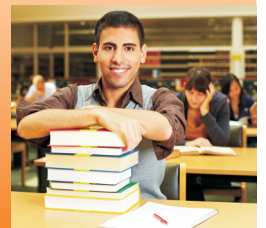




# Familienfreundliche Hochschule

Informationen  
Hinweise  
Informationen  
Hinweise  
Hinweise



Stand: April 2013



Impressum:



Fachhochschule des Bundes  
für öffentliche Verwaltung

Zentralbereich, Willy-Brandt-Straße 1, 50321 Brühl

Tel.: 0228 / 99-629-0                      postzb@fhbund.de

Fax: 0228 / 99-629-5100

Redaktion:                      N. Mylau und G. Klaes

Umschlaggestaltung: J. Fandrey

[www.fhbund.de](http://www.fhbund.de)

# Fachhochschule des Bundes – familiengerecht studieren und arbeiten

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

## Vorwort des Präsidenten

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Studierende,

in einer Zeit, in der wir durch sich stetig weiterentwickelnde Kommunikationstechnik jederzeit erreichbar sind und von einer Vielzahl von Einflussfaktoren ständig gefordert werden, ist es wichtig, einen Ausgleich zu finden. Ein solcher Ausgleich ist für viele die eigene Familie.

Damit Familie aber auch zum Ausgleich und nicht zu einer zusätzlichen Belastung werden kann, ist es notwendig, gerade in dieser schellebigen Zeit, die Familie zu fördern.



Familienförderung ist aber nicht nur eine Aufgabe des Sozialstaates. Auch der Arbeitgeber ist gefordert, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein angemessenes Familienleben zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

Aus diesem Grund hat die FH Bund in den vergangenen Jahren vielfältige Möglichkeiten entwickelt, um Beruf und Familie zu vereinbaren und sich als „familiengerechte Hochschule“ zertifizieren lassen.

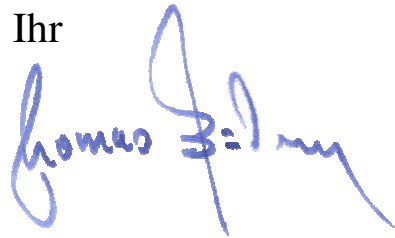
Die Früchte dieser Anstrengungen ernten Sie als Mitglieder dieser Hochschule, in dem man Ihnen die Vereinbarkeit Ihrer beruflichen Tätigkeit und Ihres Familienlebens ermöglicht und damit versucht, Ihnen einen Ausgleich zu schaffen. Aber auch die FH Bund profitiert hiervon, da ausgeglichene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivierter zur Weiterentwicklung dieser Hochschule beitragen.

Sie sehen, sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Studierende, man kann hier von einer klassischen „Win-Win-Situation“ sprechen.

Diese Broschüre soll Ihnen einen Überblick über die vielfältigen Möglichkeiten geben, die die FH Bund Ihnen als Teil dieser „familiengerechten Hochschule“ anbietet.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und ermutige Sie gern, die angebotenen Möglichkeiten in Ihrem Sinne in Anspruch zu nehmen und voll auszuschöpfen.

Ihr



**Thomas Bönders**

Präsident der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung

## Zu dieser Broschüre

Die in dieser Broschüre vorgestellten Maßnahmen der Fachhochschule des Bundes beschränken sich ausschließlich auf die Elemente, die wesentlich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Vor diesem Hintergrund werden die Maßnahmen nicht in ihrer vollständigen rechtlichen Tragweite erläutert. Zu Beginn jeder Vereinbarkeitskomponente wird erläutert, wer hieran partizipieren kann. Dabei wird unterschieden zwischen Beschäftigten der FH Bund (Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeitern), Hochschullehrern/-innen und Studierenden.

Des Weiteren werden aufgrund der Komplexität und Vielschichtigkeit Aspekte zur Vereinbarkeit, die die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger betreffen, in diese erste Auflage der Broschüre nicht einbezogen. Wenn Sie sich zu diesem Themenbereich informieren wollen, finden Sie im Intranet bzw. Internet unter der Rubrik „Pflege“ wertvolle Links und weiterführende Informationen.

Diese Broschüre wird im Hinblick auf die Dynamik des Themas und die Weiterentwicklung von vereinbarkeitsrelevanten Regelungen sowie dem Ausbau der familiengerechten Hochschule kontinuierlich überarbeitet und an die neuen Entwicklungen angepasst.

Die Online-Version dieser Broschüre ist im Intranet unter Z1 – Audit Beruf und Familie und Internet zu finden.

Ungeachtet dessen können Sie sich jederzeit mit Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit an das Personalreferat wenden.

# Inhalt

<b>1. Arbeitszeit .....</b>	<b>7</b>
1.1 Gleitzeit.....	7
1.2 Lehrdeputat .....	9
1.3 Präsenzpflcht der Studierenden.....	9
1.4 Teilzeit .....	10
1.4.1 Familienbedingte Teilzeit.....	14
1.5 Elternzeit.....	16
1.6 Telearbeit .....	19
1.7 Beurlaubung / Sonderurlaub / Arbeitsbefreiung .....	20
1.7.1 Familienbedingte Beurlaubung .....	20
1.7.2 Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung.....	22
<b>2. Notfallsituationen .....</b>	<b>24</b>
2.1 Kinder am Arbeitsplatz.....	24
2.2 Notfallbetreuung.....	24
<b>3. Fortbildung / Studium .....</b>	<b>26</b>
3.1 BAkV-Seminare .....	26
3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Selbstmanagement“ ..	26
3.3 Betreuungskosten.....	27
3.4 Sprechzeiten der Dozenten/innen.....	27
3.5 Präsenztitel.....	28
<b>4. Gesundheitsmanagement .....</b>	<b>29</b>
4.1 Sportangebote der FH Bund .....	29
4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	29
4.3 Psychosoziale Beratungsstelle.....	30
<b>5. Wohnen .....</b>	<b>31</b>
5.1 Eltern-Kind-Wohnungen .....	31
5.2 Kurzfristige Anmietung von Wohnheimzimmern .....	31
<b>6. Ansprechpartner .....</b>	<b>32</b>
<b>7. Rechtliche Grundlagen .....</b>	<b>33</b>

# 1. Arbeitszeit

## 1.1 Gleitzeit

*Zielgruppe: Beschäftigte der FH Bund*

Die Gleitzeit versteht sich als in einem gewissen Rahmen als frei wählbare Arbeitszeit in den Grenzen der Erfordernisse dienstlicher Belange. Die Rahmenarbeitszeit legt hierbei den frühestmöglichen Arbeitsbeginn und das spätmöglichste Arbeitsende fest. Eine Kernarbeitszeit, d.h. ein Zeitfenster, in dem alle Bediensteten anwesend sein müssen, gibt es an der Fachhochschule des Bundes nicht.

