

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

Hinweise zu

Schwangerschaft	S. 3
Mutterschutz	S. 4
Stillzeiten	S. 5
Elterngeld	S. 6
Elternzeit	S. 6
Zuschuss Krankenversicherung	S. 8
Ausgleich des Arbeitszeitkontos	S. 10
Teilzeit aus familiären Gründen	S. 10
Teilzeiterlass	S. 11
Sonderurlaub (bei Erkrankung des Kindes)	S. 14
Adressen	S. 17

Haftungserklärung

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

1. Während der Schwangerschaft

Für schwangere Lehrerinnen und Landesbedienstete stellt das Kultusministerium in der Broschüre „**Mutterschutz in der Schule**“ Informationen und Handlungshilfen für Schulleiterinnen und Schulleiter zur Verfügung.

Die Broschüre (Link s. Kasten) bietet neben diversen interaktiven Kopiervorlagen auch Informationen zu Schutzmaßnahmen, z.B.

- Umgestaltung der Arbeitsbedingungen
- Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- betriebliches Beschäftigungsverbot

Nachdem Sie der Schulleitung Ihre Schwangerschaft mitgeteilt haben, muss diese zur Abwendung von Gefahren für Mutter und Kind eine konkretisierte **Gefährdungsbeurteilung** (s. Kopiervorlage 6/ Broschüre „Mutterschutz in der Schule“) vornehmen. Dazu wird ein ärztlicher Nachweis über Ihre **Immunitätslage** gegen verschiedene Infektionskrankheiten benötigt. Soweit die Beihilfe oder die gesetzliche Krankenkasse die Kosten hierfür nicht in voller Höhe übernimmt, werden die restlichen Kosten auf Antrag vom Regionalen Landesamt für Schule und Bildung (RLSB)* erstattet.

Die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung beinhaltet beispielsweise:

- die Arbeitsbelastung
- die Gefahrenlage im Sport- und Schwimmunterricht und bei Pausenaufsichten
- besondere körperliche und Lärm-Belastungen
- Besonderheiten beim Umgang mit Kindern unterschiedlicher Altersgruppen
- den Infektionsschutz
- den Umgang mit Gefahrstoffen
- Möglichkeit zum Ausruhen
- Teilnahme an Schulfahrten

Das Ergebnis der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung wird von der Schulleitung und der schwangeren Kollegin unterschrieben.

Im Anhang 2 der Broschüre finden Sie zusätzliche Informationen aus dem Bereich Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement (AuG), des Gewerbeaufsichtsamtes sowie Gesetze und Verordnungen zum Thema Mutterschutz.

Die Broschüre

„Mutterschutz in der Schule“ und weitere Informationen finden Sie unter:

www.aug-nds.de/?id=25

* Hinweis für BBS-Kolleginnen: Anstelle des RLSB ist für Sie i. d. R. die Verwaltung der eigenen Berufsbildenden Schule zuständig.

Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt

! Hinweis: Seit 01.01.2018 müssen alle schwangeren (Landes-) Beschäftigten und auch schwangere Schülerinnen an das Gewerbeaufsichtsamt gemeldet werden.

Formular des Gewerbeaufsichtsamtes:

<https://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/download/30276/>

Zusätzliche Hinweise für Tarifbeschäftigte

Zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung ist Freizeit zu gewähren. Eine Verpflichtung zur Freistellung besteht nicht, wenn die Untersuchungen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können.

Falls z. B. wegen fehlenden Immunschutzes (s. o.) ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden musste, so handelt es sich nicht um eine Krankheit. Das bisherige Entgelt wird daher weitergezahlt.

2. Mutterschutzfrist

Nach Vorlage einer **Kopie aus dem Mutterpass**, aus dem der voraussichtliche Geburtstermin zu entnehmen ist (andere persönliche Daten können Sie abdecken!) setzt das RLSB* die Mutterschutzfrist schriftlich fest.

Die Mutterschutzfrist beginnt **6 Wochen vor** dem errechneten Geburtstermin.

Sie endet **8 Wochen nach** der Geburt. Nach der Entbindung ist der Tag der Geburt baldmöglichst schriftlich bekannt zu geben (Vordruck Nr. 036_014 bei der Schulleitung).

Auch bei vorzeitiger Geburt umfasst die Mutterschutzfrist insgesamt mindestens **14 Wochen**.

