

Vorlage – zur Beschlussfassung –

Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamten und Beamte

Der Senat von Berlin
SenFin IV D 36 - 0410/III – 054/055 LBG Familienpflegezeit
9(0)20-2097

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorblatt
Vorlage - zur Beschlussfassung -

über
Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamtinnen und Beamte

A. Problem

Es ist zu erwarten, dass angesichts der kontinuierlich zunehmenden Zahl der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft immer mehr Beamtinnen und Beamte vor der Aufgabe stehen, sich innerhalb der Familie aktiv in die Pflege einzubringen. Wegen der familiären Pflegesituation müssen viele Menschen ihren Alltag grundlegend verändern, sie müssen oft kurzfristig eine professionelle Unterstützung organisieren oder auch selbst für längere Zeit die häusliche Pflege übernehmen. Dies stellt die pflegenden Angehörigen insbesondere dann vor große Herausforderungen, wenn sie berufstätig sind.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels will das Land als moderner Arbeitgeber ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem die Beamtinnen und Beamten für die Pflege ihrer Angehörigen Wertschätzung erfahren und Rahmenbedingungen vorfinden, um neben der Erwerbstätigkeit die Angehörigenpflege bewältigen zu können. Die meisten Angehörigen benötigen in der Lebensphase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität. Angesichts der hohen Bereitschaft, Familienangehörige zu pflegen, ist es eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, für Beschäftigte die Rahmenbedingungen zu Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit zu verbessern.

Der Gesetzentwurf dient in erster Linie der systemgerechten Umsetzung des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896; PflegeZG) und des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564, FPfZG) für den Beamtenbereich. Beide Gesetze finden nur für Tarifbeschäftigte Anwendung.

Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) sind die in beiden Gesetzen enthaltenen Freistellungs möglichkeiten (Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung) weiterentwickelt und durch die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung zur Abfederung finanzieller

Schwierigkeiten während der Freistellungszeiten ergänzt worden. Die Änderungen sind zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

B. Lösung

Es wird ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Pflegezeit eingeführt. Beamtinnen und Beamte, die Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, erhalten einen Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist. Damit wird das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 01. Januar 2015 geltende Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf im Wesentlichen wirkungsgleich im Beamtenbereich nachvollzogen.

C. Alternative / Rechtsfolgenabschätzung

Zu den vorgesehenen gesetzlichen Regelungen gibt es keine Alternativen.

D. Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen gelten gleichermaßen für Beamtinnen und Beamte. Faktisch wirkt sich der Gesetzentwurf deutlich stärker auf Beamtinnen als auf Beamte aus, denn Zwei-Drittel der Pflegenden im erwerbstätigen Alter sind Frauen. Viele von ihnen schränken aufgrund der Belastungen durch die Pflege die Erwerbstätigkeit ein oder geben diese ganz auf. Mit dem Gesetz wird sichergestellt, dass Pflegende künftig ihren Beruf nicht mehr aus Gründen der Pflege von Angehörigen aufgeben müssen.

E. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Mit dem Gesetzentwurf sind keine unmittelbaren Auswirkungen auf Privathaushalte und Wirtschaftsunternehmen verbunden.

F. Gesamtkosten

Aussagekräftiges Datenmaterial und Statistiken über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeitregelungen liegen noch nicht vor. Eventuelle Mehrkosten sind aus den jeweiligen Personaltiteln auszugleichen.

G. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Es sind keine Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg zu erwarten.

H. Zuständigkeit

Senatsverwaltung für Finanzen

.....

An das
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Vorlage

- zur Beschlussfassung -

über **Gesetz zur Verbesserung Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamten und Beamte**

Das Abgeordnetenhaus wolle beschließen:

**Gesetz
zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamten und Beamte**

Vom

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 09. April 2018 (GVBl. S. 202) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Nach der Angabe zu § 54 werden folgende Angaben eingefügt:

„§ 54a Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen
§ 54b Familienpflegezeit mit Vorschuss
§ 54c Pflegezeit mit Vorschuss
§ 54d Teilzeitbeschäftigung von Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst“

b) In der Angabe zu § 58 werden nach dem Wort „Bewilligung“ die Wörter „oder Gewährung“ eingefügt.

2. Die Absätze 4 bis 6 des § 54 werden aufgehoben.

3. Nach § 54 werden die folgenden §§ 54a bis 54d eingefügt:

„§ 54a
Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen“

(1) Stehen zwingende dienstliche Belange nicht entgegen, so ist einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, solange sie oder er

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
2. eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt. Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- und Hochschul-
dienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder
Semesters ausgedehnt werden.

(2) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von zwölf Jahren bewilligt werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; jedoch sind mindestens 30 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen.

(3) Für Teilzeitbeschäftigungen nach dieser Vorschrift gilt § 54 Absatz 3 entsprechend.

(4) Während einer Teilzeitbeschäftigung nach den Absätzen 1 und 2 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

§ 54b
Familienpflegezeit mit Vorschuss

(1) Stehen zwingende dienstliche Belange nicht entgegen, so ist einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag für die Dauer von längstens 24 Monaten Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden als Familienpflegezeit zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung oder zur Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung zu gewähren. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

(2) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Gewährung maßgeblich sind. Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung der Familienpflegezeit nicht mehr vor, so ist die Gewährung mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt, zu widerrufen. Ist der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar, ist die Gewährung zu widerrufen, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

(3) Ist die Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, kann sie nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden. Familienpflegezeit und Pflegezeit (§ 54c) dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.

(4) Wer Zeiten nach dieser Vorschrift beanspruchen will, soll dies spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden soll. Hierbei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(5) Während einer Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit nach den Absätzen 1 und 3 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

§ 54c Pflegezeit mit Vorschuss

(1) Unter den Voraussetzungen des § 54b Absatz 1 wird auf Antrag für längstens sechs Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auch von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Dienstbezüge als Pflegezeit gewährt.

(2) Stehen zwingende dienstliche Belange nicht entgegen, so ist einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes für die Dauer von längstens drei Monaten Teilzeitbeschäftigung auch mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Dienstbezüge als Pflegezeit zu gewähren, wenn diese oder dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig ist und die eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Die Voraussetzungen des Satzes 1 sind durch ein ärztliches Zeugnis oder ein ärztliches Gutachten oder eine Bescheinigung, wonach die nahe Angehörige oder der nahe Angehörige an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet, nachzuweisen.

(3) Ist die Pflegezeit nach Absatz 1 und 2 nicht für die längstmögliche Dauer gewährt worden, kann sie nachträglich bis zu dieser verlängert werden. Familienpflegezeit (§ 54b) und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.

(4) § 54b Absatz 2 gilt entsprechend. Im Fall der Beurlaubung gilt § 55 Absatz 2 entsprechend.

(5) Wer Pflegezeit beanspruchen will, soll dies im Falle des Absatzes 1 spätestens acht Wochen und im Falle des Absatzes 2 spätestens eine Woche vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigung oder für welchen Zeitraum Urlaub ohne Dienstbezüge in Anspruch genommen werden soll. Hierbei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(6) Während einer Teilzeitbeschäftigung als Pflegezeit oder Urlaub ohne Dienstbezüge als Pflegezeit nach den Absätzen 1 bis 3 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

§ 54d

Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst

Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst gilt § 54a mit der Maßgabe, dass Teilzeitbeschäftigung nur im Umfang von mindestens 75 vom Hundert der Arbeitszeit, die sich nach dem dienstlichen Bedürfnis richtet, bewilligt werden kann und nur dann, wenn und soweit dies die jeweilige Ausbildungs- und Prüfungsordnung vor sieht.“

4. § 55 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

In Satz 4 wird die Angabe „§ 54 Absatz 6“ durch die Wörter „§ 54a Absatz 4“ ersetzt.

5. § 56 wird wie folgt geändert:

In Satz 1 werden die Wörter „nach § 54 Absatz 5“ gestrichen.