Die FH Bund stellt jedoch die Erreichbarkeiten der Organisationseinheiten zu folgenden Zeiten sicher:

Montag – Donnerstag	08:00 – 16:30 Uhr
Freitag:	08:00 – 15:00 Uhr

Die Sicherstellung von Funktionszeiten erfordert, dass in der jeweiligen Organisationseinheit Ansprechpartner/-innen erreichbar sind. Die Organisation der Sicherstellung der Funktionszeiten erfolgt im Rahmen der Absprache innerhalb der Organisationseinheit. Hierbei soll auf familiäre Belange der Bediensteten Rücksicht genommen werden.

Des Weiteren besteht die Möglichkeit Überstunden anzusammeln. Diese können nach Absprache mit der Leitung der Organisationseinheit durch die Inanspruchnahme von Gleittagen abgebaut werden. Innerhalb eines Kalenderjahres können so bis zu 24 Gleittage in Anspruch genommen werden.

Die gleitende Arbeitszeit ist unter Berücksichtigung des Vorrangs dienstlicher Belange (s.o.) und entsprechender Abläufe ein Instrument zur weitgehend selbstständigen und eigenverantwortlichen Gestaltung der Arbeits- und Dienstzeiten. Durch aktives Zeitmanagement können dienstliche Notwendigkeiten und individuelle Bedürfnisse einander angepasst werden. Die flexible Arbeitszeit gibt den teilnehmenden Angehörigen der FH Bund mehr persönliche Freiheit und eröffnet Gestaltungsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Fa-



milie. Sie verlangt allerdings auch ein hohes Maß an Verantwortungsbereitschaft und Kollegialität der Teilnehmenden sowohl untereinander als auch mit den Führungskräften. Die Inanspruchnahme der Gleitzeit darf die Aufgabenerfüllung der FH Bund nicht einschränken. Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen bleiben von der Dienstvereinbarung unberührt.

### Rahmenarbeitszeit und Pausenregelung

Die Rahmenarbeitszeit ist an der FH Bund wie folgt festgelegt:

Montag – Freitag:                    06:00 – 20:00 Uhr

Samstag:                                06:00 – 13:00 Uhr

Die Ruhepausen betragen 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden. An der FH Bund gibt es eine flexible Pausenregelung.

Von der Rahmenarbeitszeit sind der Präsident, die Hochschullehrer /-innen (§ 132 Abs. 9 BBG), die Fahrer der Fahrbereitschaft und die Hausmeister ausgenommen.

### Wöchentliche Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den jeweils gültigen tariflichen Vereinbarungen bzw. der Arbeitszeitverordnung. Sie beträgt zurzeit ausschließlich der Pausen:

für Tarifbeschäftigte 39 Stunden (§ 6 Abs. 1 TVöD)

für Beamtinnen und Beamten 41 Stunden, bei Vorliegen einer Schwerbehinderung oder bei Bezug des Kindergeldes für ein Kind unter 12 Jahren kann die wöchentliche Arbeitszeit ohne Auswirkungen auf die Besoldung auf 40 Stunden reduziert werden (§ 3 Abs. 1 AZV).

## 1.2 Lehrdeputat

*Zielgruppe: Hochschullehrer /-innen der FH Bund*

Die Lehrenden der Fachhochschule des Bundes haben ein Lehrdeputat von 684 Deputatsstunden pro Jahr. Da die arbeitszeitrechtlichen Regelungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer gem. § 132 Abs. 9 BBG nicht gelten, besteht keine Präsenzpflcht außerhalb der Lehrveranstaltungen und der weiteren Nebenpflichten (siehe Regelung der Dienstpflichten der hauptamtlich Lehrenden an der Fachhochschule des Bundes, Erlass des Bundesministeriums des Innern vom 15.03.1987, Az. Z 8 – 261 840/1).

Diese individuelle Zeiteinteilung bietet eine große Flexibilität bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

## 1.3 Präsenzpflcht der Studierenden

Für die Studierenden gelten grundsätzlich die o.g. arbeitszeitrechtlichen Regelungen, jedoch nehmen sie an der Zeiterfassung außerhalb der Praktika nicht teil. Sie haben Anwesenheitspflicht für alle Lehrveranstaltungen des Studiums bzw. sonstige anberaumte Veranstaltungen und Termine. Die übrige Arbeitszeit dient dem Selbststudium.

## 1.4 Teilzeit

*Zielgruppe: Beschäftigte, Hochschullehrer /-innen und (teilweise) Studierende der FH Bund*

Allgemein versteht man unter Teilzeitbeschäftigung jede Teilnahme am Berufsleben, die unterhalb der regelmäßigen Arbeitszeit für Vollzeitkräfte liegt.

Teilzeitbeschäftigung ist mit sehr unterschiedlichen wöchentlichen Stundenansätzen möglich. Das Spektrum reicht von wenigen Stunden pro Woche bis hin zur Fast-Vollzeitbeschäftigung.

Alle Beschäftigten der FH haben durch die Teilzeit Spielräume bei der individuellen Gestaltung ihrer Arbeitszeit und damit auch im Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Dienststelle ist nach dem Bundesgleichstellungsgesetz (§ 12) allen Beschäftigten – Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten – gegenüber verpflichtet, Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern.

Anträgen auf familienbedingte Teilzeit ist nach dem Bundesgleichstellungsgesetz zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Fachhochschule des Bundes ist bestrebt, bei Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit in Verbindung mit der Verteilung der Arbeitszeit soweit wie möglich insbesondere Rücksicht auf familienbedingte Tatbestände zu nehmen.

