

RATGEBER

# Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Leitfaden für Tarifbeschäftigte zum Thema  
Vereinbarkeit von Beruf und Pflege



Gewerkschaft der Polizei

Akute Pflege erfordert eine schnelle Organisation für den zu Pflegenden, aber auch für die berufstätigen Angehörigen um die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten.

Ab dem 1. Januar 2015 wird mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – das entsprechende Änderungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG und dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) vorsieht – eine verbesserte rechtliche und finanzielle Absicherung von diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. Beschäftigten erreicht.



**Martina Filla**  
stellv. Bundesfrauenvorsitzende  
und Leiterin der AG  
„Vereinbarkeit Beruf  
und Leben“

# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	2
<b>1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung</b> .....	3
1.1 Anspruchsvoraussetzungen.....	3
1.2 Antrag.....	3
1.3 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis.....	3
<b>2. Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG)</b> .....	4
2.1 Anspruchsvoraussetzungen.....	4
2.2 Antrag.....	5
2.3 Begleitung einer/eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase .....	5
2.4 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei vollständiger Freistellung.....	5
<b>3. Familienpflegezeit</b> .....	6
3.1 Anspruchsvoraussetzungen.....	6
3.2 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei Familienpflegezeit ...	6
<b>4. Förderung der pflegebedingten Freistellung</b> .....	6
<b>5. Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines/einer Angehörigen nach Tarifvertrag</b> .....	7
5.1 Anspruchsvoraussetzungen.....	7
5.2 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei Sonderurlaub .....	7

## Impressum

**Herausgeber:**  
Gewerkschaft der Polizei  
Frauengruppe (Bund)  
Forststraße 3 a  
40721 Hilden

Stand: April 2015  
1. Nachdruck September 2016

Telefon: 0211 7104-107  
Telefax: 0211 7104-4107  
E-Mail: [Annette.Terweide@gdp.de](mailto:Annette.Terweide@gdp.de)  
V.i.S.P.: Alberdina Körner

**Layout & Druck:**  
Wölfer, Druck + Media 42781 Haan

Bei diesem Infoblatt handelt es sich um einen Informationsservice der rechtlich unverbindlich ist. Insoweit übernimmt die GdP keine Haftung.  
Ein gleichartiger Ratgeber für Beamtinnen und Beamten steht im Geschlossenen Mitgliederbereich auf unserer Homepage unter [www.gdp.de](http://www.gdp.de) zum Download bereit.

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ist in den Polizeibehörden des Bundes und der Länder längst zu einem aktuellen Thema geworden. Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger Menschen schnell wächst. Immer mehr Beschäftigte stehen deshalb jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu arrangieren. Mehr als die Hälfte von ihnen halten es nach einer Umfrage zu Folge für wünschenswert, ihre Angehörigen selbst zu pflegen. Da eine Pflegesituation meist sehr kurzfristig auftritt, müssen individuelle, kurzfristige Lösungen gesucht und gefunden werden.

Spätestens mit der Einführung des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) am 1. Januar 2015 hat der Gesetzgeber die Weichen gestellt, Beruf und Pflege zu vereinbaren und Unternehmen und Behörden in die Lage versetzt, nicht auf das Know-how ihrer erfahrenen Beschäftigten zu verzichten. Neben der verbesserten rechtlichen Absicherung sehen diese beiden Gesetze auch eine verbesserte finanzielle Absicherung der pflegenden Familienangehörigen vor.

Die Frauengruppe (Bund) der Gewerkschaft der Polizei hat diesen Leitfaden für den Tarifbereich entwickelt um Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und unseren gewerkschaftlichen Akteuren einen kurzen Überblick über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verschaffen.

Mein Dank gilt an dieser Stelle meinen Mitstreiterinnen in der AG „Vereinbarkeit Beruf und Leben“, die zum guten Gelingen dieses Leitfadens beigetragen haben:

**Dagmar Hölzl**, Bundesfrauenvorsitzende  
**Sigrid Holschen**, Landesfrauenvorsitzende Bremen  
**Gabriele Einenkel**, Landesfrauenvorsitzende Sachsen  
**Elke Oswald**, stellv. Landesfrauenvorsitzende Hessen  
**Maria Plötz**, stellv. Landesfrauenvorsitzende Bayern

Wir hoffen, dass wir mit diesem Leitfaden einen kurzen und schnellen Überblick über die Möglichkeiten bei einer Arbeitsverhinderung aufgrund einer Pflegesituation verschaffen konnten.

