



Bundesministerium  
des Innern

# Mutterschutz und Elternzeit

für Beamtinnen und Beamte des Bundes



[www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)



# Vorwort

Familie ist der Ort, wo die Grundwerte unseres Landes gelebt und geprägt werden. Wer Kinder bekommt und erzieht, hilft auch der ganzen Gesellschaft. Um das anzuerkennen, hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Während die Frauen früherer Generationen meist den Schwerpunkt ihrer Lebensplanung auf die Familie gelegt haben, finden heute viele Frauen ihren Platz gleichermaßen im Erwerbsleben. Darüber hinaus sind heute viele Familien – auch vor dem Hintergrund einer ausreichenden Alterssicherung – auf zwei Einkommen angewiesen. Um sich trotzdem ausreichend um ihre Kinder kümmern zu können, müssen Eltern deshalb die Möglichkeit erhalten, Erwerbstätigkeit und Familienleben nach ihren Wünschen zu gestalten.

Nicht nur aufgrund seiner Vorbildfunktion ist dies auch eine Aufgabe für den öffentlichen Dienst des Bundes. Ziel ist es auch, die Leistungskraft der öffentlichen Verwaltung zu stärken und ihre Attraktivität für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels werden intelligente, individualisierte Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen mit Familienpflichten zunehmend zum Wettbewerbs- und Standortvorteil. Die gesetzlichen Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit wollen und sollen den Bedürfnissen von Eltern und ihren Kindern Rechnung tragen. Für Beamtinnen und Beamte sind dabei teilweise besondere Bestimmungen zu beachten. Sie werden in der neuen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung für den Bereich der Beamtenverhältnisse des Bundes zusammengefasst.

Die vorliegende Broschüre gibt Eltern verlässliche Informationen zu allen speziell beamtenrechtlichen Themen rund um Mutterschutz und Elternzeit. Sie kann jedoch eine eingehende Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Mütter und Väter sollten daher frühzeitig das Gespräch mit der Dienststelle suchen, um Lösungen zu finden, die den Interessen aller Beteiligten gerecht werden.

Für mich sind diese Regelungen ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Dr. Thomas de Maizière  
Bundesminister des Innern

# Inhalt

<b>A. Mutterschutz</b>	<b>4</b>
<b>I. Wo ist der Mutterschutz geregelt?</b>	<b>4</b>
<b>II. Ab wann gilt der Mutterschutz?</b>	<b>5</b>
<b>III. Wie wirkt sich der Mutterschutz im Beamtenverhältnis aus?</b>	<b>5</b>
1. Mutterschutz vor Beginn der Schutzfristen	5
a. Gestaltung des Arbeitsplatzes	5
b. Allgemeine Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft	6
c. Individuelle Beschäftigungsverbote	7
d. Fürsorgepflicht	9
2. Schutzfristen vor und nach der Entbindung	9
a. Beschäftigungsverbot vor der Entbindung	9
b. Beschäftigungsverbot nach der Entbindung	10
c. Besonderheiten im Vorbereitungsdienst	11
3. Auswirkungen der Beschäftigungsverbote	11
a. Besoldung	11
b. Versorgung	12
c. Beihilfe	12
d. Laufbahnrecht	12
e. Erholungsurlaub	12
4. Stillzeiten	13
5. Mutterschutz während einer Elternzeit	14
6. Entlassungsschutz	15
<b>B. Elternzeit</b>	<b>16</b>
<b>I. Wo ist Elternzeit geregelt?</b>	<b>16</b>
<b>II. Wer hat Anspruch auf Elternzeit und was ist bei Erklärungen zur Elternzeit zu beachten?</b>	<b>16</b>
1. Anspruchsberechtigte	16
2. Erklärungen zur Elternzeit	17
<b>III. Welche Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit gibt es?</b>	<b>18</b>
1. Grundanspruch	18
2. Aufteilung zwischen den Elternteilen	19
3. Aufteilung in Zeitabschnitte	19
4. Übertragung eines Anteils der Elternzeit	20
5. Optionen bei Mehrlingsgeburten oder kurzer Geburtenfolge	21

<b>IV. Wie wirkt sich Elternzeit aus?</b>	<b>22</b>
1. Leistungen des Dienstherrn während der Elternzeit	22
a. Besoldung	22
b. Beihilfe	22
c. Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen	23
2. Weitere Auswirkungen der Elternzeit	24
a. Erfahrungsstufen	24
b. Versorgung	24
c. Laufbahnrecht	25
d. Erholungsurlaub	26
e. Nebentätigkeiten	26
3. Entlassungsschutz während der Elternzeit	27
<b>V. Wie kann Elternzeit vorzeitig beendet oder verlängert werden?</b>	<b>27</b>
<b>VI. Wie kann während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden?</b>	<b>28</b>
1. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung	28
2. Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses	29
<b>C. Welche Gestaltungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen nach der Elternzeit?</b>	<b>30</b>
I. Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit	30
II. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung	30
III. Familienbedingte Beurlaubung	31
IV. Ansparen von Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung	32
V. Sonderurlaub	32
<b>D. Anhang</b>	<b>34</b>
Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV	34
Mutterschutzgesetz – MuSchG	38
Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)	42
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG	45

# A. Mutterschutz

Für Schwangere und Wöchnerinnen im Beamtenverhältnis gelten wie für Arbeitnehmerinnen Mutterschutzbestimmungen. Sie sollen die Gesundheit von Mutter und Kind in der Zeit vor der Geburt und in den ersten Wochen nach der Geburt vor arbeitsbedingten Gefahren und Belastungen schützen.

## I. Wo ist der Mutterschutz geregelt?

Die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) für die Bundesverwaltung ist am 14. Februar 2009 in Kraft getreten. Damit wurden die bisherige Mutterschutzverordnung und die bisherige Elternzeitverordnung durch eine neue, gemeinsame Verordnung ersetzt. Die wesentlichen Gesetzes- und Verordnungstexte zu beiden Themenbereichen sind im Anhang abgedruckt. Diese Regelungen gelten für alle Beamtinnen des Bundes, somit auch für Beamtinnen im Beamtenverhältnis auf Probe und im Beamtenverhältnis auf Widerruf.

Die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung verweist in weiten Teilen auf die für Arbeitnehmerinnen geltenden Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), denn grundsätzlich unterscheidet sich die Schutzbedürftigkeit von schwangeren Frauen und Wöchnerinnen in beiden Beschäftigtengruppen nicht. Für die Tarifbeschäftigten des Bundes gilt das Mutterschutzgesetz unmittelbar. Hierzu stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) weitere Informationen zur Verfügung. Eigene, beamtenspezifische Regelungen enthält die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vor allem zu Fragen der Besoldung und zum Schutz vor Entlassung während des Mutterschutzes.

Damit sich alle Betroffenen umfassend über ihre Rechte und Pflichten informieren können, muss in jeder Dienststelle, bei der regelmäßig mehr als drei Beamtinnen tätig sind, ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes und der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung ausliegen (§ 5 MuSchEltZV).

## II. Ab wann gilt der Mutterschutz?

Mit Beginn einer Schwangerschaft besteht grundsätzlich Mutterschutz. Solange jedoch die Schwangerschaft nicht angezeigt wurde, können keine Schutzregelungen, etwa zur schwangerschaftsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes, greifen. Es liegt daher im Interesse jeder Beamtin, ihre Schwangerschaft möglichst frühzeitig mitzuteilen. Entsprechend regelt § 1 Abs. 1 Nr. 3 MuSchEltZV, dass schwangere Beamtinnen ihren Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft anzeigen sollen. Die Personalstelle muss eine solche Mitteilung vertraulich behandeln. Deshalb kann die Beamtin weiterhin selbst entscheiden, wann sie die Vorgesetzten in ihrer Organisationseinheit sowie die Kolleginnen und Kollegen in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld informieren möchte. Mit der Anzeige der Schwangerschaft soll sie auch den voraussichtlichen Termin der Entbindung angeben (§ 5 MuSchG), um den Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt berechnen zu können. Der Termin ist mit einem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme nachzuweisen. Wird der voraussichtliche Entbindungstermin im Verlauf der Schwangerschaft korrigiert, werden Beginn und Ende der Schutzfrist entsprechend angepasst. Die Kosten für das Zeugnis trägt die Dienststelle.

## III. Wie wirkt sich der Mutterschutz im Beamtenverhältnis aus?

### 1. Mutterschutz vor Beginn der Schutzfristen

In den ersten Monaten der Schwangerschaft können die meisten Beamtinnen ihren dienstlichen Aufgaben wie gewohnt weiter nachgehen. Dabei ist jedoch sicherzustellen, dass sie nicht übermäßig belastet werden und die Gesundheit von Mutter und Kind nicht gefährdet wird. Das Mutterschutzgesetz nennt deshalb eine Anzahl konkreter Schutzpflichten. Daneben sind auch das Arbeitsschutzgesetz und die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz zu beachten (§ 2 Abs. 1 bis 3 MuSchG, § 1 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 MuSchEltZV).