6. § 58 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Bewilligung“ die Wörter „oder Gewährung“ eingefügt.

b) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Das Wort „Bewilligungszeitraums“ wird durch die Wörter „Bewilligungs- oder Gewährungszeitraums“ ersetzt.

bb) In Nummer 3 werden nach dem Wort „Gewährung“ die Wörter „von Familienpflegezeit nach § 54b Absatz 1 oder 3 oder von Pflegezeit nach § 54c Absatz 1 oder 3 oder“ eingefügt.

Artikel 2

Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin nach Artikel III § 1 Nummer 3 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 266), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 9. Mai 2016 (GVBl. S. 243) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

Nach dem Wort „Dienstbezüge“ werden die Wörter „und die Anwärterbezüge“ eingefügt.

2. Nach § 6 wird folgender § 6a eingefügt:

„§ 6a

Besoldung bei Familienpflegezeit, Verordnungsermächtigung

(1) Während einer Familienpflegezeit nach § 54b des Landesbeamten gesetzes und einer Pflegezeit nach § 54c des Landesbeamten gesetzes wird auf Antrag zusätzlich zu den Dienstbezügen nach § 6 Absatz 1 ein Vorschuss gewährt. Der Vorschuss ist nach Ablauf

der Familienpflegezeit oder Pflegezeit mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen.

(2) Ein Vorschuss wird nicht gewährt, wenn für eine frühere Familienpflegezeit oder Pflegezeit zusammen die Höchstdauer von 24 Monaten ausgeschöpft und der gezahlte Vorschuss noch nicht vollständig zurückgezahlt worden ist.

(3) Die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses regelt der Senat durch Rechtsverordnung.“

Artikel 3 Änderung der Sonderurlaubsverordnung

Dem § 7 der Sonderurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1971 (GVBl. S. 245), die zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 19. Dezember 2017 (GVBl. S. 695) geändert worden ist, wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Beamtinnen und Beamte erhalten für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes bis zu neun Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, wenn dies erforderlich ist, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Der Sonderurlaub ist unverzüglich zu beantragen. Die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Satz 1 genannten Maßnahmen ist durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen.“

Artikel 4 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.

A. Begründung

a) Allgemeines

Ein Großteil der Pflegebedürftigen wird häuslich versorgt. Dies entspricht dem Umstand, dass bei diesem Personenkreis häufig der Wunsch besteht, am Ende des Lebens so lange wie möglich zu Hause zu bleiben und durch die Familie betreut zu werden. Für Angehörige ist ein familiärer Pflegefall mit vielfältigen Sorgen und Nöten verbunden. Unter anderem erweist es sich oftmals als schwierig, häusliche Pflege von nahestehenden Personen und eigene berufliche Tätigkeit miteinander zu vereinbaren.

Der Bundesgesetzgeber hat diese Problematik erkannt und in den vergangenen Jahren mehrere Gesetze erlassen, die es Berufstätigen erleichtern sollen, ihre pflegebedürftigen nahen Angehörigen selbst zu versorgen. Das Pflegezeitgesetz aus dem Jahr 2008 (BGBl. I S. 874, 896; PflegeZG), das Familienpflegezeitgesetz aus dem Jahr 2011 (BGBl. I S. 2564; FPfZG) sowie ihre jüngste Änderung durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (BGBl. I 2014 S. 2462) richten sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, darunter beim Bund und den Ländern angestellte Tarifbeschäftigte, sowie vergleichbare Personen, jedoch nicht an Beamtinnen und Beamte.

Um diese Diskrepanz zu beseitigen, hat der Bund einige Inhalte des Pflegezeit- und des Familienpflegezeitgesetzes durch das Gesetz zur Familienpflegezeit und zum flexiblen Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes (BGBl. I 2013 S. 1978) in das Beamtenrecht des Bundes inkorporiert. Eine Anpassung der Vorschriften für Bundesbeamte an das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Beamtinnen und Beamte des Bundes und Soldatinnen und Soldaten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2362) erfolgt.

Die Richtlinien der Regierungspolitik (Drs. 18/0073) und die Koalitionsvereinbarung der Regierungsparteien sehen vor, dass auch die Berliner Beamtinnen und Beamte diese Möglichkeit nutzen können.

Mit diesem Gesetz sollen daher für nahe Angehörige pflegebedürftiger Personen insbesondere folgende Angebote geschaffen werden:

- Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit oder Pflegezeit;
- Teilzeitbeschäftigung oder Freistellung zur Begleitung naher Angehöriger in deren letzter Lebensphase als weitere Form der Pflegezeit;
- Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen;
- Besoldungsvorschuss bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit oder Pflegezeit.

Die in diesem Gesetz in Artikel 1 vorgesehenen Regelungen für den Fall der Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger gelten auch für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, jedoch nicht für Richterinnen und Richter. Für diese enthalten die §§ 4 bis 6 des Berliner Richtergesetzes vom

9. Juni 2011 (GVBl. S. 238) eine abschließende Regelung (vgl. Abghs.-Drs. 16/3849, Begründung zu Artikel II, B. Besonderer Teil, S. 2). Eine etwaige Anpassung des Berliner Richtergesetzes bleibt ggf. einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

Neben der Anpassung des Landesbeamtenrechts an Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz soll für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung unmittelbar im Landesbeamtenrecht eingeführt werden.

b) Einzelbegründung

1. Zu Artikel 1 § 54 LBG

Die bisherigen Absätze 4 bis 6 des § 54 werden unter Vornahme einiger redaktioneller Änderungen in den neuen § 54a verlagert. Damit wird deutlich zum Ausdruck gebracht, dass Teilzeitbeschäftigung nicht nur in Form der Familienpflegezeit (§ 54b) und Pflegezeit (§ 54c) möglich ist, sondern auch – wie schon bisher – in anderer Form.

2. Zu Artikel 1 § 54a LBG

Der neu eingefügte § 54a entspricht den bisherigen Absätzen 4 bis 6 von § 54. Der in § 54a Absatz 3 enthaltene Verweis auf § 54 Absatz 3, wonach insbesondere eine nachträgliche Beschränkung der Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung des Umfangs der zu leistenden Arbeitszeit seitens der Dienstbehörde zulässig ist, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern, entspricht dem bisherigen § 54 Absatz 4 Satz 3. Nunmehr wird deutlicher zum Ausdruck gebracht, dass der Verweis auch für die Fälle der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gilt (bisheriger § 54 Absatz 5, nunmehr § 54a Absatz 2).

Hinsichtlich der Gründe für die Schaffung eines neuen Paragraphen wird auf die Begründung zu § 54 verwiesen.

3. Zu Artikel 1 § 54b LBG

Neu eingeführt wird – vorbehaltlich des Entgegenstehens zwingender dienstlicher Belange (vgl. § 54a Abs. 1 Satz 1) – ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit mit Vorschuss nach § 6a Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin für den Fall, dass Beamtinnen oder Beamte pflegebedürftige nahe Angehörige pflegen möchten. Hinsichtlich der Begriffe der nahen Angehörigen und der Pflegebedürftigkeit wird an die Begriffsbestimmungen des § 7 Absatz 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung angeknüpft. Hierdurch ist sichergestellt, dass Änderungen der Definitionen wie die jüngst erfolgten Erweiterungen des Kreises der nahen Angehörigen (BGBl. I 2014 S. 2462, BGBl. I 2015 S. 2424) sofort auf die Regelung für die Berliner Beamtinnen und Beamten durchschlagen.

Mit der Neuregelung wird an § 92a des Bundesbeamtenrechts sowie an § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in seiner Fassung durch das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf angeknüpft. Die darin enthaltenen Regelungen werden systemgerecht in das für die Berliner Beamtinnen und Beamten geltende Recht eingepflegt.

Zu Absatz 1:

Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Dienstbezüge haben die Möglichkeit, auf Antrag für die Dauer von längstens 24 Monaten eine Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung in Anspruch zu nehmen.