### **Beamte**

---

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit im Beamtenverhältnis richten sich nach der Arbeitszeitverordnung. Die Arbeitszeit kann ungleichmäßig auf die Wochentage verteilt werden. Das gilt nicht, wenn

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um weniger als 10 Prozent reduziert wird. In diesem Fall ist die Arbeitszeit nach § 3 Abs. 2 Arbeitszeitverordnung wie bei Vollzeitbeschäftigten auf Montag bis Freitag zu verteilen.

Häufig wird bei Teilzeitbeschäftigung die Zahl der täglichen Arbeitsstunden verringert. Teilzeitbeschäftigung kann aber auch bedeuten, dass die Beschäftigten an bestimmten Arbeitstagen voll und an anderen Arbeitstagen nicht arbeiten. In jedem Fall ist Voraussetzung, dass dienstliche Belange der Verteilung der Arbeitszeit nicht entgegenstehen.

Teilzeit kann nur auf Antrag bewilligt werden. Der Dienstherr hat bei der Entscheidung über den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung die dienstlichen Belange zu berücksichtigen. Folgende Formen der Teilzeitbeschäftigung sind möglich:

- Voraussetzungslose Antragsteilzeit (§ 91 Abs. 1 BBG)<sup>1</sup>
- Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 92 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BBG, § 13 Abs. 1 S. 1 Bundesgleichstellungsgesetz) (siehe hierzu Punkt 1.4.1)
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung) (siehe hierzu Punkt 1.5)

Zusätzlich gibt es einen besonderen gesetzlichen Teilzeitanspruch für schwerbehinderte Beschäftigte gemäß § 81 Abs. 5 SGB IX.

Nach § 25 Satz 2 BBG und § 15 Abs. 1 und Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz darf sich Teilzeit weder bei der Einstellung noch beim beruflichen Fortkommen nachteilig auswirken. Eine unterschiedliche Behandlung von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe diese rechtfertigen. Für das berufliche Fortkommen ist ausschließlich auf die Leistung abzustellen.

---

<sup>1</sup> Die voraussetzungslose Teilzeit wird aufgrund der erläuterten Zielrichtung dieser Broschüre nicht weiter ausgeführt.

Bei Studierenden ist während des dualen Studiums im Hinblick auf die Präsenzpflcht im Bezug auf die theoretischen Lehrveranstaltungen eine Teilzeit nicht möglich, bei den praktischen Studienabschnitten hingegen kann Teilzeit gewährt werden.

Konsequenzen, die sich aus der Teilzeit ergeben sind:

- **Besoldung:** Die Dienstbezüge, also das Grundgehalt, der Familienzuschlag, Zulagen (ausgenommen Zulagen in der W-Besoldung), etc. werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt (§ 6 Abs.1 Bundesbesoldungsgesetz). Dasselbe gilt für die Anwärterbezüge. Bei Erholungsurlaub oder Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung (z.B. im Fall der Erkrankung eines Kindes), wird die entsprechend der ermäßigten Dienstzeit verringerte Besoldung weitergezahlt.
- **Beihilfe:** Bei einer Teilzeitbeschäftigung bleibt der Beihilfeanspruch für Beamtinnen und Beamte des Bundes erhalten. Dies gilt auch bei einer unterhältigen Beschäftigung. Es gibt somit keine Abweichungen gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung.
- **Erholungsurlaub:** Teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten steht in der Regel die gleiche Zahl an Urlaubstagen zu wie Vollzeitbeschäftigten, wenn ihre Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche verteilt ist. Wenn die Arbeitszeit auf weniger Wochentage verteilt ist, ist die Zahl der für eine freie Woche benötigten Urlaubstage geringer. Die Zahl der Tage ist entsprechend umzurechnen. Ansonsten gelten die allgemeinen Urlaubsregelungen.

### **Tarifbeschäftigte**

---

- Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Umfang der Arbeitszeit individuell vereinbaren, die Arbeitszeit frei auf die Woche oder den Monat verteilen. Grenzen werden nur durch besondere dienstliche Belange gesetzt. Tarifbeschäftigte haben vergleichbare Ansprüche auf Teilzeitbeschäftigung wie Beamtinnen und Beamte:

- Allgemeiner Teilzeitananspruch (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz)<sup>2</sup>
- Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz, § 11 Abs. 1 TVöD) - siehe Punkt 1.4.1
- Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) - siehe Punkt 1.5

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen ihrer Teilzeitarbeit ohne sachliche Gründe nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Der durch die gesetzlichen und tariflichen Regelungen garantierte Benachteiligungsausschluss ist sowohl im Bundesgleichstellungsgesetz als auch im Teilzeit- und Befristungsgesetz ausdrücklich normiert. Auch wegen der Inanspruchnahme von Rechten aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz dürfen Tarifbeschäftigte nicht benachteiligt werden.

Konsequenzen, die sich aus der Teilzeit ergeben sind:

- Entgelt: Das Entgelt verringert sich grundsätzlich im gleichen Verhältnis, wie sich die Arbeitszeit verringert. Wer zum Beispiel nur die Hälfte der Arbeitszeit beschäftigt ist, erhält auch nur die Hälfte des Tabellenentgelts. Das gilt in der Regel auch für die sonstigen Entgeltbestandteile, zum Beispiel für Zulagen. Auch die tariflichen Zusatzleistungen wie die Jahressonderzahlung oder die vermögenswirksamen Leistungen verringern sich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit.
- Krankenversicherung: Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich wie Vollzeitbeschäftigte in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert.
- Pflegeversicherung: Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung. Sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitbeschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert oder freiwilliges Mitglied sind, sind in der gesetzlichen Pflegeversicherung pflichtversichert.

---

<sup>2</sup> Die allgemeine Teilzeit wird aufgrund der erläuterten Zielrichtung der Broschüre nicht weiterausgeführt.

- Rentenversicherung: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen geringere Beiträge für die Rentenversicherung und erhalten damit geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung.
- Arbeitslosenversicherung: Teilzeitbeschäftigung wirkt sich wegen der reduzierten Entgelte und damit geringeren Beiträge zur Arbeitslosenversicherung grundsätzlich auch mindernd auf die Zahlung von Arbeitslosengeld im Falle der Arbeitslosigkeit aus.
- Erholungsurlaub: Voll- und teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte haben die gleiche Zahl an Urlaubstagen. Die für eine freie Woche benötigten Urlaubstage hängen wie im Beamtenbereich von der Verteilung der Arbeitstage auf die Woche ab.