#### a. Gestaltung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitsplatz ist so einzurichten, dass die Beamtin und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind.

Folgende Schutzpflichten sind vor allem zu beachten:

- Einer Beamtin, die bei ihrer Tätigkeit ständig verpflichtet ist zu stehen oder zu gehen, ist eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zur Verfügung zu stellen.
- Bei einer ausschließlich sitzenden Tätigkeit ist ihr Gelegenheit zu kurzen Pausen zu geben.
- Für die regulären Ruhepausen nach § 5 Abs. 2 der Arbeitszeitverordnung ist ein Ruheraum oder ein anderer geeigneter Ort zur Verfügung zu stellen, an dem sie sich hinlegen und ausruhen kann.
- Soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, darf die Beamtin diese Ruhemöglichkeit auch während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen.
- Gegebenenfalls sind Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einzurichten, dass sie dem erhöhten Gesundheitsschutz Rechnung tragen.

Bei Fragen und Unklarheiten zur Gestaltung des Arbeitsplatzes können Beamtinnen sich an ihre Dienstvorgesetzten, an den ärztlichen und sozialen Dienst, an die zuständige oberste Dienstbehörde oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

## **b. Allgemeine Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft**

Es gibt allgemeine Beschäftigungsverbote, die für alle werdenden Mütter unabhängig vom Verlauf ihrer Schwangerschaft gelten. Hierzu gehören bestimmte Tätigkeiten, die eine Beamtin während der Schwangerschaft gar nicht ausüben darf. Das sind insbesondere

- schwere körperliche Arbeiten,
- der Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen,
- Arbeiten, bei denen die Beamtin Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist.

Eine umfassende Liste der verbotenen Tätigkeiten findet sich in § 4 Abs. 2 MuSchG sowie in der Verordnung zum Schutze der Mütter am

Arbeitsplatz (siehe Anhang). Lässt sich der bisherige Arbeitsplatz nicht so einrichten, dass solche Tätigkeiten vermieden werden, ist die Beamtin vorübergehend auf einem anderen Dienstposten einzusetzen.

Daneben gelten besondere Arbeitszeitbestimmungen. Schwangere und auch stillende Beamtinnen dürfen weder in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr noch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Zudem dürfen sie nicht länger als achteinhalb Stunden am Tag oder 90 Stunden in der Doppelwoche zur Arbeit herangezogen werden. Abweichend vom Verbot der Nacharbeit können in begründeten Einzelfällen Beamtinnen im Schicht- und Wechselschichtdienst auf eigenen Wunsch und mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde weiter nach dem bisherigen Dienstplan eingesetzt werden, wenn dieses aus medizinischer Sicht unbedenklich ist.

Die Arbeitszeitbeschränkungen gelten nicht bei gleitender Arbeitszeit, soweit die Beamtin freiwillig länger arbeitet. Vorgesetzte dürfen das jedoch nicht von ihr verlangen. Es soll ihr lediglich nicht verboten werden, weiterhin die Gestaltungsmöglichkeiten der gleitenden Arbeitszeit zu nutzen und gegebenenfalls Zeitguthaben zu erarbeiten. Im eigenen Interesse sollte sich die Beamtin jedoch an die Höchstgrenze von achteinhalb Stunden täglich halten.

### **c. Individuelle Beschäftigungsverbote**

Neben den allgemeinen Beschäftigungsverboten können durch ärztliches Attest im Einzelfall auch individuelle Beschäftigungsverbote ausgesprochen werden. Solche weitergehenden Schutzmaßnahmen sind erforderlich, wenn besondere schwangerschaftsbedingte Beschwerden oder gesundheitliche Risiken auftreten.

Anders als bei einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung ist die Beamtin bei einem individuellen Beschäftigungsverbot weiterhin grundsätzlich dienstfähig. In dem entsprechenden ärztlichen Zeugnis sollte ausgeführt werden, ob beziehungsweise unter welchen Umständen die Beamtin weiter beschäftigt werden kann, insbesondere, ob leichtere Arbeiten oder verkürzte Arbeitszeiten noch möglich sind. Die Beschäftigung kann ganz oder teilweise untersagt oder mit Auflagen versehen werden. So können tägliche Arbeitszeiten begrenzt oder längere und häufigere Pausen angeordnet werden. Möglich sind je nach den Umständen des Einzelfalls auch spezifische Verbote wie zum Beispiel der Verzicht auf Dienstreisen und Außentermine.



Schwangere Beamtinnen dürfen gar nicht beschäftigt werden, soweit Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet sind. Eine solche Gefährdung muss sich nicht allein aus der Art der Tätigkeit ergeben. In bestimmten Fällen kann schon der Weg zur Dienststelle oder der Druck durch terminliche Vorgaben zu gesundheitlichen Belastungen führen.

Ein teilweises individuelles Beschäftigungsverbot kann auch noch nach der Geburt ausgesprochen werden, wenn die Beamtin ihre Arbeit nach der Schutzfrist wieder aufnimmt, aber in den ersten Monaten nach der Entbindung noch nicht voll leistungsfähig ist (§ 6 Abs. 2 MuSchG, § 1 Abs. 1 Nr. 2 MuSchEltZV). In diesem Fall muss das ärztliche Zeugnis den Grad und die Dauer der geringeren Leistungsfähigkeit sowie die Art der zulässigen Arbeiten angeben.

Treten in der Schwangerschaft oder nach der Geburt gesundheitliche Komplikationen auf, ist ärztlich zu prüfen, ob die Beamtin dadurch dienstunfähig erkrankt ist. Bei einer schwangerschaftsbedingten

Erkrankung ist wie bei sonstigen Erkrankungen zu verfahren. Die Beamtin wird für die Zeit ihrer Dienstunfähigkeit krankgeschrieben.

#### **d. Fürsorgepflicht**

Über die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes hinaus ist der Dienstherr verpflichtet, auf die besonderen Bedürfnisse schwangerer Beamtinnen einzugehen und – soweit erforderlich – auf ihre Situation Rücksicht zu nehmen. Dieses folgt aus der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht.

So sollten zum Beispiel Arzttermine im Rahmen der Schwangerschaftsvorsorge regelmäßig außerhalb der Dienstzeit beziehungsweise bei gleitender Arbeitszeit außerhalb der Kernzeiten wahrgenommen werden. Ist das jedoch im Einzelfall nicht oder nur unter Inkaufnahme besonderer Belastungen möglich, kann die Beamtin während der Dienstzeit für diese Untersuchungen freigestellt werden. Sie braucht die versäumte Zeit dann nicht nachzuarbeiten.

Der Fürsorgepflicht des Dienstherrn steht die besondere Dienst- und Treuepflicht der Beamtin gegenüber. Eine schwangere Beamtin sollte daher bemüht sein, den dienstlichen Verpflichtungen so weit nachzukommen, wie es ohne Beeinträchtigung oder Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes möglich ist.

## **2. Schutzfristen vor und nach der Entbindung**

### **a. Beschäftigungsverbot vor der Entbindung**

Schwangere Beamtinnen dürfen in den letzten sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin nicht beschäftigt werden (§ 3 Abs. 2 MuSchG, § 1 Abs. 1 Nr. 2 MuSchEltZV). Sie brauchen in dieser Zeit keinen Dienst zu leisten. Sie können freiwillig weiter arbeiten, wenn sie sich hierzu ausdrücklich bereit erklären. Deshalb spricht man in dieser Zeit von einem relativen Beschäftigungsverbot. Möglich ist auch eine nur teilweise oder punktuelle Dienstleistung. Eine Beamtin, die an sich während der Schutzfrist nicht arbeitet, kann auf freiwilliger Basis zum Beispiel an einer dienstlichen Fortbildung teilnehmen oder eine Prüfung ablegen. Die Bereitschaft zur Dienstleistung beziehungsweise zur Teilnahme an der entsprechenden Maßnahme ist vorab schriftlich oder mündlich zu erklären. Die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, verlängert sich die Schutzfrist von sechs Wochen automatisch. Diese Verlängerung verkürzt nicht die Schutzfrist nach der Entbindung, die Zeit für die Erholung nach der Geburt bleibt also unverändert erhalten.

## **b. Beschäftigungsverbot nach der Entbindung**

In den ersten acht Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Das heißt, die Beamtin darf während dieser Zeit keinen Dienst leisten, selbst wenn sie gern arbeiten würde.