Bei **Früh- und Mehrlingsgeburten** verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt auf 12 Wochen, bei Frühgeburten außerdem um den Zeitraum, der von den 6 Wochen vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurde. Eine Frühgeburt ist als solche ärztlich zu bescheinigen.

Wird bei einem Kind innerhalb von 8 Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist von 8 auf 12 Wochen beantragen.

Ändert sich der errechnete Geburtstermin während der Schwangerschaft, so ist eine neue Bescheinigung (Kopie aus Mutterpass, s. o.) vorzulegen, damit eine Neufestsetzung der Mutterschutzfrist vorgenommen wird (wichtig bei einem früheren Geburtstermin als dem ursprünglich errechneten).

Die Beschäftigte erhält vom RLSB* einen schriftlichen Bescheid über die Festsetzung der Mutterschutzfrist.

* Hinweis für BBS-Kolleginnen: Anstelle des RLSB ist für Sie i. d. R. die Verwaltung der eigenen Berufsbildenden Schule zuständig.

„Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.“ (§ 20 Abs. 5 NGG)

Zusätzliche Hinweise für Tarifbeschäftigte

Kündigungsverbot während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war (⇒ frühzeitige Information des Arbeitgebers über die Schwangerschaft) oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Seit dem 30.05.2017 ist auch eine Kündigung nach einer Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche unzulässig.

Aber: Ein zeitlich **befristeter Vertrag** (z.B. als Vertretungslehrkraft) endet mit Ablauf der Befristung.

⇒ www.bmfsfj.de („Leitfaden zum Mutterschutz“)

3. Gewährung von Stillzeiten

„Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben.“ (§ 7 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG vom 01.01.2018))

Gem. § 3 Abs. 1 Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) bzw. § 7 Abs. 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) darf die Stillzeit nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie ist also eine echte Freistellung ohne die Verpflichtung, die ausgefallenen Stunden vor- oder nacharbeiten zu müssen.

Die erforderliche Stillzeit wird formlos bei der Schulleitung beantragt.

Für Lehrerinnen gilt, dass sie keinen Anspruch auf Verringerung der Unterrichtsverpflichtung haben, wenn die erforderliche Stillzeit außerhalb der stundenplanmäßigen Unterrichtsstunden liegt. „Es wäre allerdings ein Verstoß gegen die Fürsorgepflicht, wenn der Stundenplan geändert würde, nur um die Stillzeiten in die nach Stundenplan unterrichtsfreie Zeit zu legen.“

Es ist nicht zwingend notwendig, dass die stillende Mutter eine Stillbescheinigung vorlegen muss. Sie kann aber im Zweifel von der Schulleitung verlangt werden.

Die Dauer der Bewilligung richtet sich nach der tatsächlichen Stilldauer. Die Stillzeit darf jedoch längstens bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes bewilligt werden.

Für stillende Mütter muss eine Gefährdungsbeurteilung durch die Schulleitung erfolgen.

Den Wortlaut der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (MuSchEltZV) sowie das Mutterschutzgesetz (MuSchG vom 01.01.2018) finden Sie unter:
www.rlsb.de - Stichwort: „Mutterschutz“

Hinweise des RLSB zu Stillzeiten, weitere Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung bei Schwangerschaft etc. unter der gleichen Adresse:

www.rlsb.de

Pfad: Themen/Lehrkräfte/Mutterschutz/Stillzeiten

4. Elterngeld

Zuständig für die Bewilligung und für Rückfragen ist die **Elterngeldstelle der Kreis- oder Stadtverwaltung Ihres Wohnortes** - zu finden unter:

www.ms.niedersachsen.de/themen/familie/elterngeld/das-elterngeld-13791.html

Dort bekommen Sie auch die Antragsvordrucke. Ausführliche Informationen des Bundesfamilienministeriums finden Sie im ebenfalls im Internet unter:

- www.bmfsfj.de
- www.familien-wegweiser.de
- www.elterngeldrechner.de
- www.infotool-familie.de

5. Elternzeit

Nach der Neuregelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes gelten unterschiedliche Regelungen für Kinder, die vor bzw. ab dem 01.07.2015 geboren sind.

Antragsformulare (z. B. auf Teilzeit / Beurlaubung / Elternzeit) finden Sie im Internet unter:
<http://www.rlsb.de/service/formulare>

Für beide Regelungen gilt:

Die Elternzeit muss **7 Wochen vor Beginn** bei dem RLSB* mit dem entsprechenden Vordruck auf dem Dienstweg angemeldet werden.