Beamtinnen und Beamte können nach dem neu eingefügten § 6a BBesG Überleitungsfassung Berlin für die Zeit der Familienpflege einen über die Dienstbezüge hinausgehenden Vorschuss erhalten, der in Form eines Darlehens gewährt wird.

Die Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich nur zur Pflege in häuslicher Umgebung gewährt. Eine häusliche Umgebung liegt vor, wenn die Pflege nicht in einer stationären Einrichtung geleistet wird, sondern als ambulante häusliche Pflege. Das bedeutet nicht, dass die Pflegebedürftigen mit der pflegenden Beamtin oder dem pflegenden Beamten zwingend in einer häuslichen Gemeinschaft leben müssen. Denkbar ist daher auch eine größere örtliche Entfernung, sofern die Pflegeperson dies mit ihrem Arbeitszeitmodell vereinbaren kann. Die Pflege der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen muss jedoch durch die Beamtin oder den Beamten erfolgen, die oder der sich in Familienpflegezeit befindet. Eine ergänzende Inanspruchnahme ambulanter Pflegedienste ist unschädlich. Minderjährige nahe Angehörige können auch außerhäuslich betreut werden. Hierdurch wird insbesondere sichergestellt, dass Eltern ihre minderjährigen Kinder in Lebens- oder Behandlungsphasen, die zeitaufwändig sind bzw. in denen ein Bedarf nach Nähe besteht, eng betreuen können. Beamten oder Beamte, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, müssen die Pflegebedürftigkeit der Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachweisen.

Zu Absatz 2:

Die Voraussetzungen für die Familienpflegezeit liegen nicht mehr vor, wenn zum Beispiel keine häusliche Pflege mehr erfolgt oder die zu pflegende Person verstirbt. In diesen Fällen ist die Bewilligung zu widerrufen. Die Bewilligung ist auch zu widerrufen, wenn die Familienpflegezeit nicht mehr zumutbar ist und zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Daneben ist auch § 58 anwendbar. Dies wird dadurch verdeutlicht, dass die Vorschrift nunmehr auch bei Gewährung von Teilzeitbeschäftigung für anwendbar erklärt wird. Danach erfolgt ein Widerruf beispielsweise in besonderen Härtefällen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist. Ein solcher Härtefall liegt zum Beispiel vor, wenn sich die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitbeschäftigung erforderlich ist. Ein weiteres Beispiel besteht darin, dass in noch größerem Umfang Pflege geleistet werden muss, als gewährt wurde und deshalb nur noch in einem sehr geringem Umfang Dienst geleistet werden kann. Unberührt bleibt die Möglichkeit, einen Antrag auf unterhälftige Teilzeitbeschäftigung nach § 54a Absatz 2 zu stellen. Die Rückabwicklung in Härtefällen ist eine Einzelfallentscheidung und liegt im Ermessen der Dienststelle. Sie erstreckt sich auf den gesamten Gewährungszeitraum.

Zu Absatz 3:

Bei Änderungen der tatsächlichen Verhältnisse kann die maximale Dauer der Familienpflegezeit auch nachträglich noch geändert und, soweit noch nicht ausgeschöpft, auf bis zu 24

Monate verlängert werden. Familienpflegezeit und Pflegezeit haben einen zeitlichen Umfang von maximal 24 Monaten je Angehörigen.

Zu Absatz 4:

Um die vorübergehende Teilzeitbeschäftigung der Beamtin oder des Beamten im Dienstablauf besser einplanen zu können, ist es nötig, dass rechtzeitig angekündigt wird, wann und in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.

Zu Absatz 5:

Diese Regelung entspricht voll inhaltlich der bisherigen Vorschrift des § 54 Absatz 6 (neu: § 54a Absatz 4).

4. Zu Artikel 1 § 54c LBG

Neu eingefügt wird eine Regelung zur Pflegezeit. Die Regelung ergänzt die bereits bestehende und neu vorgesehene Möglichkeit zur Teilzeit und Beurlaubung aus familienbedingten Gründen in den §§ 54 Abs. 4 a.F. (§ 54a neu) und 54b (neu). Während es für Teilzeit nach § 54 Abs. 4 a.F. (§ 54a neu) keinen Vorschuss gibt, wird bei § 54c (wie auch bei der Familienpflegezeit nach § 54b (neu) ein Vorschuss auf künftige Dienstbezüge gewährt. Im Gegensatz zu § 54b (neu) kann eine Teilzeitbeschäftigung auch weniger als 15 Stunden in der Woche betragen. Mit dem neuen § 54c wird die Regelung im Pflegezeitgesetz insoweit nachvollzogen, als nunmehr für Pflegezeiten ein Vorschuss gezahlt wird.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 erhält einen Anspruch auf sechs Monate Pflegezeit unter den Voraussetzungen von § 54b Absatz 1.

Zu Absatz 2:

Die Vorschrift entspricht § 3 Abs. 6 des Pflegezeitgesetzes. Um auch Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit einzuräumen, nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase Beistand zu leisten, können sie eine teilweise oder vollständige Freistellung vom Dienst von bis zu drei Monaten verlangen. Wie bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen (§ 54b Absatz 1) ist nicht nötig, dass die nahestehende Person in häuslicher Umgebung gepflegt wird. Sie kann sich beispielsweise auch in einem Hospiz befinden. Angesichts der Besonderheit der Situation, in der § 54c Abs. 2 greift, ist davon auszugehen, dass der Anspruch nur einmal pro naher Angehöriger bzw. nahem Angehörigen geltend gemacht werden wird. Beamtinnen oder Beamte, die diese Pflegezeit in Anspruch nehmen, müssen die Erkrankung des Angehörigen nach § 3 Abs. 6 Satz 1 des Pflegegesetzes nachweisen.

Begeht eine Beamtin oder ein Beamter vollständige Beurlaubung vom Dienst, um einen nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase zu begleiten, wird ein Vorschuss auf künftige Dienstbezüge gewährt.

Zu Absatz 3:

Nach Absatz 3 kann die Pflegezeit, wenn sie zunächst für kürzer als die höchstmögliche Dauer bewilligt worden ist, nachträglich verlängert werden.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 ordnet die entsprechende Anwendung von § 54b Absatz 2 an.

Entsprechend § 54b Absatz 2 ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, der Dienststelle jede Änderung der der Pflegezeit zu Grunde liegenden Umstände unverzüglich mitzuteilen. Die Pflegezeit ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen, wenn zum Beispiel die zu pflegende Person nicht mehr tatsächlich betreut oder gepflegt wird oder stirbt.

Die Bewilligung ist auch zu widerrufen, wenn die Pflegezeit nicht mehr zumutbar ist und zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ein solcher Härtefall liegt vor, wenn sich zum Beispiel die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit erforderlich ist.

Die Rückabwicklung in beiden Fällen ist eine Einzelfallentscheidung und liegt im Ermessen der Dienststelle.

Der Verweis auf § 55 Absatz 2 dient dazu, den Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge für Beamtinnen und Beamte, die Pflegezeit in Form einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nehmen, zu erhalten.

Zu Absatz 5:

Um die vorübergehende Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung der Beamtin oder des Beamten im Dienstablauf besser einplanen zu können, ist es nötig, dass rechtzeitig angekündigt wird, wann und in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigung oder für welchen Zeitraum Urlaub ohne Dienstbezüge in Anspruch genommen wird.

Die unterschiedliche Länge der Fristen für Zeiten nach Absatz 1 und nach Absatz 2 ist an die Umstände der unterschiedlichen Pflegesituation angepasst. Im letztgenannten Fall ist die Anzeigefrist deshalb deutlich kürzer, weil hier ein vergleichsweise kurzfristig auftauchender Pflegebedarf besteht. Belange des Dienstherrn wiegen hier außerdem weniger schwer, da die Zeit der Teilzeitbeschäftigung oder der Freistellung deutlich kürzer ist.

Zu Absatz 6:

Diese Regelung entspricht voll inhaltlich der bisherigen Vorschrift des § 54 Absatz 6 (neu: § 54a Absatz 4).