Bei Mehrlingsgeburten beträgt die Schutzfrist nach der Entbindung zwölf Wochen. Gleiches gilt bei Frühgeburten mit einem Geburtsgewicht von weniger als 2.500 Gramm. Als Frühgeburt im medizinischen Sinne gelten auch Kinder mit einem höheren Geburtsgewicht, die wegen noch nicht voll ausgebildeter Reifezeichen oder wegen verfrühter Beendigung der Schwangerschaft einer wesentlich erweiterten Pflege bedürfen. Dazu ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorzulegen. Bei allen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist außerdem noch um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

### **Beispiele**

- Das Kind kommt zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt. Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt insgesamt zehn Wochen.
- Zwillinge werden zehn Tage vor dem errechneten Geburtstermin geboren. Die Schutzfrist nach der Geburt beträgt 13 Wochen und drei Tage.
- Das Kind wird bereits zehn Wochen vor dem Termin und damit noch vor Beginn des relativen Beschäftigungsverbots geboren. Der Mutter steht nach der Geburt eine Schutzfrist von 18 Wochen zu.

Die gleichen Schutzfristen gelten auch nach einer Totgeburt. Ebenso wie beim späteren Tod des Kindes kann die Beamtin in diesem Fall jedoch ausnahmsweise schon vor Ablauf der Schutzfrist ihre Tätigkeit im Dienst wieder aufnehmen, wenn sie das ausdrücklich wünscht und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Eine solche freiwillige Dienstaufnahme ist frühestens zwei Wochen nach der Entbindung möglich. Die Beamtin

kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen und dann den vollen Umfang der Schutzfrist nach der Geburt in Anspruch nehmen.

### **c. Besonderheiten im Vorbereitungsdienst**

Die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen gelten auch im Vorbereitungsdienst. Daher braucht eine Beamtin während der Schutzfristen grundsätzlich keine Prüfungen abzulegen. Sie kann diese zu einem späteren Zeitpunkt nachholen.

In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung, in denen nur ein relatives Beschäftigungsverbot besteht, kann die Beamtin sich jedoch freiwillig zur Teilnahme an einer Prüfung bereit erklären. In diesem Fall ist sie allerdings während des Prüfungstages daran gebunden. Sie kann ihre Erklärung nicht nach Durchsicht der Aufgabenstellung widerrufen. Aus gesundheitlichen Gründen kann sie dann nur unter den Voraussetzungen zurücktreten, die für eine schwangere Prüfungsteilnehmerin ohne Beschäftigungsverbot gelten.

Während der Schutzfrist nach der Entbindung kann eine Beamtin nur in besonderen Ausnahmefällen auf ihren ausdrücklichen Wunsch eine Prüfung ablegen, wenn dieses nach ärztlichem Zeugnis gesundheitlich vertretbar ist und eine Verschiebung der Prüfung sie unverhältnismäßig belasten würde. Zuvor ist die Zustimmung der obersten Dienstbehörde einzuholen. Die Beamtin ist umfassend über die Vor- und Nachteile ihrer Entscheidung zu beraten.

Eine Verlängerung des Vorbereitungsdienstes (siehe unten Punkt 3. d.) aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote führt nicht zur Kürzung der Anwärterbezüge nach § 66 Bundesbesoldungsgesetz.

## **3. Auswirkungen der Beschäftigungsverbote**

### **a. Besoldung**

Während der Schutzfristen und der Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbots bleibt der volle Anspruch auf Besoldung bestehen. Die Zahlung der Dienst- und Anwärterbezüge wird nicht berührt. Die bisherigen Bezüge können sich allerdings verringern, wenn zuvor gezahlte

Mehrarbeitsvergütungen wegen des Verbots einer Arbeitszeit von mehr als achteinhalb Stunden am Tag entfallen.

Zulagen werden weiter gewährt. Das schließt zum Beispiel Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten oder für Wechselschichtdienst ein, auch wenn die Beamtin wegen der allgemeinen Beschäftigungsverbote keine Feiertags- oder Nachtarbeit mehr verrichten darf. Bei der Bemessung der Erschwerniszulage und der Vergütung nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung wird der Durchschnitt der Zulagen und Vergütungen der letzten drei Monate vor Beginn des Monats zugrunde gelegt, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist (§ 2 Satz 3 MuSchEltZV).

## **b. Versorgung**

Die Beschäftigungsverbote haben keine Auswirkung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit. Die Beamtin wird so gestellt, als hätte sie durchgehend Dienst im Umfang ihres jeweiligen Arbeitszeitmodells geleistet.

## **c. Beihilfe**

Während des Mutterschutzes hat eine Beamtin Anspruch auf Beihilfe nach der Verordnung über die Beihilfe in Krankheits-, Pflege und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung – BBhV). Das neugeborene Kind ist berücksichtigungsfähiger Angehöriger nach der BBhV, wenn es beim Vater oder bei der Mutter im Familienzuschlag berücksichtigt wird.

## **d. Laufbahnrecht**

Die Zeit der Beschäftigungsverbote gilt als Dienstzeit und hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Dauer des Vorbereitungsdienstes, die laufbahnrechtliche Probezeit oder erforderliche Erprobungszeiten für Beförderungen. Der Vorbereitungsdienst kann allerdings im Einzelfall verlängert werden, wenn das erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

## **e. Erholungsurlaub**

Der Anspruch auf Erholungsurlaub bleibt bestehen. Erholungsurlaub, den die Beamtin vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote noch nicht verbraucht hat, wird auf die Zeit nach der Wiederaufnahme des Dienstes übertragen. Das gilt auch dann, wenn die Übertra-

gungsfrist nach § 7 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) zum Ende des Beschäftigungsverbots bereits abgelaufen wäre. Der noch zustehende Resturlaub wird nach Ende der Schutzfrist dem Urlaub des laufenden Urlaubsjahres zugerechnet (§ 5 Abs. 6 Satz 2 EUrlV). Urlaubsansprüche, die schon vor Beginn der Schutzfrist verfallen waren, leben auch durch den Mutterschutz nicht wieder auf.

#### 4. Stillzeiten

Stillenden Beamtinnen ist auf Wunsch die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freizugeben (§ 7 Abs. 1 MuschG, § 1 Abs. 1 Nr. 4 MuSchEltZV).



Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll die Beamtin zweimal täglich eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten erhalten. Wenn in der Nähe der Dienststelle keine Stillgelegenheit vorhanden ist, soll einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Wird die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen, gilt sie nicht mehr als zusammenhängend.

Die Stillzeit muss nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie wird nicht auf die Ruhepausen nach der Arbeitszeitverordnung angerechnet, sie ist also zusätzlich zu diesen Pausen zu gewähren.

Während der notwendigen Abwesenheit zum Stillen des Kindes bleibt der Anspruch auf Dienst- oder Anwärterbezüge erhalten. Zulagen werden weiter gezahlt.

Für stillende Beamtinnen gelten die Ausführungen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes und zu den allgemeinen Beschäftigungsverboten (oben unter III. 1. und 2.) entsprechend. Auch sie dürfen also zum Beispiel nicht mit bestimmten Gefahrstoffen arbeiten oder körperlich besonders belastende Tätigkeiten ausüben (§ 2 Abs. 1 bis 3 und § 6 Abs. 3 MuSchG, § 1 Abs. 1 Nr. 2 MuSchEltZV).

## **5. Mutterschutz während einer Elternzeit**

Beamtinnen, die sich in der Elternzeit für ein zuvor geborenes Kind befinden und deshalb keine Besoldung beziehen, erhalten während der Schutzfristen einen Zuschuss von 13 Euro pro Kalendertag. Dieser Zuschuss wird in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung des weiteren Kindes, in der Zeit des Beschäftigungsverbots nach der Entbindung und für den Entbindungstag selbst gezahlt (§ 3 MuSchEltZV). Der Zuschuss entfällt, wenn die Beamtin in der Elternzeit teilzeitbeschäftigt ist und somit während des Beschäftigungsverbots Besoldung erhält.

Der Zuschuss ist auf insgesamt 210 Euro begrenzt, wenn die Bezüge der Beamtin vor der Elternzeit über der Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (vergleiche § 6 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch) lagen. Grundlage sind die Dienst- oder Anwärterbezüge ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne

Leistungen nach dem 5. Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes (§ 3 Satz 3 MuSchEltZV). Diese Begrenzung betrifft in erster Linie vollzeitbeschäftigte Beamtinnen bestimmter Besoldungsgruppen des höheren Dienstes.

## 6. Entlassungsschutz

Für Beamtinnen auf Lebenszeit gelten während der Schutzfristen keine Besonderheiten. Sie dürfen ohnehin nur in den Fällen entlassen werden, die im Bundesbeamtengesetz ausdrücklich genannt sind.