Die Elternzeit kann **sowohl von der Mutter als auch vom Vater** genommen werden. Ein Wechsel zwischen beiden ist möglich, ebenso eine gemeinsame Inanspruchnahme, unabhängig davon, in welchem Umfang die Partnerin/der Partner die Elternzeit nutzt. Der Vater kann die Elternzeit bereits unmittelbar nach der Geburt beanspruchen (7 Wochen vorher beantragen!).

Der Tag des Beginns und der Tag des Endes können grundsätzlich frei gewählt werden. Aber: ein erster Abschnitt muss vor Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes genommen werden.

* Hinweis für BBS-Kolleginnen: Anstelle des RLSB ist für Sie i. d. R. die Verwaltung der eigenen Berufsbildenden Schule zuständig.

Für Geburten vor dem 01.07.2015 gilt:

Bis zu 12 Monate der Elternzeit konnten „aufgespart“ und können spätestens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes beansprucht werden.

Für Geburten ab dem 01.07.2015 gilt:

Nach der Neuregelung besteht die Möglichkeit, Elternzeit auf drei Zeitabschnitte zu verteilen. Ein Anteil von 24 Monaten zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes kann „aufgehoben“ werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Die Anmeldefrist für Elternzeit in diesem Zeitraum wurde auf 13 Wochen erhöht.

Der Arbeitgeber kann den dritten Abschnitt aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen, wenn er zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes liegt.

Für beide Regelungen gilt:

Sofern die Elternzeit in mehrere Abschnitte aufgeteilt werden soll, ist es allerdings als missbräuchlich anzusehen, wenn ausschließlich die Ferien ausgespart werden mit der Folge, dass während der Ferien volle Bezüge zu zahlen wären.

Eine spätere Änderung (z. B. Beendigung oder Verlängerung innerhalb des höchstmöglichen Rahmens) ist in besonderen Fällen auf Antrag möglich, wenn das RLSB zustimmt.

Sollten Sie während der Elternzeit erneut schwanger werden, steht Ihnen für die Mutterschutzfrist eine Vergütung entsprechend der Arbeitszeit vor der letzten Mutterschutzfrist zu. Dafür müssen Sie rechtzeitig **vor Beginn der neuen Mutterschutzfrist** die vorzeitige Beendigung der Elternzeit schriftlich, aber formlos beantragen. Gleiches gilt für Teilzeit in der Elternzeit.

Während der Elternzeit ist eine **Teilzeitbeschäftigung bis zu $\frac{3}{4}$ der Regelstundenzahl** (für vor dem **01.09.2021** geborene Kinder) bzw. **bis zu $\frac{4}{5}$ der Regelstundenzahl** (für ab dem **01.09.2021** geborene Kinder) auf Antrag möglich; für die verschiedenen Schulformen bedeutet dies:

	für vor dem 01.09.2021 geborene Kinder	für ab dem 01.09.2021 geborene Kinder
GS	bis zu 21,0 Unterrichtsstunden	bis zu 22,0 Unterrichtsstunden
HS / BBS (Fachpraxis-LK)	bis zu 20,5 Unterrichtsstunden	bis zu 22,0 Unterrichtsstunden
RS / FÖS	bis zu 19,5 Unterrichtsstunden	bis zu 21,0 Unterrichtsstunden
OBS	bis zu 19,0 Unterrichtsstunden	bis zu 20,0 Unterrichtsstunden
IGS / BBS	bis zu 18,0 Unterrichtsstunden	bis zu 19,5 Unterrichtsstunden
GYM	bis zu 17,5 Unterrichtsstunden	bis zu 18,5 Unterrichtsstunden

Hinweis: Entlastungsstunden können nur von der oben genannten maximalen Stundenzahl abgerechnet werden.

Achtung: Falls Sie Teilzeit in der Elternzeit arbeiten und gleichzeitig Elterngeld beziehen, sollten Sie wegen der Höhe der Anrechnung vorab Kontakt zu Ihrer Elterngeldstelle aufnehmen.