5. Zu Artikel 1 § 54d LBG

Die bisherigen Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach § 54 gelten nur für Beamtinnen und Beamte mit Dienstbezügen und damit nicht für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, die Anwärterbezüge erhalten. Dies soll nunmehr hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§ 54a) geändert werden, um auch für die letztgenannte Personengruppe die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Daher soll die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst nunmehr in das Landesbeamtenge- setz aufgenommen werden. Hierdurch soll insbesondere denjenigen die Ableistung des Vorbereitungsdienstes ermöglicht oder erleichtert werden, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Teilzeitbeschäftigung kann allerdings nur gewährt oder bewilligt werden, soweit dies nach der Struktur der Ausbildung möglich ist und der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird. Es wird festgelegt, dass die Teilzeitbeschäftigung nach § 54a mindestens 75 vom Hundert der Arbeitszeit betragen muss, die sich nach dem dienstlichen Bedürfnis richtet (Beamte auf Widerruf sind keine hauptamtlich tätigen Beamten, so dass § 14 Satz 2 AZVO Anwendung findet). Eine Reduzierung der Arbeitszeit um mehr als 25 vom Hundert würde die Einsatzmöglichkeiten verringern und damit die Qualität der Ausbildung beeinträchtigen. Zudem würde eine Reduzierung um mehr als 25 vom Hundert im Hinblick auf eine zu umfangreiche Entlastung in der Zeit der Prüfungsvorbereitung eine Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten bedeuten. Weiterhin ist eine Teilzeitbeschäftigung nur dann möglich, wenn und soweit dies die jeweilige Ausbildungs- und Prüfungsordnung, wie beispielsweise § 6 Absatz 9 der Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung für Lehrämter (VSLVO), vorsieht.

Teilzeitbeschäftigungen ohne sachlichen Grund bleiben ausgeschlossen; §§ 54, 54b und 54c gelten für Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst weiterhin nicht.

Ebenso wenig kommt die Gewährung von Familienpflegezeit und Pflegezeit für Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst in Betracht. Diese besonderen Teilzeitmodelle sind nicht mit der kurzen Dauer und den Zielen des Vorbereitungsdienstes vereinbar.

5. Zu Artikel 1 § 55 LBG

Bei der Neufassung des Verweises in Absatz 1 Satz 4 handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

6. Zu Artikel 1 § 56 LBG

Mit § 54b und § 54c wird die Zulässigkeit der unterhälfhtigen Teilzeitbeschäftigung ausgeweitet. Die Änderung von Satz 1 stellt klar, dass die Höchstgrenze nach § 56 Satz 1 für alle Formen der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung gilt, in denen weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gearbeitet wird.

7. Zu Artikel 1 § 58 LBG

Die Änderungen des § 58 passen die Norm an die neu eingeführten Rechtsansprüche auf Teilzeitbeschäftigung an.

Indem eine Verknüpfung zur Gewährung von Teilzeitbeschäftigung hergestellt wird, wird klargestellt, dass auch hinsichtlich solcher Tatbestände ein Widerruf in Betracht kommt. Bei der Ausübung des durch die Vorschrift eingeräumten Ermessens wird allerdings zu berücksichtigen sein, dass die Beamte im Falle der Gewährung anders als bei der Bewilligung einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung hat. Daher wird der Widerruf in der Regel zu unterbleiben haben. Beispiele für Fälle, in denen ein Widerruf in Betracht kommt, sind der Begründung zu § 54b Absatz 2 und § 54c Absatz 4 zu entnehmen.

Die Änderung der Nummer 3 trägt dem Umstand Rechnung, dass auch bei einer Gewährung von Teilzeitbeschäftigung zur Pflege naher Angehöriger ein Bedarf zum Widerruf anderweitig bewilligter oder gewährter Teilzeitbeschäftigung bestehen kann. Ein Widerruf wird allerdings nur bei Gewährung von Familienpflegezeiten nach § 54b Absatz 1 oder 3 und bei Gewährung von Pflegezeiten nach § 54c Absatz 1 oder 3 für zulässig erklärt. Angesichts der Kürze der Teilzeitbeschäftigung nach § 54c Absatz 2 und der schweren Belastung der betroffenen Beamten erscheint es unbillig, bei Pflege todkranker naher Angehöriger anderweitig bewilligte oder gewährte Teilzeitbeschäftigungen zu widerrufen.

8. Zu Artikel 2 § 6 Absatz 1 BBesG ÜF Bln

Um die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung behutsam auf die Beamten und Beamten auf Widerruf mit Anwärterbezügen ausdehnen zu können, ist es erforderlich, eine ausdrückliche Erwähnung der Anwärterbezüge in § 6 Abs. 1 BBesG ÜF Bln aufzunehmen, da diese nicht zu den Dienstbezügen nach § 1 Absatz 2 des BBesG ÜF Bln, sondern nach § 1 Absatz 3 BBesG ÜF Bln zu den sonstigen Bezügen gehören.

9. Zu Artikel 2 § 6a BBesG ÜF Bln

Sofern eine Familienpflegezeit oder eine Pflegezeit bewilligt worden ist, sind die in § 6a sowie der dazugehörigen Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung enthaltenen besoldungsrechtlichen Vorschriften anzuwenden.

In § 6a BBesG ÜF Bln wird dabei zunächst der Anspruch auf einen Zuschlag zur Besoldung nach § 6 Absatz 1 BBesG ÜF Bln geregelt, den die Beamten und Beamten mittels Antrag geltend machen müssen.

Der Vorschuss dient der Bewältigung des Lebensunterhalts während der (teilweisen) Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist.

Es ist beabsichtigt, die Einzelheiten zur Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses im Rahmen einer Verordnung zu regeln, für die § 6a Absatz 3 die notwendige Ermächtigungsgrundlage darstellt.

10. Zu Artikel 3 § 7 SUrlVO

Mit dieser Änderung der Sonderurlaubsverordnung wird die nach § 2 Pflegezeitgesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehende Möglichkeit, zur Organisation einer akut

eingetretenen Pflegesituation naher Angehöriger kurzfristig für einige Tage der Arbeit fernzubleiben, auf den Beamtenbereich übertragen. Der Anspruch auf Sonderurlaub unter (vollständiger) Fortzahlung der Besoldung besteht für bis zu neun Arbeitstage. Dies entspricht der Situation bei Personen, die unter den Anwendungsbereich des Pflegezeitgesetzes fallen. Für diese besteht der Freistellungsanspruch zwar im Umfang von zehn Tagen (§ 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz). Allerdings steht ihnen für diese Zeit eine Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) lediglich in Höhe von 90% des Entgelts zu (§ 2 Absatz 3 Satz 2 Pflegezeitgesetz i.V.m. § 44a Absatz 3 Satz 4 SGB 11 und § 45 Absatz 2 Satz 3 SGB 5).

Die Umstände, die kurzfristige Dispositionen und damit einen Sonderurlaub nach § 7 Absatz 3 erforderlich machen, werden regelmäßig nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen auftreten, so dass dieses Recht regelmäßig auch nur einmal pro Pflegefall ausgeübt werden kann.

11. Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt, wann das Gesetz in Kraft tritt.

c) Beteiligungen

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände (DGB, dbb) sind beteiligt worden. Hauptpersonalrat und Hauptschwerbehindertenvertretung wurden im Wege der freigestellten Stellungnahme beteiligt.

1. Zu Art. 1 Nr. 3 (§ 54a LBG)

Der HPR befürwortet die erleichterte Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung. Die Voraussetzung, wonach zwingende dienstliche Belange dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung nicht entgegenstehen dürfen, wird für nicht zumutbar eingestuft. Der Anregung konnte nicht gefolgt werden. Bei § 54a LBG handelt es sich um § 54 Abs. 4 bis 6 (a.F.) – Fälle, in denen es zu Schwierigkeiten bei der Bewilligung entsprechender Anträge kam, sind nicht bekannt. Die Hürde für die Nichtbewilligung entsprechender Anträge ist bereits sehr hoch angesetzt.