Beamtinnen im Beamtenverhältnis auf Widerruf können nach § 37 Bundesbeamtengesetz jederzeit entlassen werden. Beamtinnen im Beamtenverhältnis auf Probe können nach § 34 Bundesbeamtengesetz entlassen werden, wenn sie sich nicht in vollem Umfang bewährt haben. Wegen der besonderen Schutzbedürftigkeit von Beamtinnen in diesen Beamtenverhältnissen dürfen sie jedoch während der Schwangerschaft und in den ersten vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen entlassen werden (§ 4 Abs. 1 MuSchEltZV). War dem Dienstherrn die Schwangerschaft oder die Entbindung nicht bekannt, ist die Entlassungsverfügung zurückzunehmen, wenn die Beamtin ihn innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Verfügung hierüber informiert (§ 4 Abs. 1 Satz 2 MuSchEltZV). Mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde können Beamtinnen im Beamtenverhältnis auf Widerruf und im Beamtenverhältnis auf Probe auch während der Schutzfristen entlassen werden, wenn ein besonders schweres Dienstvergehen vorliegt, das bei einer Beamtin auf Lebenszeit zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis im Wege des Disziplinarverfahrens führen würde (§ 4 Abs. 2 MuSchEltZV).

## B. Elternzeit

Im Anschluss an die Mutterschutzfristen können beide Elternteile Elternzeit beanspruchen. Der Vater kann auch schon während der Schutzfrist nach der Geburt in Elternzeit gehen, um die Mutter in dieser Zeit zu unterstützen. Für die Entbindung der Ehefrau oder Lebenspartnerin wird zudem ein Arbeitstag Sonderurlaub gewährt (§ 12 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Sonderurlaubsverordnung).

### I. Wo ist Elternzeit geregelt?

Nach § 6 Abs. 1 MuSchEltZV besteht Anspruch auf Elternzeit in entsprechender Anwendung von § 15 Abs. 1 bis 3 und § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Beamtinnen und Beamte können damit grundsätzlich alle Beurlaubungsmöglichkeiten beanspruchen, die auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach dem BEEG zustehen. Aufgrund der beamtenrechtlichen Fürsorgepflicht sind die Bestimmungen des BEEG in Zweifelsfällen zugunsten der Eltern anzuwenden. Für die Tarifbeschäftigten des Bundes gilt das BEEG unmittelbar.

Während der Elternzeit werden keine Dienst- oder Anwärterbezüge gezahlt. Das Elterngeld ist keine Leistung des Dienstherrn, sondern wird von den nach dem jeweiligen Landesrecht zuständigen Behörden ausgezahlt. Der Anspruch auf Elterngeld richtet sich nach den §§ 1 bis 8 BEEG. Nähere Informationen zum Elterngeld können beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bezogen werden.

### II. Wer hat Anspruch auf Elternzeit und was ist bei Erklärungen zur Elternzeit zu beachten?

#### 1. Anspruchsberechtigte

Anspruch auf Elternzeit hat, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt und dieses Kind selbst betreut und erzieht (§ 15 Abs. 1 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV). Das gilt nicht nur für leibliche Kinder, sondern auch für die Betreuung

- eines Kindes, das in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen wird,
- eines Kindes, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wird,
- des Kindes des Ehepartners oder des Lebenspartners,
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht wirksam entschieden ist,
- eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte, wenn die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod das Kind nicht betreuen können,
- eines Enkelkindes, wenn ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt, und wenn keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

In diesen Fällen sowie bei leiblichen Kindern von selbst nicht sorgeberechtigten Elternteilen muss der sorgeberechtigte Elternteil der Elternzeit zustimmen.

## 2. Erklärungen zur Elternzeit

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss dieses spätestens sieben Wochen vor dem Beginn der Dienststelle schriftlich mitteilen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Liegen dringende Gründe vor, kann ausnahmsweise eine angemessen kürzere Frist ausreichen. Das gilt insbesondere, wenn der Vater Elternzeit nehmen will und das Kind vor dem errechneten Termin zur Welt kommt.

Nimmt die Mutter Elternzeit im Anschluss an den Mutterschutz oder an einen auf die Schutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist und die Zeit des in Anspruch genommenen Erholungs-

urlaubs auf den Zeitraum von zwei Jahren angerechnet. Die Mutter muss sich dann nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes festlegen.

Haben Eltern aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund (zum Beispiel schwere Krankheit) eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig angezeigt, können sie das innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

### III. Welche Gestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit gibt es?

#### 1. Grundanspruch

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Er gilt für jeden Elternteil gesondert, das heißt, jeder Elternteil kann Elternzeit nehmen, unabhängig davon, in welchem Umfang der andere Elternteil die Elternzeit nutzt. Bei mehreren Kindern unter drei Jahren besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind einzeln, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden. Bei einem angenom-



menen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit für insgesamt bis zu drei Jahre ab der Aufnahme des Kindes genommen werden. In diesem Fall endet der Anspruch spätestens, wenn das Kind sein achtens Lebensjahr vollendet hat.

Bei der Elternzeit der Mutter wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach der Geburt angerechnet, das heißt, die Elternzeit „verkürzt“ sich entsprechend. Grund hierfür ist, dass die Mutter während der Schutzfrist keinen Dienst leisten darf und noch Besoldung erhält. Demgegenüber kann der Vater die gesamten drei Jahre vom Tag nach der Geburt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beanspruchen. Allerdings wird er bei dieser Fallgestaltung wegen der Unsicherheit des genauen Geburtstermins die Anzeigefrist von sieben Wochen häufig nicht einhalten können. Aus Fürsorgegründen sollte es daher genügen, wenn er den voraussichtlichen Geburtstermin angegeben hat.

## **2. Aufteilung zwischen den Elternteilen**

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Die Eltern können sich abwechseln. Dabei steht es ihnen frei, wer von beiden für welche Zeiträume Elternzeit nimmt. Elternzeit kann auch nur für einzelne Monate oder Wochen beansprucht werden.

Die Eltern können Anteile der Elternzeit oder die gesamte Zeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes gleichzeitig nutzen, sie können also bis zu drei Jahre – nicht etwa nur insgesamt eineinhalb Jahre – gemeinsam zu Hause bleiben.

## **3. Aufteilung in Zeitabschnitte**

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf zwei Zeitabschnitte verteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Dienstherrn möglich. Die Dienststelle stellt eine Bescheinigung aus, damit bei einem eventuellen Wechsel zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber ein Nachweis über den noch zustehenden Umfang der Elternzeit geführt werden kann.

## 4. Übertragung eines Anteils der Elternzeit

Mit Zustimmung des Dienstherrn kann jeder Elternteil bis zu zwölf Monate seiner Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen (§ 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG, § 6 Abs. 1 und 2 MuSchEltZV). Die Zustimmung darf nur versagt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen (§ 6 Abs. 2 Satz 2 MuSchEltZV). Eine Übertragung ist auch möglich, wenn sich die Zeiträume der Elternzeit bei mehreren Kindern überschneiden. Der übertragene Anteil zählt als ein Zeitabschnitt.

Die Eltern müssen dem Dienstherrn den Wunsch, einen Anteil der Elternzeit zu übertragen, rechtzeitig schriftlich mitteilen. Hat der für die Übertragung vorgesehene Zeitabschnitt bereits begonnen, kann die entsprechende Elternzeit nicht mehr übertragen werden.

### Beispiel

Die Mutter nimmt in den ersten beiden Lebensjahren des Kindes Elternzeit. Der Vater möchte das dritte Lebensjahr übernehmen und später noch weitere zwölf Monate seiner übertragenen Elternzeit nutzen. Überträgt er seinen Anspruch aus dem zweiten Lebensjahr des Kindes, muss er das rechtzeitig vor dem zweiten Geburtstag geltend machen, weil diese Zeit sonst „verbraucht“ ist. Wird der rechtzeitige Antrag versäumt, kann nur noch der jeweils verbleibende Rest des zweiten Lebensjahres übertragen werden.

Der Dienstherr ist nicht verpflichtet, Elternzeit für Zeiträume zu gewähren, die bereits abgeschlossen sind. Nicht in Anspruch genommene Elternzeit aus solchen Zeiträumen verfällt.

Wenn der Dienstherr aus zwingenden dienstlichen Gründen der Übertragung des „flexiblen“ Anteils der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt nicht zustimmt, können Eltern diesen Anteil unter Einhaltung der Antragsfrist von sieben Wochen in der regulären Zeit vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes verwenden. War die Elternzeit zuvor schon auf zwei Zeitabschnitte verteilt, kann dieser weitere Abschnitt nur mit Zustimmung des Dienstherrn beansprucht werden.

## 5. Optionen bei Mehrlingsgeburten oder kurzer Geburtenfolge

Bei Mehrlingsgeburten oder kurzer Geburtenfolge steht den Eltern für jedes Kind Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, dass auch in diesen Fällen jeder Elternteil für jedes Kind einzeln einen Anteil von bis zu zwölf Monaten Elternzeit übertragen kann. Diese (bis zu) zwölf Monate können beliebig aus den ersten drei Lebensjahren ausgewählt werden, es muss nicht das dritte Jahr sein.