Bitte beachten Sie:

Berücksichtigung von Elternzeit in der Probezeit (§ 7 NLVO)

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind in vollem Umfang Probezeit. Zeiten des Beschäftigungsverbots in der Schwangerschaft und die Mutterschutzfristen verlängern die Probezeit nicht. Die Probezeit verkürzt sich bei Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 62 NBG und bei Elternzeit ohne Dienstbezüge nach § 81 NBG um die Zeit des Urlaubs oder der Elternzeit, wenn nach Ablauf der nach § 19 Abs. 2 NBG bestimmten Dauer der Probezeit die Bewährung festgestellt werden kann. Dies bedeutet, Elternzeit verlängert die Probezeit nicht zwingend, soweit sie während des für die Probezeit vorgesehenen Zeitraumes in Anspruch genommen wird und die Bewährung festgestellt werden kann. Die Mindestprobezeit darf durch diese Verkürzung jedoch nicht unterschritten werden. Die zulässige **Höchstdauer der Probezeit beträgt 5 Jahre**; diese darf nur in besonderen Ausnahmefällen überschritten werden. Eine Bewährungsfeststellung muss rechtzeitig vor Ende der maximalen Probezeit durch die Schulleitung erfolgen.

TIPP: Halten Sie rechtzeitig Rücksprache mit Ihrer Schulleitung!

Informationen hierzu sind unter folgendem Link zu finden:

<https://www.rlsb.de/service/formulare/personal/1p-all-54-probezeit-merkblatt-beamtinnen-beamte-12-20/view>

Zuschuss zur Krankenversicherung in der Elternzeit

In der Elternzeit gibt es einen **Zuschuss zur Krankenversicherung** für Beamtinnen und Beamte sowie freiwillig Versicherte.

Der Anspruch auf die Erstattung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bis zur Höhe von **31 €** im Monat besteht, wenn die Dienstbezüge oder Anwärterbezüge der Beamtin/des Beamten vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben.

Der Antrag auf Erstattung Ihrer privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ist bei Ihrer Bezügestelle (Niedersächsisches Landesamt für Bezüge- und Versorgung, NLBV) zu stellen. Dem Antrag ist eine Bescheinigung Ihrer Krankenversicherung (Vordruck des NLBV s. u.; Kopie des Versicherungsscheins reicht nicht aus) über die Höhe der monatlich zu zahlenden Beiträge Ihrer privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge beizufügen.

Unter: www.nlbv.niedersachsen.de; (Pfad: Bezüge und Versorgung/Besoldung/ Elternzeit) kann der **Vordruck für die Bescheinigung der Krankenkasse** aufgerufen werden (s. nächste Seite).

Zusätzliche Hinweise für Tarifbeschäftigte

Der Arbeitgeber darf während der Elternzeit grundsätzlich nicht kündigen.

Teilzeitbeschäftigung ist in der Elternzeit bis zu $\frac{3}{4}$ (bzw. $\frac{4}{5}$) der regulären Arbeitszeit (s. o.) möglich.

Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung pflicht- oder familienversichert ist, muss während der Elternzeit keine Krankenkassenbeiträge zahlen.

Ausnahme: Zulässige Teilzeit-Beschäftigung in der Elternzeit, die kein Minijob ist.

Freiwillig gesetzlich Versicherte zahlen nichts, wenn sie in die Familienversicherung des Ehe- oder Lebenspartners wechseln können. Ledige müssen hingegen ihre Beiträge auch in der Elternzeit weiterzahlen. Für Privatversicherte entfällt der Arbeitgeberzuschuss. Diese müssen ihre Krankenversicherung in Elternzeit komplett selbst zahlen.

Informieren Sie sich bei Ihrer Krankenkasse!

TIPP:

Damit der Wiedereinstieg in den Beruf gelingt, halten Sie Kontakt zu Ihrer Schule, zu Ihren Kolleginnen und Kollegen! Nutzen Sie die Möglichkeit an Veranstaltungen Ihrer Schule oder an regionalen und überregionalen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Informationen zum Thema Lehrkräftefortbildung finden Sie im Internet unter:
www.vedab.de

6. Arbeitszeitkonto

Grundsätzlich gilt, dass das Arbeitszeitkonto so abgebaut wird, wie es angespart wurde.

Elternzeit und Ausgleichsphase des Arbeitszeitkontos

Hat eine Kollegin/ein Kollege während der zehnjährigen Ansparphase für einige Zeit nicht am Arbeitszeitkonto teilgenommen (z. B. wegen Beurlaubung in der Elternzeit oder wegen Befreiung vom Arbeitszeitkonto), so verlängert dies nicht die Dauer der Ansparphase. Es gelten die gleichen Eckdaten wie für die übrigen Lehrkräfte der Schulform, in der sie/er arbeitet. Die Ausgleichsphase beginnt für die Lehrkraft zeitgleich mit den anderen, allerdings verkürzt sich die Dauer des Ausgleichs um die Zeit der Beurlaubung/ Befreiung (da sie in diesem Zeitraum ja nichts „angespart“ hat).