2. Zu Art. 1 Nr. 3 (§ 54b LBG)

Absatz 1:

Der HPR befürwortet die erleichterte Inanspruchnahme von Familienpflegezeit. Die Voraussetzung, wonach zwingende dienstliche Belange dem Antrag auf Familienpflegezeit nicht entgegenstehen dürfen, wird für nicht zumutbar eingestuft. Die Anregung konnte nicht aufgegriffen werden. Die Hürde für die Nichtbewilligung entsprechender Anträge ist bereits sehr hoch angesetzt und es kann keine Besserstellung des Personenkreises zu dem Personenkreis geben, der nach § 54a Teilzeitbeschäftigung/Freistellung begeht.

Absatz 2:

Seitens des dbb wird die Regelung favorisiert, wonach in den Fällen der Unzumutbarkeit der Fortführung der Teilzeitbeschäftigung der Widerruf „nur“ dann nicht möglich sein wird, wenn

dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Anregung konnte gefolgt werden. In Anlehnung an Absatz 1 wird statt des Wortes „dringend“ das Wort „zwingend“ eingefügt.

Absatz 3:

Vom dbb wird vorgeschlagen eine Formulierung ergänzend aufzunehmen, die deutlich macht, dass Zeiten der Familienpflege pro zu pflegender naher Angehöriger oder zu pflegendem nahen Angehörigen nicht zusammenhängend genommen werden müssen, sondern auch „Unterbrechungen“ möglich sein müssen. Dieser Anregung konnte nicht gefolgt werden. Die Verwendung des Wortes „verlängert“ ist eindeutig und bedarf keiner Klarstellung – Verlängerung heißt: Fortsetzung ohne Unterbrechung. Diese Regelung entspricht § 2a Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz und wird bestätigt durch die Ausführungen in dem vom BMI herausgegebenen Rundschreiben „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBI. I S. 2462)“ vom 20. Dezember 2016 → s. Ausführungen unter 5.1.2 (S. 15) + 5.4.4 (S. 24) + 5.7 (S. 26).

Absatz 4:

Sowohl der dbb als auch der HPR sehen die Frist von acht Wochen für die Antragstellung als zu lang an. Im konkreten Bedarfsfall der Pflege würde jeder Tag für die betroffene Beamte und den betroffenen Beamten Erleichterung bringen. Die Anregung konnte nicht aufgegriffen werden. Es bedarf eines gewissen Vorlaufs, um den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Familienpflegezeit umsetzen zu können. So müssen Vertretungsregelungen eingeführt werden. Auch die Zahlung des Vorschusses (§ 6a BBesG ÜF Bln-E) kann nicht kurzfristig erfolgen.

Es erfolgt eine Umsetzung des § 2a Abs. 1 FPfZG: Danach haben (Tarif-)Beschäftigte dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich anzukündigen und gleichzeitig zu erklären, für welchen Zeitraum und welchen Umfang sie Freistellung wünschen.

3. Zu Art. 1 Nr. 3 (§ 54c LBG)

Absatz 1:

Der HPR befürwortet die erleichterte Inanspruchnahme von Pflegezeit. Die Voraussetzung, wonach zwingende dienstliche Belange dem Antrag auf Pflegezeit nicht entgegenstehen dürfen, wird für nicht zumutbar eingestuft. Der Anregung konnte nicht gefolgt werden. Die Hürde für die Nichtbewilligung entsprechender Anträge ist bereits sehr hoch angesetzt und es kann keine Besserstellung des Personenkreises zu dem Personenkreis geben, der nach § 54a und § 54b Teilzeitbeschäftigung/Freistellung begeht.

Absatz 2:

Vom dbb wird die Zeit der Sterbegleitung von drei Monaten als zu kurz angesehen. Natürliche Sterbeprozesse seien absehbar, jedoch nicht planbar – ein Zeitraum von sechs Monaten sei realitätsnah. Die Anregung konnte nicht aufgegriffen werden. Es erfolgt eine Umsetzung des § 3 Abs. 6 Pflegezeitgesetz (PflegeZG): Für eine Freistellung für eine Sterbegleitung gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen. Eine Besserstellung der Beamten und Beamten im Vergleich zu den (Tarif-)Beschäftigten soll vermieden werden.

Absatz 3:

Vom dbb wird vorgeschlagen eine Formulierung ergänzend aufzunehmen, die deutlich macht, dass Zeiten der Pflege pro zu pflegender naher Angehöriger oder zu pflegendem nahen An-

gehörigen nicht zusammenhängend genommen werden müssen, sondern auch „Unterbrechungen“ möglich sein müssen. Dieser Anregung konnte nicht gefolgt werden. Die Verwendung des Wortes „verlängert“ ist eindeutig und bedarf keiner Klarstellung – Verlängerung heißt: Fortsetzung ohne Unterbrechung. Diese Regelung entspricht § 4 Abs. 1 Pflegezeitgesetz und wird bestätigt durch die Ausführungen in dem vom BMI herausgegebenen Rundschreiben „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462)“ vom 20. Dezember 2016 → s. Ausführungen unter 5.1.2 (S. 15) + 5.4.4 (S. 24) + 5.7 (S. 26).

Absatz 4:

Seitens des dbb wird die Regelung favorisiert, wonach in den Fällen der Unzumutbarkeit der Fortführung der Teilzeitbeschäftigung oder des Urlaubs der Widerruf „nur“ dann nicht möglich sein wird, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Anregung konnte gefolgt werden. In Anlehnung an Absatz 1 wird statt des Wortes „dringend“ das Wort „zwingend“ eingefügt.

Absatz 5:

Sowohl der dbb als auch der HPR sehen die Frist von acht Wochen für die Antragstellung als zu lang an. Im konkreten Bedarfsfall der Pflege würde jeder Tag für die betroffene Beamtin und den betroffenen Beamten Erleichterung bringen. Die Anregung konnte nicht aufgegriffen werden. Es bedarf eines gewissen Vorlaufs, um den Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Pflegezeit umsetzen zu können. So müssen Vertretungsregelungen eingeführt werden. Auch die Zahlung des Vorschusses (§ 6a BBesG ÜF Bln-E) kann nicht kurzfristig erfolgen.

4. Zu Art. 1 Nr. 3 (§ 54d LBG)

Sowohl der DGB als auch der dbb begrüßen die Aufnahme einer Regelung, wonach auch Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst die Möglichkeit eröffnet werden soll, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen. Während der dbb darauf hofft, dass in die jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (APO) entsprechende Regelungen aufgenommen werden, empfiehlt der DGB die Aufnahme einer Regelung mit Auftragscharakter, wonach in die APO's entsprechende Regelungen zur Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aufgenommen werden sollen. Die Anregung wurde zur Kenntnis genommen. Nach Inkrafttreten dieser Regelung werden die Laufbahnordnungsbehörden in eigener Zuständigkeit prüfen und entscheiden, ob eine entsprechende Regelung in ihren APO's zur Teilzeitbeschäftigung für den von ihnen zu betreuenden Personenkreis infrage kommt und aufgenommen werden soll (§ 29 Abs. 2 Laufbahngesetz [LfbG]).