### 1.4.1 Familienbedingte Teilzeit

#### *Beamte*

---

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BBG) können Beamtinnen und Beamte in Anspruch nehmen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen. Es besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn die Voraussetzungen vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung kann ausgeübt werden, solange die Voraussetzungen dafür vorliegen. Möglich ist jede Arbeitszeitdauer. Die Arbeitszeit kann auch weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.

#### *Tarifbeschäftigte*

---

Der TVöD sieht eine besondere Förderung der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen vor, damit Familie und Erwerbstätigkeit besser in Einklang gebracht werden können. Auf Antrag kann eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bereits zu Beginn der Beschäftigung vereinbart werden (§ 11 Abs. 1 TVöD) und nicht erst nach Ablauf einer Mindestbeschäftigungsdauer von 6 Monaten.

Auf Antrag ist die Teilzeitbeschäftigung auf bis zu fünf Jahre zu befristen (§ 11 Abs. 1 S. 2 TVöD). Das bedeutet, dass nach Ablauf dieses Zeitraums automatisch wieder ein Vollzeitverhältnis ent-

steht, wenn man sich auf eine Vollzeitstelle beworben hat. Die Unsicherheit, ob eine Rückkehr zur Vollbeschäftigung möglich ist, wird damit genommen. Die Befristung kann auf Antrag verlängert werden. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.



## 1.5 Elternzeit

*Zielgruppe: Beschäftigte, Hochschullehrer /-innen und Studierende der FH Bund*

### **Beamte**

---

Die Anspruchsvoraussetzungen der Elternzeit im Beamtenbereich ergeben sich aus § 6 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung in Verbindung mit § 15 Abs. 1 bis 3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten.

Anders als bei der familienbedingten Beurlaubung besteht ein Rechtsanspruch auf Elternzeit ohne Rücksicht auf die dienstlichen Belange. Die Inanspruchnahme von Elternzeit muss sieben Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden. In der Erklärung muss eine verbindliche Festlegung erfolgen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes Elternzeit genommen werden soll. Eltern haben die Wahl, ob sie die Elternzeit gemeinsam oder aber jeweils alleine nehmen. Jedem Elternteil steht die volle Zeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes unabhängig vom Verhalten des anderen Elternteils zu. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, eine weitere Aufteilung ist mit Zustimmung des Dienstherrn möglich. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten kann auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Die Übertragung muss rechtzeitig vor Beginn des jeweiligen Abschnitts der Elternzeit beantragt werden. Sollen zum Beispiel die letzten zwölf Monate des Elternzeitanspruchs übertragen werden, muss der entsprechende Antrag vor dem zweiten Geburtstag des Kindes gestellt werden.

Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 7 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung).

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten die allgemeinen Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung. Eine Teilzeitbeschäftigung kann sich auf den Elterngeldbezug auswirken. Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich an der Höhe des wegfallenden Einkommens, so dass das Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung des Elterngeldes mit zu berücksichtigen ist.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung besteht gegebenenfalls ein Anspruch auf Elterngeld nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, wenn das Einkommen vor der Geburt des Kindes höher war als das Einkommen während der Elternzeit.

Bei Studierenden wird die Dauer des Studiums durch die Elternzeit entsprechend angepasst, nähere Auskünfte erhalten sie durch das Personalreferat.

### **Tarifbeschäftigte**

---

Für die Inanspruchnahme von Elternzeit gelten bei Tarifbeschäftigten die Vorschriften der §§ 15, 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes unmittelbar. Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitbeschäftigung und bei geringfügiger Beschäftigung. Die Elternzeit nimmt keinen Einfluss auf die Befristung des Arbeitsverhältnisses (§ 15 Abs. 1 TzBfG). Auch Auszubildende und Studierende können Elternzeit nehmen. Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber zu beantragen. Die Zeiten innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt des Kindes, in denen Elternzeit genommen werden soll, müssen verbindlich angegeben werden. Elternzeit kann pro Elternteil auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, eine weitere Verteilung ist ebenso wie Änderungen hinsichtlich der Dauer einer bereits angemeldeten Elternzeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Auch eine Übertragung eines Elternzeitanteils von bis zu zwölf Monaten auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes ist möglich.

Auch Tarifbeschäftigte können während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben, wenn keine

dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (§ 15 Bundeseltern-  
geld- und Elternzeitgesetz).

Bevor eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wird, sollte man sich deshalb über die Auswirkungen im Einzelfall für den Elterngeldbezug und die Sozialversicherungen informieren. Aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses gibt es Unterschiede gegenüber dem Beamtenbereich.

Zur Beratung zum Thema Elternzeit, insbesondere zur Verteilung der Zeiträume innerhalb der ersten beiden Jahre, den Kontakthaltmöglichkeiten, zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Elternzeit sowie zum Wiedereinstieg, wenden Sie sich bitte an das Personalreferat.

## 1.6 Telearbeit

*Zielgruppe: Beschäftigte der FH Bund*

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung, zur Erhöhung der Arbeitsleistung und –zufriedenheit sowie zur Erschließung zusätzlicher personeller Ressourcen wird die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitsleistung teilweise von zu Hause zu erbringen (alternierende Telearbeit).

Die Beschäftigten können sich ihre Arbeitszeit frei einteilen. Sie arbeiten ergebnisorientiert und nicht zeitorientiert (Vertrauensarbeitszeit). Damit wird eine große Flexibilität geschaffen, die nur durch vergleichsweise geringe Präsenzzeiten am häuslichen Arbeitsplatz eingeschränkt ist.

Durch die Ausübung von Telearbeit dürfen keine beruflichen Nachteile entstehen (§ 25 S. 2 BBG und § 15 Abs. 1 und 2 BGleG).

Über Einzelheiten lassen Sie sich gerne durch das Personalreferat beraten.