7. Teilzeit aus familiären Gründen: Beamtinnen und Beamte

Welche ist die geringste mögliche Stundenzahl?

Beamtinnen oder Beamte, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige Person betreuen, können nach **§ 62 NBG** (Niedersächsisches Beamtengesetz) ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren.

§ 62 NBG besagt:

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, ist auf Antrag

1. Teilzeitbeschäftigung von **mindestens einem Viertel** der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen oder
2. Urlaub ohne Bezüge zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Zeiten der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit dürfen zusammen mit Beurlaubungen nach § 62 und § 64 NBG insgesamt die **Dauer von 15 Jahren** nicht überschreiten. Die Elternzeit wird hier allerdings nicht mitgezählt (§ 65 NBG).

Über die **Auswirkungen von Teilzeit auf Ihre Pensionsansprüche** sollten Sie sich erkundigen. (Faustregel: Die Pensionsansprüche verringern sich entsprechend dem Teilzeitfaktor, wenn Sie also z.B. zwei Jahre mit halber Stundenzahl arbeiten, entspricht das einem Jahr Vollzeittätigkeit.)

Im Unterschied zur Teilzeit in Elternzeit müssen Anträge **sechs Monate vorher** gestellt werden, es gibt eine Untergrenze des Unterrichtsvolumens (1/4) und es gibt keine Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung (s. S. 8/9).

Bei Fragen zu **§ 62a NBG** (Familienpflegezeit) wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Gleichstellungsbeauftragte.

Zusätzliche Hinweise für Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte gibt es **keine Untergrenzen** der Teilzeitarbeit.

Merkblätter und Antragsformulare (z. B. auf Teilzeit / Beurlaubung / Elternzeit) finden Sie im Internet unter: <http://www.rlsb.de/service/formulare>

8. Teilzeiterlass

Der Erlass des Kultusministeriums „Besondere Regelungen für **teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte** und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte“ wurde zum 1.8.2017 überarbeitet.

In der Praxis tauchten und tauchen immer wieder Fragen auf, **wie verbindlich** diese Vorgaben seien. Dazu ist festzuhalten:

Formulierungen wie „**sind** ausgeschlossen“ oder „**ist** zu ermöglichen“ sind für jede Schule **verbindlich**.

Zu der Formulierung „**sollen**“ hat das Kultusministerium auf Anfrage der damaligen Frauenbeauftragten bereits im Jahr 1996 (als ein größtenteils wortgleicher Vorgängererlass in Kraft war) folgendes klargestellt:

„Mit den im Übrigen durch das Wort „sollen“ vorgegebene Möglichkeit der Erleichterung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist ein Abweichen nur in atypischen Fällen angezeigt, so dass auch hier die Schulleitung sich zu bemühen hat, den Erlassvorgaben gerecht zu werden.“
(Unveröffentlichter Erlass vom 26.11.1996; liegt den Gleichstellungsbeauftragten vor.)

Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte

Ergänzende Hinweise und Erläuterungen der Gleichstellungsbeauftragten sind eingerahmt.

RdErl. d. MK v. 7.4.2017 - 14-03143/2 (111) - (SVBl. 06/2017, S.304) - VORIS 20411 -

1. Allgemeines

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

Hinweis: „**Sollte**“ spricht eine sehr starke Empfehlung aus, so dass auch hier für ein Abweichen besondere Gründe vorliegen müssen.

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

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

Auszug aus dem § 61 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (Teilzeit aus persönlichen Gründen):
Eine Reduzierung bis zur Hälfte der Regelstundenzahl ist möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Auszug aus dem § 62 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (Teilzeit aus familiären Gründen):
Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (Kind bis 18 Jahre oder pflegebedürftige Angehörige) muss mindestens $\frac{1}{4}$ der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.
Hinweis zu 1.2: $\frac{1}{2}$ Jahr ist in besonderen Fällen auch möglich.