Mit kollegialen Grüßen,

Martina Filla  
Stellv. Bundesfrauenvorsitzende

# 1. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Nach dem Pflegezeitgesetz § 2 haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit ohne Vorankündigung fernzubleiben – mit Lohnersatzleistung und Kündigungsschutz –, 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.

## 1.1 Anspruchsvoraussetzungen

### Vorliegen einer akuten Pflegesituation

Das ist eine Pflegesituation die kurzfristig und überraschend eingetreten ist und nicht bereits seit längerem vorhersehbar war oder bereits eine Pflegebedürftigkeit besteht und sich die Situation des Angehörigen deutlich verschlechtert. Die Erforderlichkeit der Organisation der Pflege bzw. der pflegerischen Versorgung kann auch vorliegen, wenn die Person, die bisher die Pflege übernommen hat, selbst erkrankt oder ein naher Angehöriger kurzfristig aus dem Pflegeheim geholt und zu Hause gepflegt werden muss. In solchen Fällen haben alle Arbeitnehmer (auch Minijobber und befristet Beschäftigte) Anspruch darauf, sofort von der Arbeit freigestellt zu werden. Eine Mindestunternehmergröße ist hier nicht vorgeschrieben.

### Nahe/r Angehörige/r i. S. d. Pflegezeitgesetzes (§ 7 Abs. 3 PflegeZG)

Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnern, Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwistern, Kindern, Adoptivkindern, Pflegekindern (auch des Ehegatten oder Lebenspartners), Schwieger-, Enkelkindern, Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwägern sowie lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften.

### Pflegebedürftigkeit

Diese liegt vor, wenn aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßigen wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße auf Hilfe angewiesen (§§ 14,15 SGB XI) ist.

## 1.2 Antrag

Es ist **kein** schriftlicher Antrag und auch **keine vorherige Ankündigung** erforderlich. Der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung unverzüglich – unter Angabe der voraussichtlichen Dauer – dem Vorgesetzten telefonisch mitzuteilen.

Nach Wiederaufnahme der Arbeit muss der Zeitraum der Inanspruchnahme und eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Aus der ärztlichen Bescheinigung sollte hervorgehen, dass der nahe Angehörige (voraussichtlich) pflegebedürftig im Sinne der §§ 14, 15 SGB XI ist und die Organisation bedarfsgerechter Pflege oder die pflegerische Versorgung in der Zeit, für die die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen wird, notwendig ist. Die Kosten des Attests werden vom Arbeitgeber nicht übernommen.



### TIPP:

Sprich bereits im Vorfeld mit deinem Vorgesetzten, falls sich eine akut auftretende Pflegesituation abzeichnet.



## 1.3 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

### Entgelt/Pflegeunterstützungsgeld

- Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung handelt es sich um eine unbezahlte Freistellung; es wird daher kein Entgelt gezahlt.
- Das Pflegeunterstützungsgeld steht betroffenen Arbeitnehmern im akuten Fall jeweils für insgesamt zehn Arbeitstage zu. Teilen sich mehrere Angehörige die Betreuung, so kann das Pflegeunterstützungsgeld zwischen verschiedenen Angehörigen aufgeteilt werden. Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes wird in § 45 Abs. 2 SGB V geregelt und fällt genauso hoch aus wie das Krankengeld zur Kinderpflege, jedoch wird das Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse oder der privaten Kranken- und Pflegeversicherung des gepflegten Angehörigen gezahlt.



### TIPP:

Lass dir von deinem/deiner Sachbearbeiter/in die Auswirkung auf dein Entgelt berechnen (siehe letzte Gehaltsmitteilung).



### Beschäftigungszeit/Stufenlaufzeit

Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung zählt als Beschäftigungszeit. Sie hat keine Auswirkung auf die Stufenlaufzeit, da die Unterbrechung weniger als einen Monat andauert (siehe § 17 TV-L/TVöD/TV-H).

### Jahressonderzahlung

Gemäß § 20 TV-L/TVöD/TV-H vermindert sich die Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keine Ansprüche auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat.

### WICHTIG:

§ 20 TV-L/TVöD/TV-H stellt nicht auf volle Kalendermonate ab. Hat ein/e Beschäftigte/r in einem Kalendermonat nur für Teile, wenn auch nur für einen Tag, Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung, so tritt keine Kürzung ein.