## 1.7 Beurlaubung / Sonderurlaub / Arbeitsbefreiung

*Zielgruppe: Beschäftigte, Hochschullehrer /-innen und Studierende der FH Bund*

Unter Beurlaubung sind allgemein Zeiträume zu fassen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Genehmigung des Dienstherrn beziehungsweise Zustimmung des Arbeitgebers von der Verpflichtung befreit sind, Dienst zu leisten oder zu arbeiten. Das zugrunde liegende Beamten- beziehungsweise Arbeitsverhältnis bleibt dabei bestehen.. Beurlaubungen können Tage, Monate oder aber Jahre umfassen.

Die jährliche Urlaubsplanung wird in den Referaten unter Berücksichtigung der Ferienzeiten bei Bediensteten mit schulpflichtigen Kindern und den privaten Belangen der übrigen Bediensteten vorgenommen.

### 1.7.1 Familienbedingte Beurlaubung

#### **Beamte**

---

Die familienbedingte Beurlaubung ist aus denselben Gründen geschaffen worden, wie die familienbedingte Teilzeitbeschäftigung und unterliegt denselben Voraussetzungen (siehe Punkt 1.4.1).

Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Besoldung (damit auch Anwärterinnen und Anwärter) haben einen Beurlaubungsanspruch, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 92 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BBG). Ein vergleichbarer Anspruch ergibt sich auch aus § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz.

Sie können sich so lange beurlauben lassen, wie die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Anders als bei der familienbedingten Teilzeit gibt es jedoch eine Höchstdauer für die Beurlaubung. Diese beträgt 15 Jahre. Die Elternzeit wird darauf nicht angerechnet.

Beamtinnen und Beamte können auf Antrag den Erholungsurlaub nach § 5 Abs.1 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV), der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt, ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht (§ 7a

Abs. 1 EUrlV). Der angesparte Erholungsurlaub wird dem Erholungsurlaub des zwölften Urlaubsjahres nach der Geburt des letzten Kindes hinzugefügt, soweit er noch nicht abgewickelt ist (§ 7a Absatz 2 Satz 1 EUrlV).

### *Tarifbeschäftigte*

---

Tarifbeschäftigte können zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder zur Pflege eines Angehörigen nach § 28 TVöD und § 13 Abs. 1 Satz 1 Bundesgleichstellungsgesetz beurlaubt werden. Danach ist Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Beurlaubung – genauso wie auf Teilzeitarbeit – zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei Fragen rund um den beruflichen Wiedereinstieg besonders nach langjährigen Beurlaubungen steht Ihnen das Personalreferat gerne frühzeitig beratend und unterstützend zur Seite.

## 1.7.2 Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung

### *Beamte*

---

Aus anderen wichtigen persönlichen Gründen kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung im notwendigen Umfang gewährt werden. In den nachstehenden Fällen wird Urlaub in dem angegebenen Umfang gewährt (§ 12 Abs. 3 SUrlV):

1. Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin - 1 Arbeitstag,
2. Tod der Ehefrau oder des Ehemannes, eines Kindes, eines Elternteils oder des Lebenspartners - 2 Arbeitstage,
3. schwere Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen, 1 Arbeitstag im Urlaubsjahr,
4. schwere Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes für jedes Kind, bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr,
5. schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist bis zu 4 Arbeitstage im Urlaubsjahr

### *Tarifbeschäftigte*

---

Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt wird, gelten nur die folgenden Anlässe (§ 29 Abs. 1 und 3 TVöD):

1. Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes - 1 Arbeitstag,
2. Tod der Ehegattin / des Ehegatten, der Lebenspartnerin / des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils - 2 Arbeitstage,
3. schwere Erkrankung:

- a) einer / eines Angehörigen, soweit sie / er in demselben Haushalt lebt, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr,
- b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, 4 Arbeitstage im Kalenderjahr,
- c) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss, 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben a und b die Notwendigkeit der Anwesenheit des Angestellten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- 4. Ärztliche Behandlung des Angestellten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.
- 5. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstage gewähren.



## 2. Notfallsituationen

### 2.1 Kinder am Arbeitsplatz

*Zielgruppe: Beschäftigte der FH Bund*

Für die FH Bund ist es wichtig, dass Beruf und Familie nicht in Konkurrenz zu einander stehen. Sie möchte den Müttern und Vätern bei der Herausforderung der Vereinbarkeit zur Seite stehen. Aus diesem Grund hat der Präsident der Fachhochschule des Bundes entschieden, dass Sie in Notfallsituationen Ihr Kind / Ihre Kinder mit an Ihren Arbeitsplatz bringen können.

Die FH Bund stellt für diese Situationen Spielzeug, Bücher und einen Laptop mit interaktiven Lernspielen zur Verfügung. Die ausgeliehenen Gegenstände können mit einem kleinen Bollerwagen in Ihr Dienstzimmer transportiert werden (deshalb „Bollerwagensystem“). Ferner wird eine fahrbare Wickelkommode bereitgehalten. In der Mittagspause können Sie Ihr Kind / Ihre Kinder gerne mit in die Mensa nehmen. Für kleine Kinder stehen jederzeit Kinderhochstühle zur Verfügung. Außerdem steht für Pausen auf dem Campus ein kleiner Kinderspielplatz zur Verfügung.

Damit wird es Ihnen ermöglicht, Ihr Kind in einer Notsituation mit an Ihren Arbeitsplatz zu nehmen und es dort angemessen zu betreuen. Aus der Erfahrung ist bekannt, dass eine Notsituation sehr schnell gegeben sein kann, z.B. wenn die Betreuungsperson krank wird, Kindergärten geschlossen sind, keine andere Betreuungsmöglichkeit auf die Schnelle gefunden werden kann, etc. In solch einer Situation kann es beruhigend sein, dass man sein Kind ohne großen organisatorischen Aufwand mit zur Arbeit nehmen kann.

### 2.2 Notfallbetreuung

*Zielgruppe: Beschäftigte, Hochschullehrer /-innen und Studierende der FH Bund*

Der Fachhochschule des Bundes ist es in Kooperation mit der Stadt Brühl und der Bundesfinanzakademie gelungen, ein Konzept zu entwickeln, dass es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Hochschullehre-

rinnen und Hochschullehrern sowie Studentinnen und Studenten ermöglicht, in kurzfristig auftretenden Situationen, in denen die übliche Betreuung für die Kinder aus unterschiedlichen Ursachen ausfällt, Belegplätze bei qualifizierten Tagesmüttern in Brühl in Anspruch zu nehmen.