Der HPR (in Zusammenarbeit mit der HJAV) vertritt die Auffassung, dass Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst im Hinblick auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung mit den übrigen Beamtinnen und Beamten gleichgestellt werden sollten. Die Verkürzung der Arbeitszeit um mehr 25 vom Hundert führe nicht zu Verlusten in der Ausbildungsqualität und führe nicht zur Besserstellung während der Prüfungsvorbereitung. Weiter wird das Verständnis darüber geäußert, Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst von der Möglichkeit, Pflegezeit nach § 54b Abs. 2 LBG (Sterbebegleitung) in Anspruch zu nehmen, auszuschließen. Die Argumente konnten nicht überzeugen. In enger Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, die über langjährige Erfahrungen in der Ausbildung einer Vielzahl von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst verfügt, sind die Maßstäbe für die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung für diesen Personenkreis erarbeitet worden. Vorbereitungsdienste der verschiedenen Laufbahnen haben unterschiedlich Laufzeiten. So dauert der Vorbereitungsdienst für Lehr-

ämter 18 Monate und kann auf 24 Monate verlängert werden (§ 6 VSLVO). Bei einem Ausbildungszeitraum von „nur“ 1 ½ Jahren, Teilzeitbeschäftigung von weniger als 75 vom Hundert der Arbeitszeit oder auch eine vollständige Freistellung von drei Monaten für eine Sterbebegleitung zu gewähren, würde die Ausbildungsqualität infrage stellen. In diesen Fällen einer zeitlich knapp bemessenen Ausbildung ist es dem Personenkreis zumutbar, nur eingeschränkt die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.

5. Zu Artikel 3 (§ 7 SUrlVO)

Sowohl der dbb als auch der HPR regen an, analog der Regelung in § 2 Abs. 1 PflegeZG die vorgesehenen neun Tage Sonderurlaub auf zehn Tage Sonderurlaub zu erhöhen. Der Anregung kann nicht nachgekommen werden. Die Regelung in § 7 Abs. 3 orientiert sich an der für Bundesbeamten und -beamten geltenden Regelung. Hier ist ebenfalls lediglich Sonderurlaub (unter Fortzahlung der Besoldung) im Umfang von bis zu neun Arbeitstagen je pflegebedürftiger Person vorgesehen (§ 21 Abs. 1 Nr. 6 Sonderurlaubsverordnung des Bundes).

Im Grunde erfolgt eine Umsetzung von § 2 Abs. 1 PflegeZG: Danach entspricht die Gewährung von bis zu neun Tagen Sonderurlaub unter (vollständiger) Fortzahlung der Besoldung der Regelung in § 2 Abs. 1 und Abs. 3 PflegeZG, wonach (Tarif-)Beschäftigten bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben können und anstelle des 100 %igen Entgelts ein Pflegeunterstützungsgeld in Höhe von 90 % des Nettoarbeitsgehalts erhalten.

Ein Bedarf nach Gewährung eines „zusätzlichen“ Tages Sonderurlaub ohne Besoldung ist nicht erkennbar. Hierzu die Gesetzesbegründung zu § 7 Abs. 3 SUrlVO-E: „Besteht längerfristiger pflegerischer Organisationsbedarf, so kann auf die sonstigen Teilzeit- und Beurlaubungstatbestände der §§ 54 bis 55 zurückgegriffen werden.“

Der Rat der Bürgermeister hat in seiner Sitzung vom 15. März 2018 Folgendes beschlossen:

Der Rat der Bürgermeister nimmt die von der Senatsverwaltung für Finanzen eingebrachte Vorlage R-286/2018 zur Kenntnis und regt an, das vorlegte Gesetz zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamten und Beamte wie folgt zu ändern (Änderungen in Fettdruck):

1) D. Gesamtkosten

Aussagekräftiges Datenmaterial und Statistiken über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeitregelungen liegen noch nicht vor. Eventuelle Mehrkosten **und Mengenausfall in der Kosten- und Leistungsrechnung** sind **vorerst** aus den jeweiligen Personaltiteln auszugleichen **und werden auf Antrag basiskorrigiert**.

2) F. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Aussagekräftiges Datenmaterial und Statistiken über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeitregelungen liegen noch nicht vor. Daher kann derzeit eine Kosteneinschätzung zum personellen Aufwand aufgrund der Antragsbearbeitung nicht abgegeben werden. **Bis zum 31.12.2019 wird der tatsächliche Personalbedarf erst**

mals erhoben und auf der Basis der daraus abgeleiteten Erkenntnisse ggf. erforderlicher zusätzlicher VZÄ-Bedarf außerhalb der 360 Mio. € bereitgestellt (Gesetzesänderung). Eine Evaluation des zusätzlichen Personalbedarfes sollte dann bis zum 31.12.2020 erfolgen.

Stellungnahme des Senats zu den Anregungen des RdB:

zu 1):

Die Erweiterung des zweiten Satzes um die in Fettdruck abgebildeten Änderungen wird abgelehnt.

Begründung:

Die Senatsverwaltung für Finanzen sieht keinen Bedarf für eine Basiskorrektur.

Zum einen wird der gewährte Vorschuss für eine Dienstkraft in Teilzeit oder Beurlaubung (auf Grund der Pflege einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen) im Anschluss an die Teilzeit oder Beurlaubung mittels Verrechnung mit den Dienstbezügen zurückgefördert, so dass dem Bezirk keine Mehrbelastung entsteht.

Zum anderen wird eine Basiskorrektur auf Grund eines Mengenausfalls in der Kosten-Leistungsrechnung ebenfalls für nicht erforderlich gehalten.

Unter Außerbeachtlassung der kurzfristigen Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge (Sonderurlaub nach § 7 SUrlVO – s. Artikel 3 der Gesetzesvorlage) dürften sich keine Probleme mit Mehrkosten bzw. Mengenausfall ergeben. Die Besoldung der pflegenden Beamtin/des pflegenden Beamten erfolgt letztlich in Höhe ihrer/seiner Arbeitszeit. Während ihrer/seiner Beurlaubung aufgrund der Pflegebeanspruchung oder Teilzeit aufgrund der Familienpflegezeit erhält sie/er einen Vorschuss, der später einbehalten wird.

Somit haben die Bezirke auch die finanzielle Möglichkeit, für die reduzierte Arbeitszeit der pflegenden Beamtin/des pflegenden Beamten einen Ersatz einzustellen, so dass ein Mengenausfall vermieden werden kann.

zu 2):

Die Erweiterung des Textes um einen dritten und vierten Satz (die in Fettdruck abgebildeten Änderungen) wird übernommen.

B. Rechtsgrundlage

Artikel 59 Absatz 2 der Verfassung von Berlin

C. Kostenauswirkungen auf Privathaushalte und/oder Wirtschaftsunternehmen

Keine

D. Gesamtkosten

Aussagekräftiges Datenmaterial und Statistiken über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeitregelungen liegen noch nicht vor. Eventuelle Mehrkosten sind aus den jeweiligen Personaltiteln auszugleichen.

E. Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit dem Land Brandenburg

Keine

F. Auswirkungen auf den Haushaltsplan und die Finanzplanung

a) Auswirkungen auf Einnahmen und Ausgaben:

Mehrausgaben, die dadurch entstehen, dass der Senat einen Vorschuss leistet, werden im Rahmen flexibilisierter Mittel vorfinanziert und nach Ende der Familienpflegezeit ausgeglichen.

b) Personalwirtschaftliche Auswirkungen:

Aussagekräftiges Datenmaterial und Statistiken über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeitregelungen liegen noch nicht vor. Daher kann derzeit eine Kosteneinschätzung zum personellen Aufwand aufgrund der Antragsbearbeitung nicht abgegeben werden. Bis zum 31.12.2019 wird der tatsächliche Personalbedarf erstmals erhoben und auf der Basis der daraus abgeleiteten Erkenntnisse ggf. erforderlicher zusätzlicher VZÄ-Bedarf außerhalb der 360 Mio. € bereitgestellt (Gesetzesänderung). Eine Evaluation des zusätzlichen Personalbedarfs sollte dann bis zum 31.12.2020 erfolgen.