### Beispiel 1

Am 1. März 2009 werden Zwillinge geboren. Der Vater kann für Kind 1 die ersten beiden Jahre Elternzeit nehmen und das dritte Jahr mit Zustimmung des Dienstherrn zum Beispiel auf die Zeit vom 1. März 2012 bis 28. Februar 2013 (das vierte Lebensjahr der Zwillinge) übertragen. Für Kind 2 überträgt er seine ersten zwölf Monate Elternzeit auf die Zeit vom 1. März 2013 bis 28. Februar 2014 (das fünfte Lebensjahr) und nimmt für das dritte Lebensjahr Elternzeit im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind 1. Mit Zustimmung des Dienstherrn kann der Vater somit insgesamt fünf Jahre Elternzeit beanspruchen. Ohne Übertragung bleibt es bei der dreijährigen Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres der Zwillinge.

### Beispiel 2

Kind 1 wird am 1. Februar 2008 und Kind 2 am 1. Februar 2009 geboren. Ohne Übertragung kann sich die Elternzeit für Kind 2 an die Elternzeit für Kind 1 anschließen und endet dann mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind 2 am 31. Januar 2012. Stimmt die Dienststelle einer Übertragung zu, können für beide Kinder Anteile von jeweils bis zu zwölf Monaten übertragen werden. So kann die Mutter zum Beispiel Elternzeit für Kind 1 bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres (31. Januar 2010) beantragen. Im Anschluss nimmt sie zwei Jahre Elternzeit für Kind 2 bis zur Vollendung von dessen drittem Lebensjahr (31. Januar 2012). Danach (bis zum 31. Januar 2013) nimmt sie die übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für Kind 1 – das dritte Lebensjahr – und dann (bis zum 31. Januar 2014) die übertragenen zwölf Monate Elternzeit aus dem ersten Lebensjahr von Kind 2. Auf diese Weise kann sie bis zu sechs Jahre Elternzeit nehmen.

Wenn beide Eltern die Übertragung mit Zustimmung des Dienstherrn beziehungsweise ihres Arbeitgebers nutzen und sich bei der Elternzeit abwechseln, erreichen sie eine längere Gesamtelternzeit.

### Beispiel

Bei Zwillingen nimmt der Vater zunächst zwei Jahre Elternzeit für Kind 1 und überträgt sein drittes Jahr für Kind 1 sowie ein Jahr (egal welches, er hat ja noch keines „verbraucht“, wenn er die Übertragung rechtzeitig anzeigt) für Kind 2. Die Mutter nimmt im dritten Lebensjahr Elternzeit und überträgt für jedes der beiden Kinder ein Jahr der zuvor nicht beanspruchten Elternzeit. Die Eltern haben nun zusammen noch weitere vier Jahre, die sie in der Zeit bis zum achten Geburtstag der Kinder nehmen können. Sie können also bei entsprechender Gestaltung insgesamt auf bis zu sieben Jahre Elternzeit kommen.

## IV. Wie wirkt sich Elternzeit aus?

### 1. Leistungen des Dienstherrn während der Elternzeit

#### a. Besoldung

Elternzeit ist wie eine Beurlaubung ohne Besoldung ausgestaltet. Während der Elternzeit werden keine Bezüge gezahlt. Wer während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim Dienstherrn ausübt, hat Anspruch auf die anteiligen Dienstbezüge (§ 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz – BBesG).

Das Elterngeld ist keine Leistung des Dienstherrn (siehe oben unter I.), sondern eine staatliche Leistung, die – insoweit vergleichbar dem Kindergeld – unabhängig vom Status allen Berechtigten für einen begrenzten Zeitraum gewährt wird.

#### b. Beihilfe

Während der Elternzeit besteht Anspruch auf Beihilfe nach der Verordnung über Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung – BBhV). Es wird der Beihilfebemessungssatz zugrunde gelegt, der dem Elternteil am Tag vor Beginn der Elternzeit zustand.

Gleiches gilt auch dann, wenn beide Elternteile beihilfeberechtigt sind. Die Beihilferegelungen sind ebenso anwendbar für Anteile der Elternzeit, die auf Zeiten nach dem dritten Lebensjahr des Kindes übertragen wurden.

### **c. Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen**

Während der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Besoldung. Für den Elternteil in Elternzeit und gegebenenfalls für die Kinder (wenn diese nicht beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert sind) müssen aber weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden. Um dieser Belastung Rechnung zu tragen, erhalten Beamtinnen und Beamte in den mittleren und unteren Besoldungsgruppen für die Dauer der Elternzeit ihre Beiträge für die private beziehungsweise die freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung bis 31 Euro im Monat erstattet (§ 9 Abs. 1 und 3 MuSchEltZV). Nehmen die Eltern gleichzeitig Elternzeit, steht die Beitragserstattung nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll.

Diese Fürsorgeleistung erhalten – ebenso wie den vollen Zuschuss nach § 3 MuSchEltZV (siehe oben Punkt A. III. 5.) – nur diejenigen, deren Dienst- oder Anwärterbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge sowie Leistungen nach dem 5. Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes werden hierbei nicht berücksichtigt.

Beamtinnen und Beamte bis zur Besoldungsgruppe A 8 sowie Empfänger von Anwärterbezügen können über den Zuschuss von 31 Euro hinaus die Erstattung der Beiträge in voller Höhe beantragen (§ 9 Abs. 2 MuSchEltZV). Erstattet werden dann die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung, soweit diese auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif oder einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen entfallen. Nicht erstattet werden also Beiträge, die sich auf zusätzliche Versicherungen (zum Beispiel zur besseren Absicherung von Zahnersatz) beziehen.

Diese Leistung des Dienstherrn wird auf Antrag gewährt, solange der betreffende Elternteil nach § 4 BEEG Elterngeld bezieht. Für die übrigen Monate einer Elternzeit erhält er weiter die volle Erstattung, wenn er

keine Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausübt.

## **2. Weitere Auswirkungen der Elternzeit**

### **a. Erfahrungsstufen**

Für den Aufstieg in den Stufen des Grundgehaltes ist ab dem 1. Juli 2009 nicht mehr das Besoldungsdienstalter, sondern die Erfahrungszeit maßgeblich. Grundsätzlich erfolgt in Zeiten der Freistellung kein Aufstieg. Abweichend davon wird Elternzeit jedoch als Erfahrungszeit gewertet, sodass sich der Aufstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe nicht verzögert (§ 28 Abs. 2 Nr. 1 BBesG).

### **b. Versorgung**

Die Elternzeit ist grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig (§ 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Beamtenversorgungsgesetz – BeamtVG). Versorgungslücken durch Zeiten der Kindererziehung werden in gewissem Umfang dadurch ausgeglichen, dass sich das Ruhegehalt unter bestimmten Voraussetzungen für die dem jeweiligen Elternteil zuzuordnenden Kindererziehungszeiten um einen Kinderzuschlag beziehungsweise einen Kindererziehungsergänzungszuschlag erhöht (§ 50a und § 50b BeamtVG).

Wer während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung beim Dienstherrn ausübt, erhält diese Zeit arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet (§ 6 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG). Nähere Informationen zur Teilzeit finden sich in der Broschüre „Teilzeit und Beurlaubung im öffentlichen Dienst“, die auf der Internetseite des Bundesministeriums des Innern eingestellt ist. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses sind grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig.

Freistellungszeiten von mehr als zwölf Monaten und entsprechende Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung führen grundsätzlich dazu, dass Ausbildungszeiten nur anteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden. Für Zeiten einer Kindererziehung von bis zu drei Jahren je Kind gilt das jedoch nicht, sie lassen die Anrechnung von Ausbildungszeiten unberührt (§ 6 Abs. 1 Satz 4 und 5 BeamtVG).

### c. Laufbahnrecht

Die laufbahnrechtlichen Vorschriften behandeln Elternzeit grundsätzlich wie Dienstzeit. Wird der Vorbereitungsdienst wegen einer Elternzeit unterbrochen, verlängert er sich nicht automatisch. Vielmehr ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Abwesenheit während der Elternzeit das Erreichen des Ausbildungsziels gefährdet. Ist das der Fall, wird der Vorbereitungsdienst nur in dem Umfang verlängert, der für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.

Innerhalb der dreijährigen laufbahnrechtlichen Probezeit wird Elternzeit auf die Probezeit angerechnet, wenn mindestens ein Jahr tatsächlich Dienst geleistet wurde. Die Probezeit wird dann nicht verlängert. War dieses Mindestjahr vor Antritt der Elternzeit noch nicht vollendet, ist die fehlende Zeit bis zur Erfüllung des Mindestjahres im Anschluss an die Elternzeit nachzuholen.

#### Beispiel

Eine schwangere Bewerberin wird am 1. März 2009 in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen und zur Regierungsinspektorin ernannt. Am 16. April 2009 beginnt ihre Schutzfrist nach dem Mutterschutzgesetz. Ab dem 1. August 2009 nimmt sie zwei Jahre Elternzeit ohne eine Teilzeitbeschäftigung beim Dienstherrn. Sie hat dann fünf Monate Dienst geleistet, denn der Mutterschutz gilt als Dienstzeit. Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit am 1. August 2011 muss sie noch sieben Monate Probezeit ableisten. Danach kann die Feststellung getroffen werden, ob sie die Probezeit erfolgreich absolviert hat.