Die Kosten für die Unterbringung sind entsprechend von den Erziehungsberechtigten zu tragen. Die Rechnungsstellung erfolgt durch die Fachhochschule des Bundes. Die Kosten für die Betreuung sind dem Intranet unter Z1 – Audit Beruf und Familie – Notfallbetreuung für Kinder zu entnehmen, Studierende können sich über die Kosten beim Personalreferat informieren.

Zur Inanspruchnahme von Belegplätzen wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an Frau Ernst von der Stadt Brühl: Telefon: 02232 / 794979 oder E-Mail: [bernst@bruehl.de](mailto:bernst@bruehl.de) und Ihre Vertreterin Frau Kallmeyer, Telefon: 0223 / 794530 oder E-Mail: [dkallmeyer@bruehl.de](mailto:dkallmeyer@bruehl.de).

Wenn Sie längerfristigen Betreuungsbedarf für Ihre Kinder hier in Brühl suchen, können Sie sich ebenfalls an das Personalreferat der FH Bund wenden. Wir werden in Zusammenarbeit mit der Stadt Brühl versuchen, für Sie eine optimale Lösung zu finden.

## 3. Fortbildung / Studium

*Zielgruppe: Beschäftigte, Hochschullehrer /-innen und Studierende der FH Bund*

### 3.1 BAKöV-Seminare

Vor dem Hintergrund des Vereinbarkeitsgedanken bietet die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, als zentrale Fortbildungseinrichtung des Bundes zahlreiche Seminare zu verschiedenen Themenfeldern auch für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FH Bund an. Der jeweilige Seminartyp wird immer auch an mehreren Seminarorten angeboten, um die An- und Abreisewege möglichst kurz zu halten.

### 3.2 Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Selbstanagement“

Um die persönliche Arbeitsorganisation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FH Bund zu verbessern, besteht die Teilnahmemöglichkeit an einem Seminar mit speziell hierauf zugeschnittenen Inhalten.

Hier werden systematische Verfahren zur Verbesserung der eigenen Arbeitsorganisation vermittelt, sowie der bessere Umgang mit der eigenen und mit der Zeit Anderer. Eigene Stressquellen werden identifiziert und die Bewältigung von Stress erlernt.

Dieses Seminar wird bereits seit mehreren Jahren in einer besonders familienfreundlichen Variante angeboten, indem die Präsenzpflcht durch eine mehrmonatige Selbstlernphase am Arbeitsplatz, abschließend mit einem Workshop nahezu aufgehoben ist.

### **3.3 Betreuungskosten**

Kinderbetreuungskosten, die am gewöhnlichen Aufenthaltsort des Kindes entstanden, wurden bis zum 31.01.2006 grundsätzlich nicht erstattet, obwohl in der Praxis ein erhöhter Bedarf festzustellen war.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht ein Interesse, auch hinsichtlich der Betreuungskosten am Wohnort des Kindes eine angemessene Regelung zu finden. Eltern sollen bei der Sicherstellung der Betreuung ihrer Kinder nicht gezwungen sein, diese mit an den Fortbildungsort zu nehmen.

Aufgrund von geänderten Empfehlungen zur Erstattung von Kinderbetreuungskosten kann die FH Bund unter bestimmten Voraussetzungen Kinderbetreuungskosten im Zusammenhang mit Fortbildungsmaßnahmen übernehmen. Das Personalreferat gibt in diesen Fällen gern Auskunft.

### **3.4 Sprechzeiten der Dozenten/innen**

Die Lehrenden des Zentralbereichs und des Fachbereichs AIV der FH Bund wurden dahingehend sensibilisiert, besonders relevante Lehrinhalte auch außerhalb von Vorlesungen/Unterricht im Kursverband verfügbar zu machen. Dieses wird mittels Chats, der Nutzung einer Lernplattform und durch Sprechstunden realisiert.

Darüber hinaus besteht seit 2011 die Möglichkeit für Studierende, sich bei Problemen rund ums Studium an eine psychosoziale Beratungsstelle im Haus zu wenden. Das Studium bietet viele neue Chancen, kann aber auch eine große Herausforderung sein. Durch den neuen Lebensabschnitt ergeben sich oft ungewohnte Situationen: selbstverantwortliches Lernen, Prüfungsstress, das Verlassen des gewohnten Umfelds von Freunden und Familie. Hierdurch können Studierende psychische Belastungen erfahren. Besonders in diesen Fällen möchte die psycho-soziale Beratungsstelle beratend zur Seite stehen. Eine reguläre Psychotherapie kann nicht angeboten jedoch vermittelt werden (siehe hierzu auch Punkt 4.3).

### 3.5 Präsenztitel

Die Bibliothek am Zentralbereich der FH Bund trägt zum einen durch lange Öffnungszeiten, zum anderen durch die Möglichkeit der Mitnahme von Präsenztiteln über Nacht oder über das Wochenende zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

## 4. Gesundheitsmanagement

*Zielgruppe: Beschäftigte, Hochschullehrer /-innen und Studierende der FH Bund*

### **Ausgeglichen leben - gesünder und erfolgreicher arbeiten**

#### 4.1 Sportangebote der FH Bund

Neben den vielen flexiblen Elementen in der Arbeitszeit und der Möglichkeit Kinder in Notfallsituationen mit an den Arbeitsplatz zu bringen oder die Notfallbetreuung in Anspruch zu nehmen, sieht die FH Bund im Gesundheitsmanagement einen weiteren Punkt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nur wer gesund und mit sich zufrieden ist, kann der Doppelbelastung aus Berufs- und Familienleben gewachsen sein.

Zu diesem Zweck wurde mit dem Brühler Turnverein vereinbart, dass allen Beschäftigten der FH Bund eine günstige Mitgliedschaft im Fitnessstudio, das sich unmittelbar in der Nähe der Liegenschaft der FH Bund befindet, angeboten wird.

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit an allen angebotenen Sportveranstaltungen im Bereich der Wahlpflichtfächer teilzunehmen. Das semesteraktuelle Sportangebot wird auf der Intranetseite „Sport- und Gesundheitsförderung“ veröffentlicht.