Berlin, den 08. Mai 2018

Der Senat von Berlin

Michael Müller
Regierender Bürgermeister

Dr. Matthias Kollatz-Ahnen
Senator für Finanzen

I. Gegenüberstellung der Gesetzestexte

<u>Alte Fassung</u>	<u>Neue Fassung</u>
Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. März 2009 (GVBl. S. 70), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 9. Juli 2014 (GVBl. S. 285)	Artikel 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamten und Beamte vom
§§ 1 - 53	(unverändert)
§ 54 Teilzeitbeschäftigung (1) – (3) (4) – (6)	§ 54 Teilzeitbeschäftigung (unverändert) (entfällt hier, nunmehr § 54a)
§ 54 Teilzeitbeschäftigung (4) Stehen zwingende dienstliche Belange nicht entgegen, so ist einer Beamten oder einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, solange sie oder er 1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder 2. eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt. Bei Beamten und Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. <u>Absatz 3 gilt entsprechend.</u> (5) Einer Beamten oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von zwölf Jahren bewilligt werden, wenn die Voraussetzungen	§ 54a Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (1) Stehen zwingende dienstliche Belange nicht entgegen, so ist einer Beamten oder einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, solange sie oder er 1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder 2. eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt. Bei Beamten und Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. (2) Einer Beamten oder einem Beamten mit Dienstbezügen kann Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von zwölf Jahren bewilligt werden, wenn die Voraussetzungen

<p>des <u>Absatzes 4</u> Satz 1 vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; jedoch sind mindestens 30 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen.</p> <p>(6) Während einer Teilzeitbeschäftigung nach den <u>Absätzen 4 und 5</u> dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.</p>	<p>des <u>Absatzes 1</u> Satz 1 vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen; jedoch sind mindestens 30 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringen.</p> <p>(3) Für Teilzeitbeschäftigungen nach dieser Vorschrift gilt § 54 Absatz 3 entsprechend.</p> <p>(4) Während einer Teilzeitbeschäftigung nach den Absätzen 1 und 2 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.</p>
	<p><u>§ 54b</u> <u>Familienpflegezeit mit Vorschuss</u></p> <p>(1) Stehen zwingende dienstliche Belange nicht entgegen, so ist einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag für die Dauer von längstens 24 Monaten Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden als Familienpflegezeit zur Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung oder zur Betreuung einer oder eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung zu gewähren. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.</p> <p>(2) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Gewährung maßgeblich sind. Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung der Familienpflegezeit nicht mehr vor, so ist die Gewährung mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt, zu widerrufen. Ist der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar, ist die Gewährung zu widerrufen, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.</p>

	<p><u>(3) Ist die Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, kann sie nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden. Familienpflegezeit und Pflegezeit (§ 54c) dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.</u></p> <p><u>(4) Wer Zeiten nach dieser Vorschrift beanspruchen will, soll dies spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden soll. Hierbei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.</u></p> <p><u>(5) Während der Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit nach den Absätzen 1 und 3 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.</u></p>
	<p style="text-align: center;"><u>§ 54c</u> <u>Pflegezeit mit Vorschuss</u></p> <p><u>(1) Unter den Voraussetzungen des § 54b Absatz 1 wird auf Antrag für längstens sechs Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auch von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Dienstbezüge als Pflegezeit gewährt.</u></p> <p><u>(2) Stehen zwingende dienstliche Belange nicht entgegen, so ist einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag zur Begleitung einer oder eines nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes für die Dauer von längstens drei Monaten Teilzeitbeschäftigung auch mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Dienstbezüge als Pflegezeit zu gewähren, wenn diese oder dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig ist und die eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Die Voraussetzungen des Satzes 1 sind durch ein ärztliches Zeugnis oder ein</u></p>

	<p><u>ärztliches Gutachten oder eine Bescheinigung, wonach die nahe Angehörige oder der nahe Angehörige an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet, nachzuweisen.</u></p> <p><u>(3) Ist die Pflegezeit nach Absatz 1 und 2 nicht für die längstmögliche Dauer gewährt worden, kann sie nachträglich bis zu dieser verlängert werden. Familienpflegezeit (§ 54b) und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.</u></p> <p><u>(4) § 54b Absatz 2 gilt entsprechend. Im Fall der Beurlaubung gilt § 55 Absatz 2 entsprechend.</u></p> <p><u>(5) Wer Pflegezeit beanspruchen will, soll dies im Falle des Absatzes 1 spätestens acht Wochen und im Falle des Absatzes 2 spätestens eine Woche vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang Teilzeitbeschäftigung oder für welchen Zeitraum Urlaub ohne Dienstbezüge in Anspruch genommen werden soll. Hierbei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.</u></p> <p><u>(6) Während der Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit nach den Absätzen 1 bis 3 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.</u></p>
	<p><u>§ 54d</u> <u>Teilzeitbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst</u></p> <p><u>Für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst gilt § 54a mit der Maßgabe, dass Teilzeitbeschäftigung nur im Umfang von mindestens 75 vom Hundert der Arbeitszeit, die sich nach dem dienstlichen Bedürfnis richtet, bewilligt werden kann und nur dann, wenn und soweit dies die jeweilige Ausbildungs- und Prüfungsordnung vorsieht.</u></p>
<p><u>§ 55</u> <u>Beurlaubung ohne Dienstbezüge</u></p>	<p><u>§ 55</u> <u>Beurlaubung ohne Dienstbezüge</u></p>

<p>(1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren, so lange sie oder er</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder 2. eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen <p>tatsächlich betreut oder pflegt. Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- oder Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen. § 54 Absatz 6 gilt entsprechend.</p> <p>(2) – (5)</p>	<p>(1) Einer Beamtin oder einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren, so lange sie oder er</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder 2. eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen <p>tatsächlich betreut oder pflegt. Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- oder Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen. <u>§ 54a Absatz 4</u> gilt entsprechend.</p> <p>(unverändert)</p>
<p>§ 56 Höchstdauer</p> <p>Die Dauer von Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit <u>nach § 54 Absatz 5</u> und von Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach § 55 darf zwölf Jahre nicht überschreiten. In den Fällen des § 55 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 findet Satz 1 keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.</p>	<p>§ 56 Höchstdauer</p> <p>Die Dauer von Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und von Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach § 55 darf zwölf Jahre nicht überschreiten. In den Fällen des § 55 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 findet Satz 1 keine Anwendung, wenn es der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.</p>
<p>§ 57</p>	<p>(unverändert)</p>
<p>§ 58 Widerruf der Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung bei langfristiger ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit</p> <p>Treten während des Bewilligungszeitraums einer Teilzeitbeschäftigung mit abweichender Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit Umstände ein, welche die vorgesehene Abwicklung der Freistellung vom Dienst unmöglich</p>	<p>§ 58 Widerruf der Bewilligung oder Gewährung von Teilzeitbeschäftigung bei langfristiger ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit</p> <p>Treten während des <u>Bewilligungs- oder Gewährungszeitraums</u> einer Teilzeitbeschäftigung mit abweichender Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit Umstände ein, welche die vorgesehene Abwicklung der Freistellung</p>

<p>lich machen, so ist ein Widerruf in den folgenden Fällen auch mit Wirkung für die Vergangenheit zulässig:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses, 2. beim Dienstherrenwechsel, 3. bei Gewährung von Urlaub nach § 55 Absatz 1 oder von Elternzeit oder 4. in besonderen Härtefällen, wenn der Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist. <p>Ein Widerruf erfolgt nicht, soweit Zeiten aus der Ansparsphase durch eine gewährte Freistellung bereits ausgeglichen wurden; dabei gelten die unmittelbar vor dem Eintritt in die Freistellungsphase liegenden Ansparzeiten als durch die Freistellung ausgeglichen. Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus der Beamten entsprechend dem in der Ansparsphase geleisteten und nicht durch Freistellung ausgeglichenen Arbeitszeitumfang festgesetzt.</p>	<p>vom Dienst unmöglich machen, so ist ein Widerruf in den folgenden Fällen auch mit Wirkung für die Vergangenheit zulässig:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses, 2. beim Dienstherrenwechsel, 3. bei Gewährung <u>von Familienpflegezeit nach § 54b Absatz 1 oder 3 oder von Pflegezeit nach § 54c Absatz 1 oder 2 oder 3 oder von Urlaub nach § 55 Absatz 1 oder von Elternzeit oder</u> 4. in besonderen Härtefällen, wenn der Beamten die Fortsetzung der Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zuzumuten ist. <p>Ein Widerruf erfolgt nicht, soweit Zeiten aus der Ansparsphase durch eine gewährte Freistellung bereits ausgeglichen wurden; dabei gelten die unmittelbar vor dem Eintritt in die Freistellungsphase liegenden Ansparzeiten als durch die Freistellung ausgeglichen. Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus der Beamten entsprechend dem in der Ansparsphase geleisteten und nicht durch Freistellung ausgeglichenen Arbeitszeitumfang festgesetzt.</p>
<p>§§ 59 – 114</p>	<p>(unverändert)</p>
<p>Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin</p> <p>nach Artikel III § 1 Nummer 3 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 266), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. April 2015 (GVBl. S. 62)</p>	<p>Artikel 2 des Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamten und Beamtinnen</p> <p>vom</p>
<p>§§ 1 – 5</p>	<p>(unverändert)</p>
<p>§ 6</p> <p>Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung</p> <p>(1) Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.</p> <p>(2)</p>	<p>§ 6</p> <p>Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung</p> <p>(1) Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge <u>und die Anwärterbezüge</u> im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt.</p> <p>(unverändert)</p>
	<p>§ 6a</p>