### Kinderbezogene Besitzstandzulage

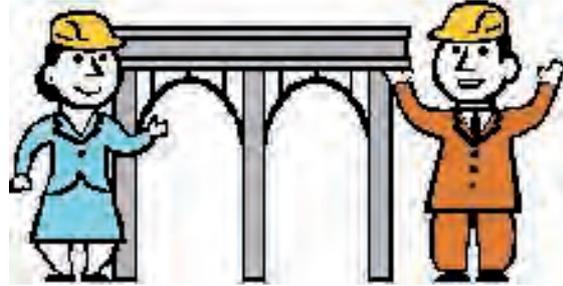
Die Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist unschädlich.

### Ausschöpfung der Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung in den jeweiligen Dienststellen

Als Beispiel können hier Arbeitszeitflexibilisierung, befristete Teilzeit, Telearbeit genannt werden.

# Möglichkeiten zur Überbrückung einer länger andauernden Pflegesituation

Wenn du einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung über einen längeren Zeitraum pflegen möchtest, stehen dir folgende Möglichkeiten der Freistellung / Arbeitszeitreduzierung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz zur Verfügung:



## 2. Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

Nach dem PflegeZG sind Beschäftigte von der Arbeitsleistung für längstens sechs Monate vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher (bei minderjährigen Pflegebedürftigen auch außerhäuslicher) Umgebung pflegen.

Die maximal sechsmonatige Pflegezeit kann für jeden nahen Angehörigen einmalig in Anspruch genommen werden. Eine zunächst kürzer als sechs Monate geplante Pflegezeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Eine Verteilung auf verschiedene Zeiträume ist nicht möglich.

Während der Pflegezeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Bei unklarer Dauer der Pflegebedürftigkeit sollte vorsorglich eine kürzere Pflegezeit beantragt werden um diese dann ggf. zu verlängern.

### 2.1 Anspruchsvoraussetzungen

#### Pflege in häuslicher Umgebung

Voraussetzung ist nicht, dass die/der Beschäftigte mit dem zu Pflegenden in häuslicher Gemeinschaft lebt. Ausreichend ist vielmehr, dass die/der Beschäftigte den zu Pflegenden beispielsweise in dessen Haushalt versorgt, indem sie/er dem zu Pflegenden mehrmals täglich hilft.

#### TIPP:

Falls eine der Anspruchsvoraussetzungen wegfällt, ist dies unverzüglich mitzuteilen. Vier Wochen nach Wegfall, endet die Pflegezeit.



#### Häusliche oder außerhäusliche Pflege eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Im Gegensatz zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung muss bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit mindestens die Pflegestufe 1 vorliegen.

#### Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Darüber hinaus gelten auch hier die Anspruchsvoraussetzungen:

- Vorliegen einer Pflegesituation
- Erforderlichkeit der Organisation der Pflege bzw. der pflegerischen Versorgung, nahe/r Angehörige/r i. S. d. PflegeZG
- Pflegebedürftigkeit



#### TIPP:

Sofern vorher Familienpflegezeit in Anspruch genommen wurde, muss sich die Pflegezeit an diese anschließen. Die Ankündigung muss in diesem Fall acht Wochen vorher erfolgen.





## 2.2 Antrag

Die Pflegezeit muss spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich angekündigt werden. Es ist zu erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang (voll oder teilweise) die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK), innerhalb von fünf Wochen, nachzuweisen. Auch bei privat Pflege-Pflichtversicherten ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

Aus der ärztlichen Bescheinigung sollte sich ergeben, dass der nahe Angehörige pflegebedürftig im Sinne der §§ 14, 15 SGB XI ist und die Organisation bedarfsgerechter Pflege oder die pflegerische Versorgung in der Zeit, für die die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen wird, notwendig ist.

## 2.3 Begleitung einer/eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase zu begleiten, können Arbeitnehmer eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit nehmen. Die Begleitung muss nicht in häuslicher Umgebung erfolgen; sie kann zum Beispiel in einem Hospiz stattfinden. Im Übrigen gelten die Anspruchsvoraussetzungen und die Ausführungen zur Pflegezeit.

## 2.4 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei vollständiger Freistellung

### Entgelt und sonstige Leistungen

Während der Pflegezeit wird kein Entgelt gezahlt. Für volle Kalendermonate der Freistellung werden keine vermögenswirksamen Leistungen gewährt. Während einer Pflegezeit erfolgt keine Entgeltfortzahlung, kein Krankengeld bzw. keine Zahlung eines Krankengeldzuschusses. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Sterbegeld.