#### 4.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeiten der Beschäftigten möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des Betroffenen zu erhalten. Im weiten Sinne geht es um ein betriebliches Gesundheitsmanagement zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft. Die Rechtsgrundlage ist § 84 Abs. 2 SGB IX. Es handelt sich hierbei um ein Hilfsangebot an die jeweiligen Beschäftigten, die im Laufe eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Nach dem klaren Wortlaut des § 84 Abs. 2 SGB IX darf ein BEM aber nur mit Zustim-

mung der betroffenen Person durchgeführt werden. Lehnt sie diese Unterstützung ab, werden hieran keine disziplinarischen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen geknüpft.

Die FH Bund hat mit dem auf Vertrauen und Vertraulichkeit basierenden Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement bereits in einer Vielzahl von Fällen gute Erfahrungen gemacht.

### **4.3 Psychosoziale Beratungsstelle**

Die Aufgaben der psychosozialen Beratungsstelle sind unter 3.4 dargestellt. Die Beratung erfolgt durch eine Hochschullehrerin und einem Hochschullehrer, die für die psychologischen Belange der Studierenden besonders sensibilisiert und in der Beratung erfahren sind. Die psychosoziale Beratungsstelle ist erreichbar über die E-Mail-Adresse: [Psycho-Soziale-Beratungsstelle@fhbund.de](mailto:Psycho-Soziale-Beratungsstelle@fhbund.de).

Die absolute Vertraulichkeit der Beratung ist gewährleistet.

## 5. Wohnen

### 5.1 Eltern-Kind-Wohnungen

*Zielgruppe: Studierende der FH Bund*

In der Regel steht den Studierenden am Zentralbereich der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung ein Appartement zur Verfügung, welches sie für die Zeit ihrer Fachstudien anmieten können. Die Appartements sind jedoch in ihrer Größe und Ausstattung ausschließlich auf die Belange von Einzelpersonen zugeschnitten.

Seit längerer Zeit steigt jedoch die Nachfrage nach Wohnungen, in denen Studierende mit ihrem Kind die Studienzeit verbringen können. Infolgedessen wurden im September 2005 und Februar 2006 zwei Appartements umgebaut. Diese Wohnungen verfügen neben einem Schlaf- und Aufenthaltsraum sowie einem Badezimmer auch über eine kleine Küche. Diese Wohnungen sind von den Studierenden mit Familienpflichten sehr gut angenommen worden und leisten einen weiteren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der FH Bund.

### 5.2 Kurzfristige Anmietung von Wohnheimzimmern

*Zielgruppe: Beschäftigte und Hochschullehrer /-innen der FH Bund*

Für Hochschullehrer /-innen und Beschäftigte der FH Bund besteht – wenn die Kapazitäten im Wohnheim es zulassen – die Möglichkeit, in Fällen, in denen die Heimfahrt zum ständigen Wohnort als unverhältnismäßig angesehen wird, kurzfristig Wohnheimzimmer auf dem Campus der FH Bund anzumieten.

So sind die Beschäftigten der FH Bund nicht gezwungen nach arbeitsintensiven Tagen lange Autofahrten zum Wohnort auf sich zu nehmen und können damit den nächsten Arbeitstag weniger stressbelastet beginnen.



## 6. Ansprechpartner

Ansprechpartner für alle Aspekte rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind:

**Claudia Siebolds**

**Leiterin des Referates Z 1**

Raum: 2.02

Telefon: 0228 99 / 629-6140

Fax: 0228 99 / 629-9208

E-Mail: Claudia.Siebolds@fhbund.de

**Manuela Krellig**

**zuständige Sachbearbeiterin im Referat Z1**

Raum: 2.01

Telefon: 0228 99 / 629-6312

Fax: 0228 99 / 629-9208

E-Mail: Manuela.Krellig@fhbund.de

Des Weiteren steht Ihnen auch die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Angelegenheiten als Ansprechpartnerin zur Verfügung:

**Karin Gemke**

**Gleichstellungsbeauftragte der FH Bund**

Raum: 1.01

Telefon: 0228 99 / 629-6102

Fax: 0228 99 / 629-9206

E-Mail: Karin.Gemke@fhbund.de

**Ellen Lücking**

**stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der FH Bund**

Raum: 1.04

Telefon: 0228 99 / 629-7020

Fax: 0228 99 / 629-9204

E-Mail: Ellen.Luecking@fhbund.de

## 7. Rechtliche Grundlagen

*Arbeitszeitverordnung - Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (AZV) vom 23. Februar 2006, zuletzt geändert am 14.09.2012, -Auszug-*

---

### § 3 Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Schwerbehinderte Beamtinnen und schwerbehinderte Beamte können eine Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 40 Stunden beantragen. Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte,

1. die für ein Kind unter zwölf Jahren Kindergeld erhalten,
2. zu deren Haushalt ein Elternteil, eine Ehepartnerin oder ein Ehepartner, eine Lebenspartnerin oder ein Lebenspartner oder ein Kind gehört, bei der oder bei dem Pflegebedürftigkeit nach den Beihilfavorschriften des Bundes, nach § 18 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder durch ein entsprechendes Gutachten festgestellt worden ist.

Die Verkürzung beginnt bei Vorliegen der Voraussetzungen mit Beginn des Monats der Antragstellung und endet mit Ablauf des Monats, in dem ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. § 116 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, jede Änderung unverzüglich anzuzeigen und auf Verlangen entsprechende Nachweise zu erbringen. Bei Teilzeitbeschäftigung wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach den Sätzen 1 bis 3 entsprechend dem Umfang der bewilligten Teilzeitbeschäftigung verkürzt.

(2) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wird bei Vollzeitbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung mit einer Ermäßigung der Arbeitszeit um weniger als 10 Prozent auf Montag bis Freitag verteilt. Aus dienstlichen Gründen kann sie auf sechs Tage verteilt werden.

(3) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verkürzt sich für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag sowie für Heiligabend und Silvester

um die darauf entfallende Arbeitszeit. Im selben Umfang wird die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte, die im Schichtdienst eingesetzt sind, verkürzt. Hierbei bleibt unberücksichtigt, ob und wie lange an diesen Tagen tatsächlich Dienst geleistet werden muss.