	<p><u>Besoldung bei Familienpflegezeit, Verordnungsermächtigung</u></p> <p><u>(1) Während einer Familienpflegezeit nach § 54b des Landesbeamten gesetzes und einer Pflegezeit nach § 54c des Landesbeamten gesetzes wird auf Antrag zusätzlich zu den Dienstbezügen nach § 6 Absatz 1 ein Vorschuss gewährt. Der Vorschuss ist nach Ablauf der Familienpflegezeit oder Pflegezeit mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen.</u></p> <p><u>(2) Ein Vorschuss wird nicht gewährt, wenn für eine frühere Familienpflegezeit oder Pflegezeit zusammen die Höchstdauer von 24 Monaten ausgeschöpft und der gezahlte Vorschuss noch nicht vollständig zurückgezahlt worden ist.</u></p> <p><u>(3) Die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses regelt der Senat durch Rechtsverordnung.</u></p>
§§ 7 - 86 und Anlagen	(unverändert)
Sonderurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Januar 1971 (GVBl. S. 245), zuletzt geändert durch Artikel III der Verordnung vom 26. August 2014 (GVBl. S. 323)	Artikel 3 des Gesetzes zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Berliner Beamten und Beamtinnen Vom
§§ 1 – 6	(unverändert)
§ 7 Urlaub aus persönlichen Anlässen (1) – (2)	§ 7 Urlaub aus persönlichen Anlässen (unverändert) <u>(3) Beamten und Beamte erhalten für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes bis zu neun Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, wenn dies erforderlich ist, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser</u>

	<u>Zeit sicherzustellen. Der Sonderurlaub ist unverzüglich zu beantragen. Die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit der in Satz 1 genannten Maßnahmen ist durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen.</u>
§§ 8-17	(unverändert)

II. Wortlaut der zitierten Rechtsvorschriften

1. Verfassung von Berlin vom 23. November 1995 (GVBl. S. 779), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. März 2016 (GVBl. S. 114)

Artikel 59 Absatz 2

Gesetzesvorlagen können aus der Mitte des Abgeordnetenhauses, durch den Senat oder im Wege des Volksbegehrens eingebracht werden.

2. Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21. November 2016 (BGBl. I S. 2570)

§ 92a Familienpflegezeit mit Vorschuss

(1) Beamten und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, wird auf Antrag für längstens 24 Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden als Familienpflegezeit bewilligt, wenn

1. sie eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder einem ärztlichen Gutachten oder an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet, und
2. keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

(2) Ist die Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, kann sie nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden.

(3) Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.

(4) Die Beamtin oder der Beamte hat jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind.

(5) Liegen die Voraussetzungen für die Bewilligung der Familienpflegezeit nicht mehr vor, so ist die Bewilligung zu widerrufen, und zwar mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt.

(6) Ist der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar, ist die Bewilligung zu widerrufen, wenn keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

§ 92b Pflegezeit mit Vorschuss

- (1) Unter den Voraussetzungen des § 92a Absatz 1 wird auf Antrag für längstens sechs Monate Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden oder Urlaub ohne Besoldung als Pflegezeit bewilligt.
- (2) Ist die Pflegezeit für weniger als sechs Monate bewilligt worden, kann sie nachträglich bis zur Dauer von sechs Monaten verlängert werden.
- (3) § 92 Absatz 5 und § 92a Absatz 3 bis 6 gelten entsprechend.

3. Bundesbesoldungsgesetz in der Überleitungsfassung für Berlin nach Artikel III § 1 Nummer 3 des Gesetzes vom 21. Juni 2011 (GVBl. S. 266), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 9. Mai 2016 (GVBl. S. 243)

§ 1 Absatz 2 und 3

(2) Zur Besoldung gehören folgende Dienstbezüge:

1. Grundgehalt,
2. Leistungsbezüge für Professoren sowie hauptberufliche Leiter und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen,
3. Familienzuschlag,
4. Zulagen,
5. Vergütungen,
6. Auslandsdienstbezüge.

(3) Zur Besoldung gehören ferner folgende sonstige Bezüge:

1. Anwärterbezüge,
2. jährliche Sonderzahlungen,
3. vermögenswirksame Leistungen.
4. (aufgehoben).

4. Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462)

§ 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.

5. Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 30. Mai 2016 (GVBl. S. 282)

§ 74 Absatz 3

Für die Gewährung von Elternzeit der Beamtinnen und Beamten finden die für die unmittelbaren Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten jeweils geltenden Rechtsvorschriften entsprechende Anwendung.

6. Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

§ 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 Absatz 6

Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progradient 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.

§ 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 pflegebedürftigen nahem 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 Erholungsuraub, der der oder dem Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung um ein Zwölftel kürzen.

§ 7 Absatz 3

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.

§ 7 Absatz 4

Pflegebedürftig im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfüllen. Pflegebedürftig im Sinne von § 2 sind auch Personen, die die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch voraussichtlich erfüllen.

7. Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBI. I S. 2477, 2482), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 30. Mai 2016 (BGBI. I S. 1254)

§ 45 Absatz 2

Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr. Das Krankengeld nach Absatz 1 beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt der Versicherten, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches) in den der Freistellung von Arbeits-

leistung nach Absatz 3 vorangegangenen zwölf Kalendermonaten 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt; es darf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 nicht überschreiten. Erfolgt die Berechnung des Krankengeldes nach Absatz 1 aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. § 47 Absatz 1 Satz 6 bis 8 und Absatz 4 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend.

8. Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), zuletzt geändert durch Artikel 1, 2 und 8 Absatz 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2424)

§ 44a Absatz 3

Für kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes hat eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter im Sinne des § 7 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes, die oder der für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes nach § 45 des Fünften Buches oder nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches beanspruchen kann, Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu insgesamt zehn Arbeitstage. Wenn mehrere Beschäftigte den Anspruch nach § 2 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen, ist deren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage begrenzt. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Absatz 2 Satz 2 des Pflegezeitgesetzes von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 des Fünften Buches entsprechend.

9. Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung - MuSchEltZV) vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325)

§ 7 Absatz 1

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge haben, auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bei ihrem Dienstherrn bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

10. Verordnung über den Vorbereitungsdienst und die Staatsprüfung für Lehrämter (VSLVO) vom 23. Juni 2014 (GVBl. S. 228)

§ 6 Absatz 9

Der Vorbereitungsdienst kann auf Antrag auch in Teilzeit absolviert werden. In diesem Fall dauert der Vorbereitungsdienst abweichend von Absatz 2 24 Monate. Der Antrag muss mit der Bewerbung um Aufnahme in den Vorbereitungsdienst gestellt werden. Im Falle einer Wiederholungsprüfung nach § 26 wird Teilzeit für die verlängerte Ausbildungszeit nicht gewährt.