Beamtinnen und Beamte, die sich auf einem höherwertigen Dienstposten bewähren sollen, erhalten die Elternzeit auf die mindestens sechsmonatige Erprobungszeit angerechnet, wenn sie diese bei Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse aller Voraussicht nach erfolgreich absolviert hätten. Das gilt auch, wenn sie in dieser Zeit keine Teilzeitbeschäftigung beim Dienstherrn ausgeübt haben. Ähnlich verhält es sich bei der Probezeit für Führungskräfte auf Probe nach § 24 Bundesbeamtengesetz.

#### **d. Erholungsurlaub**

Üben Beamtinnen und Beamte während der Elternzeit keine Tätigkeit beim Dienstherrn aus, verkürzt sich ihr Anspruch auf Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel (§ 5 Abs. 3 Erholungsurlaubsverordnung).

Vor dem Beginn der Elternzeit nicht in Anspruch genommener Erholungsurlaub wird nach Rückkehr in den Dienst dem Urlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzugerechnet. Er kann ebenso wie der Urlaub dieses Jahres bis zum Ende des Folgejahres genommen werden und verfällt somit gemäß § 5 Abs. 6 Satz 2 Erholungsurlaubsverordnung ausnahmsweise nicht bereits zwölf Monate nach dem Jahr seiner Entstehung.

##### **Beispiel**

Einer Beamtin stehen 26 Tage Erholungsurlaub im Jahr zu. Vom 9. März 2009 bis zum 8. März 2010 nimmt sie Elternzeit. Der Urlaub für das Jahr 2009 wird um neun Zwölftel und der Urlaub für das Jahr 2010 wird um zwei Zwölftel gekürzt. Hatte sie im Jahr 2009 noch keine Urlaubstage verbraucht, kann sie die verbleibenden drei Zwölftel bis zum Ablauf des Jahres 2011 in Anspruch nehmen.

Bei unmittelbar aufeinanderfolgenden Elternzeiten für mehrere Kinder wird ein zuvor bestehender (Rest-)Urlaubsanspruch bis zum Ende der letzten Elternzeit übertragen. Anders ist es, wenn zwischen zwei Elternzeiten (auch kurze) Zeiten der Dienstleistung lagen, in denen der Urlaub hätte abgewickelt werden können. Der übertragene Urlaub verfällt dann regulär am Ende des folgenden Urlaubsjahres.

#### **e. Nebentätigkeiten**

Beamtinnen und Beamte, die während der Elternzeit beim Dienstherrn teilzeitbeschäftigt sind, dürfen Nebentätigkeiten unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigte ausüben; es gelten insoweit keine Besonderheiten (§ 91 Abs. 2, § 99 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz).

### 3. Entlassungsschutz während der Elternzeit

Beamtinnen und Beamte im Beamtenverhältnis auf Probe und im Beamtenverhältnis auf Widerruf dürfen während der Elternzeit nicht gegen ihren Willen entlassen werden (§ 8 Abs. 1 MuSchEltZV). Eine Entlassung ist jedoch möglich, wenn während einer Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit schwerwiegende Gründe im Sinne des § 34 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz auftreten (zum Beispiel erhebliche Dienstvergehen oder Dienstunfähigkeit).

Bevor bei Teilzeitbeschäftigten in der Elternzeit eine fehlende Bewährung nach § 34 Abs. 1 Nr. 2 Bundesbeamtengesetz festgestellt wird, ist zu prüfen, ob zum Schutz der Betroffenen die Probezeit nach § 28 Abs. 5 Bundeslaufbahnverordnung verlängert werden kann. Bei den übrigen Entlassungsgründen des § 34 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz wird sich die Teilzeittätigkeit grundsätzlich nicht anders als eine solche außerhalb der Elternzeit auswirken. Entsprechendes gilt für eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf nach § 37 Abs. 1 Bundesbeamtengesetz.

Die oberste Dienstbehörde kann zudem eine Entlassung während der Elternzeit aussprechen, wenn ein besonders schweres Dienstvergehen vorliegt (§ 8 Abs. 2 MuSchEltZV). Zwingende Entlassungsgründe nach den §§ 31 und 32 Bundesbeamtengesetz finden ebenfalls auch während der Elternzeit Anwendung (hierzu gehören unter anderem der Verlust der für die Ernennung erforderlichen Staatsbürgerschaft und die Begründung eines Dienstverhältnisses zu einem anderen Dienstherrn).

### V. Wie kann Elternzeit vorzeitig beendet oder verlängert werden?

Beamtinnen und Beamte können ihre Elternzeit mit Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig beenden. Stimmt der Dienstherr der vorzeitigen Beendigung zu, können auch in diesem Fall bis zu zwölf Monate der verbleibenden Elternzeit mit Zustimmung des Dienstherrn auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes übertragen werden.

Wenn die Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls vorzeitig beendet werden soll, kann die Dienstbehörde einen solchen Antrag nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden dienstlichen Gründen schriftlich ablehnen. Besondere Härte-

fälle sind insbesondere schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eine erhebliche Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 Abs. 4 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV).

Im Rahmen des noch zustehenden Anspruchs kann Elternzeit auch verlängert werden (§ 16 Abs. 3 BEEG, § 6 Abs. 1 MuSchEltZV). Haben sich die Eltern die Elternzeit aufgeteilt und kann der geplante Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen, haben sie Anspruch auf eine Verlängerung der Elternzeit. Die verlängerte Elternzeit zählt nur als ein Zeitabschnitt.

## **VI. Wie kann während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden?**

### **1. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

Beamtinnen und Beamte haben während der Elternzeit Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich bei ihrem Dienstherrn (§ 7 Abs. 1 MuSchEltZV). Ein Antrag auf Teilzeitbeschäftigung darf nur



abgelehnt werden, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn es dem Dienstherrn im Rahmen seiner Aufgaben und seiner Organisation unmöglich ist, eine sinnvolle, amtsangemessene Tätigkeit in dem gewünschten Umfang anzubieten.

Der Anspruch besteht auch im Beamtenverhältnis auf Probe und im Beamtenverhältnis auf Widerruf. Eine Beschäftigung im Vorbereitungsdienst gilt grundsätzlich als volle Erwerbstätigkeit, sodass auch hier eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit höchstens 30 Wochenstunden umfassen darf. Bei bestimmten Formen oder in einzelnen Phasen des Vorbereitungsdienstes, für die sich keine andere Möglichkeit einer zeitlich reduzierten Wahrnehmung finden lässt (zum Beispiel Gruppenausbildung), können zwingende dienstliche Belange gegen eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sprechen.

## **2. Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses**

Beamtinnen und Beamte können in der Elternzeit grundsätzlich frei wählen zwischen einer Teilzeitbeschäftigung beim Dienstherrn und einer Tätigkeit außerhalb des Beamtenverhältnisses (§ 7 Abs. 2 MuSchEltZV), also bei einem anderen Arbeitgeber.

Der Dienstherr kann die Genehmigung zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses nur innerhalb von vier Wochen ab Antragstellung versagen, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Er darf keine Genehmigung erteilen, wenn die beabsichtigte Beschäftigung im inhaltlichen Konflikt zu der bisherigen Tätigkeit oder zu künftigen dienstlichen Verwendungen stehen kann. Maßstab hierfür sind die Versagungsgründe für Nebentätigkeiten nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 Bundesbeamtengesetz (die Tätigkeit darf den Betroffenen zum Beispiel nicht in einen Widerstreit zu den dienstlichen Pflichten bringen, die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit beeinflussen oder zu einer wesentlichen Einschränkung der späteren dienstlichen Verwendbarkeit führen).

# C. Welche Gestaltungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen nach der Elternzeit?

## I. Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

Wer für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhält, kann auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne anteilige Kürzung der Besoldung von 41 auf 40 Stunden kürzen (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Arbeitszeitverordnung). Sind beide Eltern Bundesbeamte, kann pro Kind nur ein Elternteil die Arbeitszeit verkürzen. Bei einer Teilzeitbeschäftigung ändert sich der Teilzeitanteil durch die verkürzte Arbeitszeit.

### Beispiel

Eine Beamtin mit einer Teilzeitbeschäftigung von 20 Stunden arbeitet nach der Verkürzung nicht mehr 20/41, sondern 20/40 der vollen regelmäßigen Arbeitszeit. Entsprechend erhöht sich die anteilige Besoldung nach § 6 Bundesbesoldungsgesetz.