- (4) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann ausnahmsweise verkürzt werden, soweit besondere Bedürfnisse dies erfordern.
- (5) Ist ein Ausgleich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von zwölf Monaten aufgrund zwingender dienstlicher Verhältnisse nicht möglich, darf die durchschnittliche Arbeitszeit hierbei 48 Stunden im Siebentageszeitraum nicht überschreiten.

### **§ 9 Zusammenfassung der Freistellung von der Arbeit bei Teilzeitbeschäftigung**

- (1) Wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann bei Teilzeitbeschäftigung die Zeit einer Freistellung bis zu drei Monaten zusammengefasst werden. Wird die Freistellung an das Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung gelegt, darf sie bis zu einem Jahr zusammengefasst werden.
- (2) Eine Teilzeitbeschäftigung, die sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstreckt, kann im Blockmodell bewilligt werden, wenn die Freistellung an das Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung gelegt wird und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

## **Bundesbeamtengesetz (BBG) vom 5. Februar 2009, zuletzt geändert am 21.07.2012, -Auszug-**

---

### **§ 25 Benachteiligungsverbote**

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit dürfen sich bei der Einstellung und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken. Dies gilt auch für Teilzeit, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung, wenn nicht zwingende sachliche Gründe vorliegen.

### **§ 91 Teilzeit**

- (1) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- (2) Dem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn die Beamtinnen und Beamten sich verpflichten, während des Bewilligungszeitraumes außerhalb des Beamtenverhältnisses berufliche Verpflichtungen nur in dem Umfang einzugehen, der den Vollzeitbeschäftigten für die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist. Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist. Dabei ist von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Rücksicht auf die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung auszugehen. Wird die Verpflichtung nach Satz 1 schuldhaft verletzt, soll die Bewilligung widerrufen werden.
- (3) Die zuständige Dienstbehörde kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Sie soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

### **§ 92 Familienbedingte Teilzeit und Beurlaubung**

- (1) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, ist auf Antrag, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder nach ärztlichem Gutachten eine pflegebedürftige sonstige Angehö-

rige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen,

1. Teilzeitbeschäftigung zu bewilligen oder
  2. Urlaub ohne Besoldung bis zur Dauer von 15 Jahren zu bewilligen. Der Urlaub darf auch in Verbindung mit einer Beurlaubung ohne Besoldung wegen eines Überhangs an Bewerberinnen und Bewerbern sowie Teilzeitbeschäftigung, mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. § 91 Abs. 3 Satz 1 gilt entsprechend.
- (2) Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen begründen. Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen.
- (3) Während einer Freistellung vom Dienst nach Absatz 1 dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.
- (4) Die zuständige Dienststelle kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn die Fortsetzung des Urlaubs nicht zumutbar ist und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes vorrangig berücksichtigt werden.
- (5) Während der Zeit der Beurlaubung ohne Besoldung nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 besteht ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen für Beamtinnen mit Anspruch auf Besoldung und Beamte mit Anspruch auf Besoldung. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige Angehörige oder berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer oder eines Beihilfeberechtigten wird oder in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versichert ist. Beamtinnen und Beamte, die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1

des Pflegezeitgesetzes erfüllen, erhalten für die Dauer der Pflegezeit nach § 4 des Pflegezeitgesetzes Leistungen entsprechend § 44a Abs. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

- (6) Die Dienststelle hat 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, ihre rechtzeitige Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot der Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung. Die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

**Besondere Gleichstellungsgesetz - Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleGG) vom 30.11.2011, zuletzt geändert am 05.02.2009, -Auszug-**

**§ 12 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen**

Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

**§ 13 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung**

- (1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahr oder Arbeitszeitkonto anzubieten. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen.
- (2) Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, andere Arbeitszeitmodelle oder Beurlaubung stellen, sind insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen von Teilzeitarbeit und Beurlaubung sowie auf die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen. Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und dass sich daraus für die anderen Beschäftigten der Dienststelle keine dienstlichen Mehrbelastungen ergeben.

**§ 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung**

- (1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn

zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte mit Familienpflichten; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung, der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.
- (3) Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der familienbedingten Beurlaubung ergibt, ist bei einer Beförderung angemessen zu berücksichtigen, soweit das nicht schon durch eine vorzeitige Anstellung geschehen ist.
- (4) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung oder Höherreihung auswirken.



**Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit - Bundesel-  
terngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom  
05.12.2006, zuletzt geändert am 23.10.2012, -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.

***Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes - Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) vom 12.02.2009, -Auszug-***

**§ 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.

## *Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005, zuletzt geändert durch den Änderungsstarifvertrag Nr. 7 vom 31.03.2012, -Auszug-*

### **§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit**

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für

- a) die Beschäftigten des Bundes durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich,
- b) die Beschäftigten der Mitglieder eines Mitgliedverbandes der VKA im Tarifgebiet West durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, im Tarifgebiet Ost durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.

Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die betrieblichen/dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die/der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des 64 Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

### **§ 11 Teilzeitbeschäftigung**

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
- (2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
- (3) Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeit Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

***Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge - Teilzeit- und Befristungsgesetz – (TzBfG) vom 21. Dezember 2000, zuletzt geändert am 20. 12.2011, - Auszug-***

---

**§ 8 Verringerung der Arbeitszeit**

- (1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.
- (2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.
- (3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.
- (4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.
- (5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeit-



nehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

- (6) Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

***Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001, zuletzt geändert am 14.12.2012, Auszug-***

---

**§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen**

- (1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Die Bundesagentur für Arbeit oder ein Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwerbehinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.
- (2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.
- (3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschrie-

bene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

## § 84 Prävention

- (1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigem Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.
- (2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
- (3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

***Erholungsurlaubsverordnung (EUrlV) vom 11. November 2004, zuletzt geändert am 06.12.2012, - Auszug-***

---

**§ 7a Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung**

- (1) Beamtinnen und Beamte können auf Antrag den Erholungsurlaub nach § 5 Abs. 1, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt, ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht.
- (2) Der angesparte Erholungsurlaub wird dem Erholungsurlaub des zwölften Urlaubsjahres nach der Geburt des letzten Kindes hinzugefügt, soweit er noch nicht abgewickelt ist. Eine zusammenhängende Inanspruchnahme des angesparten Erholungsurlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Urlaubsgewährung sind dienstliche Belange zu berücksichtigen.
- (3) Der angesparte Erholungsurlaub ist nach Stunden zu berechnen.