### TIPP:

Lass dir von deinem/deiner Sachbearbeiter/in die Auswirkung auf das Entgelt berechnen (siehe letzte Gehaltsmitteilung). Ggf. besteht die Möglichkeit, Pflegegeld zu beantragen.



### Beschäftigungszeit

Die Pflegezeit zählt als Beschäftigungszeit. Die Beschäftigungszeit ist insbesondere Grundlage für das Dienstjubiläum.



### Stufenlaufzeit

Unterbrechungszeiten aufgrund einer Pflegezeit werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit wird während der Pflegezeit angehalten und läuft bei Wiederaufnahme des Dienstes nahtlos weiter (siehe § 17 TV-L/TVöD/TV-H).

### Jahressonderzahlung

Gemäß § 20 TV-L/TVöD/TV-H vermindert sich die Jahressonderzahlung für jeden Kalendermonat, in dem der Beschäftigte keine Ansprüche auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts hat.

### Wichtig:

**§ 20 TV-L/TVöD/TV-H stellt nicht auf volle Kalendermonate ab. Hat ein/e Beschäftigte/r in einem Kalendermonat nur für Teile, wenn auch nur für einen Tag, Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung, so tritt keine Kürzung ein.**

### Erholungsurlaub

Gemäß § 26 Absatz 2 Buchstabe c) TV-L/TVöD/TV-H vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. Die Inanspruchnahme der Pflegezeit wird als „Ruhen“ angesehen, obwohl das Pflegezeitgesetz dies nicht ausdrücklich regelt. Zurzeit noch nicht abschließend gerichtlich entschieden, ob der/dem Beschäftigten trotz Inanspruchnahme von Pflegezeit der gesetzliche Mindesturlaub gewährt werden muss. Die zurzeit bestehenden LAG-Urteile besagen, dass sich der tarifliche Urlaub gemäß § 26 TV-L/TVöD/TV-H um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Pflegezeit vermindert, jedoch nicht der gesetzliche Mindesturlaub gemäß § 3 Abs. 1 BurlG (= 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche).



### Kinderbezogene Besitzstandzulage

Die Unterbrechung der Entgeltzahlung durch eine Pflegezeit ist unschädlich.

### Betriebliche Altersversorgung

Die bestehende Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung bleibt durch die Pflegezeit unberührt. Da während der Pflegezeit jedoch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, sind während dieser Zeit grundsätzlich auch keine Umlagen oder Beiträge zu entrichten.

Durch die geringere/fehlende Ansparung, können somit Nachteile in der Zusatzversorgung entstehen. Bitte wende dich bei Fragen zu den Auswirkungen direkt an die VBL; insbesondere auch, wenn du eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung abgeschlossen hast.

# 3. Familienpflegezeit

Nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG) wird Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, in einem Zeitraum von maximal 24 Monaten zur häuslichen (bei minderjährigen Pflegebedürftigen auch zur außerhäuslichen) Pflege von nahen Angehörigen die Arbeitszeit zu reduzieren.

Die Familienpflegezeit kann nur für einen zusammenhängenden Zeitraum gewährt werden; eine zunächst kürzer als 24 Monate geplante Familienpflegezeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Während der Familienpflegezeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Es besteht Rechtsanspruch auf Gewährung einer Familienpflegezeit.

## 3.1 Anspruchsvoraussetzungen

Es gelten die gleichen Anspruchsvoraussetzungen wie für die Gewährung einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz.

### Antrag

Die Familienpflegezeit ist formlos spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn zu beantragen. In dem Antrag ist anzugeben, für welchen Zeitraum Familienpflegezeit beantragt wird und in welchem Umfang die Reduzierung der Arbeitszeit erfolgen soll. Die Arbeitszeit während der Familienpflegezeit muss mindestens 40 % bzw. mindestens 15 Stunden betragen.

Darüber hinaus sind folgende Angaben zum pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich:

- Name
- Geburtsdatum
- Anschrift
- Angehörigenstatus (Nachweis hierüber).

Dem Antrag ist eine Bescheinigung der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) sowie eine Bescheinigung

über den Abschluss einer vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zertifizierten Familienpflegezeitversicherung vorzulegen.