## II. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung

Eltern mit Anspruch auf Besoldung wird Teilzeit bewilligt, solange sie ein Kind unter 18 Jahren betreuen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Bundesbeamtengesetz). Eine Ablehnung muss im Einzelnen begründet werden. Sie wird nur in sehr seltenen Fällen erfolgen, sodass faktisch ein Anspruch besteht. Eltern können auch eine Beschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit wählen. Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich für die vereinbarte Dauer auszuüben. Der Dienstherr kann eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung zulassen. Nähere Informationen zur Teilzeit sind in der Broschüre „Teilzeit und Beurlaubung im öffentlichen Dienst“ des Bundesministeriums des Innern enthalten.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung können Eltern die Zeit der Freistellung auch zusammenfassen (§ 9 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung), was eine

längere, zusammenhängende Abwesenheit vom Dienst ermöglicht (Blockmodell; „Sabbatjahr“ beziehungsweise „Sabbatmonate“). Das kann zum Beispiel sinnvoll sein, wenn ein Kind längerfristig erkrankt ist und betreut werden muss, eine Beurlaubung aus finanziellen Gründen aber nicht in Betracht kommt.

### Beispiel

Das vierjährige Kind eines vollzeitbeschäftigten Beamten muss nach einem Unfall voraussichtlich für zwei Monate im Krankenhaus behandelt werden. Der Vater möchte es in dieser Zeit begleiten. Er beantragt eine Teilzeitbeschäftigung mit einer Ermäßigung der Arbeitszeit um ein Fünftel und fasst die Zeit der Freistellung zu zwei Monaten zusammen. Er wird in dieser Zeit bei 80 Prozent (vier Fünftel) seiner Bezüge vollständig freigestellt und kann ganztägig bei seinem Kind bleiben. Anschließend arbeitet er acht Monate Vollzeit mit weiterhin 80 Prozent seiner Bezüge. Danach kehrt er zur regulären Vollzeitbeschäftigung zurück.

Der Umfang der Teilzeit und der Zeitraum des „Nacharbeitens“ einer vorgezogenen Freistellung können im Rahmen des § 9 Abs. 1 Arbeitszeitverordnung individuell nach den jeweiligen Bedürfnissen gewählt werden und bieten damit große Gestaltungsmöglichkeiten. Allerdings ist ein solches Vorziehen nur bei einer Freistellungszeit von bis zu drei Monaten zulässig. Längere Freistellungen (möglich sind bis zu zwölf Monate) müssen an das Ende der Teilzeitbeschäftigung gelegt werden.

## III. Familienbedingte Beurlaubung

Statt einer Teilzeitbeschäftigung können Eltern auch Urlaub ohne Besoldung bis zur Dauer von 15 Jahren beantragen, solange sie ein Kind unter 18 Jahren betreuen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Bundesbeamtengesetz). Damit werden im Ergebnis die Betreuungsmöglichkeiten fortgeschrieben, die während der Elternzeit bestehen. Die Eltern können während des gesamten Zeitraums von der Geburt bis zum 18. Geburtstag ihres Kindes frei zwischen Vollzeitbeschäftigung, Teilzeit und Beurlaubung wählen. Eine vorzeitige Rückkehr aus dem Urlaub ist möglich, wenn seine Fortsetzung nicht zumutbar ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Es ist in erster Linie Sache der Beurlaubten selbst, den beruflichen Wiedereinstieg vorzubereiten. Die Dienststelle ist jedoch gehalten, durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen Beurlaubten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören das Angebot von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen während oder nach der Beurlaubung. Rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung sind Beratungsgespräche zu führen, in denen die Beamtinnen und Beamten Informationen zu künftigen Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten.

#### **IV. Ansparen von Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung**

Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren können Erholungsurlaub, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt, auf Antrag ansparen und nach Bedarf auch über die reguläre Verfallszeit hinaus einsetzen (§ 7a Erholungsurlaubsverordnung). Mit dem angesparten Urlaub können sie zum Beispiel Schließzeiten einer Betreuungseinrichtung oder längere Krankheiten des Kindes überbrücken. Ist der angesparte Urlaub für eines oder mehrere Kinder nicht verbraucht worden, wird er dem Erholungsurlaub des zwölften Urlaubsjahres nach der Geburt des letzten Kindes hinzugefügt.

#### **V. Sonderurlaub**

Eltern mit jüngeren Kindern können häufiger einen kurzfristigen, unvorhersehbaren Betreuungsbedarf haben. § 12 Abs. 3 der Sonderurlaubsverordnung sieht deshalb für bestimmte Fallgestaltungen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge vor.

Das gilt bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren sowie bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes unter acht Jahren. Im ersten Fall werden für jedes Kind bis zu vier Arbeitstage Sonderurlaub im Urlaubsjahr gewährt, wenn eine ärztliche Bescheinigung zur Notwendigkeit der Betreuung vorgelegt wird, im zweiten Fall insgesamt bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr.

Liegen die Bezüge nicht über der Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung, können bei Erkrankung des Kindes sogar

bis zu acht beziehungsweise von Alleinerziehenden bis zu 15 Tage Sonderurlaub pro Kind in Anspruch genommen werden (§ 12 Abs. 3 Satz 2 Sonderurlaubsverordnung, § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch). Bei mehreren Kindern ist dieser Anspruch auf insgesamt 18 beziehungsweise 38 Tage begrenzt.

Es wird nur Urlaub gewährt, soweit keine andere Person zur Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht. Es können in diesen Fällen auch halbe Tage Sonderurlaub eingesetzt werden.

Besteht kein Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub, kann aus wichtigen Gründen auch Sonderurlaub ohne Besoldung gewährt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung).



# D. Anhang

## Gesetze und Verordnungen

### Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV)

#### Abschnitt 1 Mutterschutz und Stillzeit

##### § 1 Anwendung des Mutterschutzgesetzes

- (1) Auf die Beschäftigung schwangerer oder stillender Beamtinnen sind die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes
  1. zur Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 2 Absatz 1 bis 3 des Mutterschutzgesetzes),
  2. zu Beschäftigungsverboten (§§ 3 und 4 Absatz 1 bis 3, §§ 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes),
  3. zur Mitteilung der Schwangerschaft und zu ärztlichen Zeugnissen (§ 5 des Mutterschutzgesetzes) und
  4. zu Stillzeiten (§ 7 Absatz 1 bis 3 des Mutterschutzgesetzes) entsprechend anzuwenden. An die Stelle der Aufsichtsbehörde tritt die oberste Dienstbehörde. Diese kann die Befugnis entsprechend § 8 Absatz 6 des Mutterschutzgesetzes auf die unmittelbar nachgeordnete Behörde übertragen.
- (2) Die §§ 1 bis 5 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), die zuletzt durch Artikel 440 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung sind entsprechend anzuwenden.

##### § 2 Besoldung bei Beschäftigungsverbot und Stillzeit

Durch die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 mit Ausnahme des Verbots der Mehrarbeit wird die Zahlung der Dienst- und Anwärterbezüge nicht berührt. Das Gleiche gilt für das Dienstversäumnis während der Stillzeit (§ 7 des Mutterschutzgesetzes). Bemessungsgrundlage für die Zahlung von Erschwerniszulagen nach der Erschwerniszulagenverordnung sowie für die Vergütung nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung ist der Durchschnitt der Zulagen und der Vergütungen der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

### **§ 3 Zuschuss bei Beschäftigungsverbot während einer Elternzeit**

Beamtinnen erhalten einen Zuschuss von 13 Euro für jeden Kalendertag eines Beschäftigungsverbots in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und eines Beschäftigungsverbots nach der Entbindung – einschließlich des Entbindungstages –, der in eine Elternzeit fällt. Dies gilt nicht, wenn sie während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt sind. Der Zuschuss ist auf 210 Euro begrenzt, wenn die Dienst- oder Anwärterbezüge ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Leistungen nach dem 5. Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten oder überschreiten würden.

### **§ 4 Entlassung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung**

- (1) Während der Schwangerschaft und innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung darf die Entlassung von Beamtinnen auf Probe und von Beamtinnen auf Widerruf gegen ihren Willen nicht ausgesprochen werden, wenn der oder dem Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt ist. Eine ohne diese Kenntnis ergangene Entlassungsverfügung ist zurückzunehmen, wenn innerhalb von zwei Wochen nach ihrer Zustellung der oder dem Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft oder die Entbindung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unbeachtlich, wenn es auf einem von der Beamtin nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.
- (2) Die oberste Dienstbehörde kann abweichend von Absatz 1 die Entlassung aussprechen, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem eine Beamtin auf Lebenszeit im Wege eines Disziplinarverfahrens aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen wäre.
- (3) Die §§ 31 und 32 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

### **§ 5 Auslage des Mutterschutzgesetzes und dieser Verordnung**

In jeder Dienststelle, bei der regelmäßig mehr als drei Beamtinnen tätig sind, sind ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes sowie ein Abdruck dieser Verordnung an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen.

