), Art. 4 des Gesetzes v. 26.10.2016 (Nds. GVBl. 15/2016 S. 226) und Art. 8 des Gesetzes v. 20.12.2016 (Nds. GVBl. 20/2016 S. 308) - VORIS 20411 -

Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) in der Fassung vom 20.12.2016 (Nds. GVBl. Nr. 20/2016 S. 308; ber. Nr. 4/2017 S. 64), zuletzt geändert durch Art. 6 des Gesetzes vom 2.3.2017 (Nds. GVBl. Nr. 4/2017 S. 53) – VORIS 20441 -

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010

Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: Presse-Abo-Service „Niedersächsischer Pflegekongress – Pflegekräfte und Angehörige müssen gestärkt werden“, 08.05.2017

Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung: Presse-Abo-Service „Niedersachsens Sozialministerin Cornelia Rundt setzt sich im Bundesrat für gerechte Bezahlung von Frauen ein ...“, 12.05.2017

Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO) in der Fassung vom 16. Januar 2006 (Nds.GVBl. Nr.3/2006 S.35; ber. S.61; SVBl. 5/2006 S.165; ber. S.218), geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 6.4.2009 (Nds.GVBl. Nr.8/2009 S.140), Art. 1 des Gesetzes vom 30.9.2015 (Nds.GVBl. Nr.15/2015 S. 196), Art. 17 des Gesetzes v. 20.12.2016 (Nds. GVBl. 20/2016 S. 308) und Art. 3 der VO vom 30.8.2017 (Nds. GVBl. Nr. 17/2017 S. 276)- VORIS 20411 01 68 –

Niedersächsische Verordnung über den Vorschuss auf Dienstbezüge bei Urlaub zur Betreuung, Pflege oder Begleitung (Niedersächsische Pflegevorschussverordnung - NPVorVO) Vom 24. April 2020 (Nds. GVBl. 2020, 83) – VORIS 20441

Pflegestärkungsgesetze I, II und III:

- Erstes Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Erstes Pflegestärkungsgesetz – PSG I) vom 17.12.2014 BGBl. 2014 I S. 2222
- Zweites Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Zweites Pflegestärkungsgesetz – PSG II) vom 21.12.2015 BGBl. I S. 2424 (Nr. 54); zuletzt geändert durch Artikel 2 B G v. 11.10.2016 BGBl. I S. 2233

- Drittes Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Drittes Pflegestärkungsgesetz – PSG III)
- Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG)

Pressekonferenz des AOK-Bundesverbandes und des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO): Pflege-Report 2016 „Die Pflegenden im Fokus“, Montag, 7 März 2016

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin 2017

Sechster Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland, Kabinettsbeschluss vom 14.12.2016

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 3. März 2016 (BGBl. I S. 369) geändert

Sozialgesetzbuch (SGB).- Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung, Artikel 1 des Gesetzes vom 20.12.1988 (BGBl. I S. 2477), in Kraft getreten am 01.01.1989, 01.01.1990 bzw. 01.01.1991 zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.08.2017 (BGBl. I S. 3214) m.W.v. 01.01.2018

Sozialgesetzbuch (SGB) – Elftes Buch (XI) – Soziale Pflegeversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, zuletzt geändert durch Art. 1 c G v. 4.4.2017 (BGBl. I S. 778)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 8 vom 28. März 2015

Verordnung zur Verbesserung der Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte vom 30.09.2015 (Nds. GVBl. Nr. 15/2015, ausgegeben am 16.10.2015)

Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes (VwVfG)

Weitere Informationsquellen

Informationen, Broschüren, Flyer etc. zu beziehen unter:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Servicetelefon Pflege 030 / 20179131, info@wege-zur-pflege.de bzw. Informationsportal www.wege-zur-pflege.de
www.bmfsfj.de
www.bmg.bund.de

Antrag zinsloses Darlehen:

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA):
www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/service

Pflegestützpunkte:

www.senioren-in-niedersachsen.de/aktiver-ruhestand/senioren-und-pflegestuetzpunkte/spn-kartenansicht
www.senioren-in-niedersachsen.de/aktiver-ruhestand/senioren-und-pflegestuetzpunkte/spn-adressliste

Auskünfte in finanziellen Fragen:

Zentrale Informations- und Beratungsstellen (ZIB) des Niedersächsischen Landesamtes für Bezüge und Versorgung:

RLSB Braunschweig: (0531) 8665 – 111 / 112
 RLSB Hannover: (0511) 925-2887 / 2888
 RLSB Lüneburg: (04131) 15-3100 / 15-3102
 RLSB Osnabrück: (04941) 13 - 2700

Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten für Schulen und Studienseminare bei den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung
--

(G/L 1)	(G/L 2)
https://gleichstellungsbeauftragte.bip-nds.de/	
Gleichstellungsbeauftragte f. d. Beschäftigten an Grundschulen Hauptschulen Realschulen Oberschulen Förderschulen (Dezernat 2) und Studienseminaren	Gleichstellungsbeauftragte f. d. Beschäftigten an Gesamtschulen Gymnasien Berufsbildenden Schulen (Dezernate 3 und 4) und Studienseminaren
Julia Büsing (Braunschweig), 0531 484 3208, Julia.Buesing@rlsb-bs.niedersachsen.de Simone Mensching-Lathwesen (Hannover), 0511 106 2483, Simone.Mensching-Lathwesen@rlsb-h.niedersachsen.de Gisela Schäfer (Lüneburg), 04131 15 2944, Gisela.Schaefer@rlsb-lg.niedersachsen.de Sylke Nerlich (Osnabrück), 0541 77046 222, Sylke.Nerlich@rlsb-os.niedersachsen.de	Susanne Schlüter (Braunschweig), 0531 484 3227, Susanne.Schlueter@rlsb-bs.niedersachsen.de Annette Schroer (Hannover), 0511 106 2588, Annette.Schroer@rlsb-h.niedersachsen.de Ute Fricke-Band (Lüneburg), 04131 15 2799, Ute.Fricke-Band@rlsb-lg.niedersachsen.de Petra Köhler-Pastoor (Osnabrück), 0541 77046 315, Petra.Koehler-Pastoor@rlsb-os.niedersachsen.de

Haftungserklärung

Dieser Reader wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Jedoch kann für die Vollständigkeit, für Fehler inhaltlicher Art sowie für die Aktualität keine Haftung übernommen werden. Soweit die auf diesen Seiten dargestellten Inhalte Rechtsvorschriften, amtliche Hinweise, Empfehlungen oder Auskünfte enthalten, gilt bei Unstimmigkeiten ausschließlich die aktuelle amtliche Fassung, wie sie im dafür vorgesehenen amtlichen Verkündungsorgan veröffentlicht ist. Etwaige rechtliche Hinweise, Empfehlungen oder Auskünfte sind unverbindlich; eine Rechtsberatung findet nicht statt.

Für eventuelle Schäden, die durch die Nutzung der angebotenen Auskünfte und Informationen entstehen, wird nicht gehaftet.

Der Reader darf nicht verändert und vervielfältigt werden.