### TIPP:

Sofern du vorher Pflegezeit gemäß PflegeZG in Anspruch genommen hast, muss sich die Familienpflegezeit an diese direkt anschließen. Die Ankündigung muss in diesem Fall drei Monate vorher erfolgen. Es ist auch ein Blockmodell der Familienpflegezeit möglich, denn die geforderte Mindestarbeitszeit muss nur im Durchschnitt eines Jahres vorliegen.



## 3.2 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei Familienpflegezeit

### Entgelt

Während der Familienpflegezeit werden das Tabellenentgelt und alle anderen Entgeltbestandteile – in dem Umfang, in dem die Arbeitszeit reduziert ist – verringert. Dies gilt auch für die vermögenswirksamen Leistungen, das Sterbegeld und für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.



### TIPP:

Prüfe, ob die Möglichkeit besteht, Pflegegeld zu beantragen.



# 4. Förderung der pflegebedingten Freistellung

(Pflegezeit, Familienpflegezeit, Begleitung in der letzten Lebensphase)



Für die Dauer der Freistellung gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag ein zinsloses Darlehen. Der Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen soll dabei helfen, den Verdienstaufschlag abzufedern, der entsteht, wenn Beschäftigte die Möglichkeiten des Pflegezeitgesetzes oder des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen.

Dieses Darlehen wird in monatlichen Raten ausgezahlt und deckt maximal die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab.

### TIPP:

Weitere Informationen sowie Formulare und Merkblätter findest du auf der Homepage des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BafZA): <http://www.bafza.de/aufgaben/alter-und-pflege/familienpflegezeit.html>



# 5. Sonderurlaub und Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines/einer Angehörigen nach Tarifvertrag

Zur Dauer des Sonderurlaubs trifft § 28 TV-L/TVöD/TV-H keine Regelungen. Seinem Wesen nach ist der Sonderurlaub jedoch nur befristet zu gewähren. Kurze Sonderurlaube bis zu vier Monaten sind eher unproblematisch zu beantragen, da sich diese finanziell nicht negativ für den Arbeitgeber auswirken. Längere und vor allem lange – ab sechs Monaten – können die Interessen des Arbeitgebers schwerwiegender beeinträchtigen (eine Ersatzkraft finden, Wissensverlust, Kosten für Einarbeitung etc.).

Die tariflichen Möglichkeiten des Sonderurlaubs bzw. der Teilzeitbeschäftigung bieten keinen besonderen Kündigungsschutz.

## TIPP:

Die Freistellungsmöglichkeiten des Pflegezeitgesetzes, des Familienpflegezeitgesetzes und die tariflichen Freistellungsmöglichkeiten können auch kombiniert bzw. hintereinander geschaltet werden.



## 5.1 Anspruchsvoraussetzungen

- **Vorliegen eines wichtigen Grundes**  
(die Pflege und Betreuung einer pflegebedürftigen Angehörigen oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist ein wichtiger Grund)
- **Tatsächliche Betreuung und Pflege**
- **Antrag**  
Sonderurlaub bzw. eine Teilzeitbeschäftigung sollte frühestmöglich beantragt werden. Der Antrag muss den beantragten Zeitraum und ggf. den Umfang der Teilzeitbeschäftigung beinhalten. Des Weiteren ist die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen durch Vorlage eines ärztlichen Gutachtens nachzuweisen.

## 5.2 Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis bei Sonderurlaub

- **Beschäftigungszeit**  
Die Zeit eines Sonderurlaubs zählt nicht als Beschäftigungszeit.
- **Stufenlaufzeit**  
Die Zeit dieses Sonderurlaubs ist nicht auf die Stufenlaufzeit anrechenbar. Sonderurlaub ist bis zur Dauer von drei Jahren für die Stufenlaufzeit insoweit unschädlich, als die davor erreichte Stufe bestehen bleibt. Bei einem längeren Sonderurlaub als drei Jahre erfolgt bei Wiederaufnahme der Arbeit die Zuordnung grundsätzlich zu derjenigen Stufe, die der vor der Beurlaubung erreichten Stufe vorangeht (siehe § 17 TV-L/TVöD/TV-H).



Im Übrigen wird auf die Ausführungen bei Inanspruchnahme einer Pflegezeit verwiesen.

## Allgemeine Hinweise

Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen nicht überschreiten.





**Gewerkschaft der Polizei**

Gewerkschaft der Polizei  
Frauengruppe (Bund)  
Forststraße 3 a  
40721 Hilden  
Stand: April 2015