## **Abschnitt 2 Elternzeit**

### **§ 6 Anwendung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes**

- (1) Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge in entsprechender Anwendung des § 15 Absatz 1 bis 3 und § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006

(BGBl. I S. 2748), das durch Artikel 6 Absatz 8 des Gesetzes vom 19. August 2007 (BGBl. I S. 1970) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung.

- (2) Die Übertragung eines Anteils der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten nach § 15 Absatz 2 Satz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes muss rechtzeitig vor Beginn des zu übertragenden Zeitraumes angezeigt werden. Die Zustimmung zur Übertragung darf nur versagt werden, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

### **§ 7 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**

- (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.
- (2) Mit Genehmigung der zuständigen Dienstbehörde darf während der Elternzeit auch eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses in dem in Absatz 1 genannten Umfang ausgeübt werden. Die Genehmigung kann nur innerhalb von vier Wochen ab Antragstellung versagt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Sie ist zu versagen, wenn einer der in § 99 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 bis 6 des Bundesbeamtengesetzes genannten Gründe vorliegt.

### **§ 8 Entlassung während der Elternzeit**

- (1) Während der Elternzeit darf die Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe und von Beamtinnen und Beamten auf Widerruf gegen ihren Willen nicht ausgesprochen werden. Dies gilt nicht für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach § 7 Absatz 1.
- (2) Die oberste Dienstbehörde kann abweichend von Absatz 1 Satz 1 die Entlassung aussprechen, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit im Wege eines Disziplinarverfahrens aus dem Dienst zu entfernen wäre.
- (3) Die §§ 31 und 32 des Bundesbeamtengesetzes bleiben unberührt.

### **§ 9 Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen**

- (1) Beamtinnen und Beamten werden für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet, wenn ihre Dienst- oder Anwärterbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten. Hierbei werden die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge sowie Leistungen nach dem 5. Abschnitt des Bundesbesoldungsgesetzes nicht berücksichtigt. Nehmen die Eltern gemeinsam Elternzeit, steht die Beitragerstattung nur dem Elternteil zu,

bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll.

- (2) Für die Zeit, für die sie Elterngeld nach § 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes beziehen, werden Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 sowie Beamtinnen und Beamten mit Anwärterbezügen auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung über die Erstattung nach Absatz 1 hinaus in voller Höhe erstattet, soweit sie auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif oder einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen entfallen. Für andere Monate einer Elternzeit wird die Beitragserstattung nach Satz 1 weitergezahlt, solange keine Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wird.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für auf die Beamtin oder den Beamten entfallende Beiträge für die freiwillige gesetzliche Krankenversicherung und Pflegeversicherung.

#### **§ 10 Sonderregelung für Richterinnen und Richter im Bundesdienst**

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung als Richterin oder Richter von mindestens der Hälfte bis zu drei Vierteln des regelmäßigen Dienstes zulässig.

## **Abschnitt 3 Übergangs- und Schlussvorschriften**

#### **§ 11 Übergangsvorschrift**

- (1) Auf die vor dem 1. Januar 2007 geborenen Kinder oder für die vor diesem Zeitpunkt mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder ist § 5 Absatz 3 der Elternzeitverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2004 (BGBl. I S. 2841) in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung weiter anzuwenden.
- (2) Auf die vor dem 14. Februar 2009 geborenen Kinder oder auf die vor diesem Zeitpunkt mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder ist § 1 Absatz 2 Satz 2 und 3 der Elternzeitverordnung in der bis zum 13. Februar 2009 geltenden Fassung anzuwenden.

# Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

– Auszug –

## § 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

- (1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.
- (2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.
- (3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.
- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates
  1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
  2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).
- (5) Unabhängig von den aufgrund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

## § 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

- (2) werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

#### § 4 Weitere Beschäftigungsverbote

- (1) werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- (2) werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden
1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
  2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
  3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
  4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
  5. mit dem Schälen von Holz,
  6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
  7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
  8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.
- (3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit
1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
  2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit

von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates
  1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
  2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.
- (5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

#### **§ 5 Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis**

- (1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.
- (2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
- (3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

#### **§ 6 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung**

- (1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung wieder beschäftigt werden, wenn nach

ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

- (2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.
- (3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

### **§ 7 Stillzeit**

- (1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.
- (2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.
- (4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der § 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

### **§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit**

- (1) werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.
- (2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die
  1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,

2. von sonstigen Frauen über 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
- (3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden
  1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
  2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
  3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.
- (4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaulstellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.
- (5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 1/4- stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.
- (6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

## Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)

### **§ 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.

- (2) Zweck der Beurteilung ist es,
  1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und
  2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.
- (3) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

## **§ 2 Unterrichtung**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende oder stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und, wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, diesen über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, sobald das möglich ist. Eine formlose Unterrichtung reicht aus. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie weitergehende Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

## **§ 3 Weitere Folgerungen aus der Beurteilung**

- (1) Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.
- (2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder gegebenenfalls der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.
- (3) Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

#### **§ 4 Verbot der Beschäftigung**

- (1) werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren oder die Arbeitsbedingungen nach Anlage 2 dieser Verordnung gefährdet wird. Andere Beschäftigungsverbote aus Gründen des Mutterschutzes bleiben unberührt.
- (2) § 3 gilt entsprechend, wenn eine Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit nach Absatz 1 ausübt, schwanger wird oder stillt und ihren Arbeitgeber davon unterrichtet.

#### **§ 5 Besondere Beschäftigungsbeschränkungen**

- (1) Nicht beschäftigt werden dürfen
  1. werdende oder stillende Mütter mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird;
  2. werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind;
  3. werdende Mütter mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen;
  4. stillende Mütter mit Gefahrstoffen nach Nummer 3, wenn der Grenzwert überschritten wird;
  5. gebärfähige Arbeitnehmerinnen beim Umgang mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten, wenn der Grenzwert überschritten wird;
  6. werdende oder stillende Mütter in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar).

In Nummer 2 bleibt § 4 Abs. 2 Nr. 6 des Mutterschutzgesetzes unberührt. Nummer 3 gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.

- (2) Für Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 gelten die Vorschriften der Gefahrstoffverordnung entsprechend.

#### **§ 6 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten**

- (1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 2 eine werdende oder stillende Mutter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig unterrichtet.
- (2) Ordnungswidrig im Sinne des § 21 Abs. 1 Nr. 4 des Mutterschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 3 Abs. 3 oder § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2, 3, 4 oder 6 eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt.

- (3) Ordnungswidrig im Sinne des § 26 Abs. 1 Nr. 8 Buchstabe b des Chemikaliengesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 eine gebärfähige Arbeitnehmerin beschäftigt.
- (4) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 2 bezeichnete vorsätzliche Handlung eine Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, ist nach § 21 Abs. 3, 4 des Mutterschutzgesetzes strafbar.
- (5) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 3 bezeichnete Handlung das Leben oder die Gesundheit einer Frau gefährdet, ist nach § 27 Abs. 2 bis 4 des Chemikaliengesetzes strafbar.  
Die Anlagen zu § 1 Abs. 1 und § 4 Abs. 1 sind im BGBl. I 1997, Seite 784 und 785 abgedruckt.

## Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)

### – Auszug –

#### § 15 Anspruch auf Elternzeit

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie
  - 1. a) mit ihrem Kind,
  - b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 erfüllen, oder
  - c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben, in einem Haushalt leben und
  - 2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.
 Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.
- (1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und
  - 1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
  - 2. ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.
 Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

- (2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.
- (3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c entsprechend.
- (4) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.
- (5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.
- (6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.

- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:
1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
  2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
  3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
  4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
  5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

### **§ 16 Inanspruchnahme der Elternzeit**

- (1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen.

- (2) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.
- (3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 7 Abs. 2 Satz 3 kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.
- (4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.
- (5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

### **Ergänzendes Material**

Ausführliches Informationsmaterial zu den allgemeinen gesetzlichen Regelungen zu Mutterschutz und Elternzeit finden Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums des Innern kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

Bundesministerium des Innern  
Alt-Moabit 101 D  
10559 Berlin

### **Gestaltung und Produktion:**

MEDIA CONSULTA Deutschland GmbH

### **Bildnachweis:**

iStockphoto

### **Druck:**

Silber Druck oHG, Niestetal

### **Auflage:**

5.000 Exemplare

### **Stand:**

Mai 2010

### **Die Broschüre ist kostenlos. Sie kann bestellt werden beim:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock  
Tel.: 0 18 05-77 80 90 (Festpreis 14 Cent/Min.,  
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich)  
Fax: 0 18 05-77 80 94 (Festpreis 14 Cent/Min.,  
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich)  
E-Mail: Publikationen@bundesregierung.de  
Internet: [www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)  
Artikelnummer: BMI10012

Ihre zum Versand der Publikationen angegebenen personenbezogenen Daten werden nach erfolgter Lieferung gelöscht.

**[www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)**