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

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

2. Erleichterung der Arbeitsbedingungen

Auszug aus § 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes:

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

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

Hinweis: Mit dem Begriff „ist“ wird im juristischen Sprachgebrauch ausgedrückt, dass diese Bestimmung verbindlich ist. **Achtung:** Die pädagogische Gestaltung des Stundenplans sollte daher diese Wahlmöglichkeit der Lehrkraft nicht einschränken!

Für die Wahrnehmung von teilbaren Aufgaben (z.B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Projektwochen, Schulveranstaltungen) sind teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte nur entsprechend ihrer Teilzeitquote einzusetzen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Sofern eine entsprechende Reduzierung bestimmter teilbarer und nicht teilbarer außerunterrichtlicher Tätigkeiten (z.B. Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen) auch durch alternierenden Einsatz nicht ermöglicht werden kann, ist die dadurch im Verhältnis zu Vollzeitkräften entstehende stärkere Belastung an anderer Stelle zumindest annähernd auszugleichen, soweit ein Ausgleich nicht schon durch die Erleichterungen der Nummern 2.1.1 bis 2.1.6 erreicht wird. § 5 NGG (Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben) ist zu beachten.

§ 5 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben: Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

2.1.1 Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag ist bei Teilzeitbeschäftigten, die ihre Unterrichtsverpflichtung nach § 62 NBG um mindestens 1/5 Unterrichtsstunden reduziert haben, ausgeschlossen und soll bei den übrigen Teilzeitbeschäftigten vermieden werden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Teilzeitbeschäftigten gewünscht.

Hinweis: Der Begriff „soll“ beinhaltet im juristischen Sprachgebrauch verbindliche Vorgaben, von denen nur in atypischen Fällen abgewichen werden kann.

2.1.2 Teilzeitkräfte an Ganztagschulen, die ihre Unterrichtsverpflichtung nach § 62 NBG um mindestens 1/5 Unterrichtsstunden reduziert haben, dürfen nur mit ihrem Einverständnis für die Dauer eines ganzen Schultages eingesetzt werden. Ein Einsatz, der am Vormittag beginnt und am Nachmittag endet, darf nicht mehr als fünf Unterrichtsstunden umfassen. Springstunden sind abweichend von 2.1.3 nicht zulässig. Etwas anderes gilt nur, wenn die Teilzeitbeschäftigten dies wünschen. Ein Anspruch auf ausschließlichen Einsatz am Vormittag besteht nicht. Bei den übrigen Teilzeitkräften soll entsprechend verfahren werden.

Hinweis: Das Ende des Vormittags und der Beginn des Nachmittags richten sich im Regelfall nach der Mittagspause der jeweiligen Schule.

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

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

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

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

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

2.3 Eine Ermäßigung der Funktionstätigkeit von Lehrkräften ist grundsätzlich ausgeschlossen. Sofern für die Wahrnehmung der Funktionstätigkeit Anrechnungsstunden nicht gewährt werden, ist die über die Teilzeitquote hinausgehende Inanspruchnahme durch weitere Entlastungen im Sinne der Nummer 2.1 auszugleichen. Die ordnungsgemäße Erledigung der besonderen Aufgaben des Funktionsamtes muss durch geregelte Anwesenheitszeiten während der Unterrichtszeit sichergestellt sein, sofern nicht die Vereinbarung verbindlicher Erreichbarkeitszeiten für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben ausreichend ist.

2.4 Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind im Verhältnis zu Vollzeitlehrkräften hinsichtlich Anzahl und Dauer von Schulfahrten nur entsprechend dem Umfang ihrer reduzierten Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen. In Betracht kommt auch eine Reduzierung der sonstigen außerunterrichtlichen Dienstaufgaben, wie beispielsweise Vertretungsunterricht, Aufsichtsführung, Projektwochen oder sonstige Schulveranstaltungen. Die Entlastung ist spezifisch auf die Teilnahme der teilzeitbeschäftigten Lehrkraft an einer Klassenfahrt bezogen zu gewähren, und muss deshalb über die Entlastungen hinausgehen, die entweder teilzeitbeschäftigten Lehrkräften allgemein nach Nr. 2.1. oder aber allen Lehrkräften unabhängig vom Beschäftigungsumfang bezogen auf eine Klassenfahrt gewährt werden.

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

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

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

4. Begrenzt dienstfähige Lehrkräfte (§ 27 BeamtStG)

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

5. Lehrkräfte im Beschäftigtenverhältnis

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

6. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

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

7. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 1.8.2017 in Kraft.

9. Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

Regelungen für Tarifbeschäftigte

Die Betreuung erkrankter Kinder unter 12 Jahren ist **für Tarifbeschäftigte** durch § 45 SGB V - Gesetzliche Krankenversicherung - geregelt:

„(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann (...).

(2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 20 Tage.“

Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Laut § 9a der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung vom 30.09.2015 können bei Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren jährlich je Kind **bis zu 5 Arbeitstage** Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge in Anspruch genommen werden.

In besonderen Einzelfällen kann der Urlaub für jedes Kind angemessen verlängert werden, insgesamt aber nur auf 12 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei Alleinerziehenden auf bis zu 18 Arbeitstage. Die maximale Anzahl der Sonderurlaubstage kann nicht überschritten werden, auch wenn beispielsweise vier Kinder nacheinander erkranken.

In der Sonderurlaubsverordnung sind die „besonderen Einzelfälle“ nicht geregelt. Auch der Begriff „angemessen“ wird nicht näher erläutert.

Die Sonderurlaubsverordnung ist nachzulesen unter www.rlsb.de
(Pfad: Themen/Lehrkräfte/Beurlaubung/Sonderurlaub)

Für den Nachweis der Erkrankung des Kindes ist eine ärztliche Bescheinigung erforderlich.

Auszug aus der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO)

in der Fassung vom 16. Januar 2006 (Nds.GVBl. Nr.3/2006 S.35; ber. S.61; SVBl. 5/2006 S.165; ber. S.218), VORIS 20411 01 68

§ 9

Urlaub aus persönlichen Gründen

¹Aus wichtigen persönlichen Gründen kann unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen Urlaub im notwendigen Umfang, auch für weniger als einen Arbeitstag, erteilt werden. ²Die Bezüge sollen nur in dem angegebenen Umfang weitergewährt werden:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1. Niederkunft der Ehegattin, der Lebenspartnerin oder der Lebensgefährtin | ein Arbeitstag, |
| 2. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| 3. Umzug aus dienstlichem Anlass | |
| a) innerhalb Deutschlands | ein Arbeitstag, |
| b) in das oder aus dem Ausland | bis zu zwei Arbeitstagen, |
| 4. 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum | ein Arbeitstag, |
| 5. ärztliche Behandlung der Beamtin oder des Beamten, die während der Arbeitszeit erfolgen muss, | für die notwendige Abwesenheitszeit, |
| 6. Entnahme von Organen und Geweben nach den §§ 8 und 8a des Transplantationsgesetzes oder von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen nach § 9 des Transfusionsgesetzes, wenn eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, | für die notwendige Abwesenheitszeit, |
| 7. für einen Verbesserungsvorschlag | bis zu zwei Arbeitstagen, |
| a) im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung auf Vorschlag des Prüfungsausschusses für das Vorschlagswesen in der niedersächsischen Landesverwaltung und | |
| b) im Übrigen auf Vorschlag einer nach den jeweiligen Regelungen über das Vorschlagswesen zuständigen Stelle | |
| 8. in sonstigen dringenden Fällen | bis zu drei Arbeitstagen. |

§ 9 a

Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

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

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

²Der Urlaub kann auch für halbe Arbeitstage erteilt werden.

(2) ¹Bei schwerer Erkrankung eines Kindes soll Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge erteilt werden, wenn

- das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und
- eine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für die nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes nicht zur Verfügung steht.

²Der Urlaub kann je Kind für bis zu fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr erteilt werden. ³In besonderen Einzelfällen kann der Urlaub für jedes Kind angemessen verlängert werden. ⁴Der Beamtin oder dem Beamten darf Urlaub nach den Sätzen 1 bis 3 insgesamt aber nur für bis zu zwölf Arbeitstage im Urlaubsjahr, einer alleinerziehenden Beamtin oder einem alleinerziehenden Beamten für bis zu achtzehn Arbeitstage im Urlaubsjahr erteilt werden. ⁵Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. ⁶Urlaub nach Absatz 1 ist bei der Höchstdauer anzurechnen.

(2a) ¹Abweichend von Absatz 2 Satz 2 kann im Urlaubsjahr 2022 Urlaub nach Absatz 2 Satz 1 je Kind für bis zu zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr erteilt werden. ²Abweichend von Absatz 2 Satz 4 darf der Beamtin oder dem Beamten Urlaub im Urlaubsjahr 2022 insgesamt aber nur für bis zu zwanzig Arbeitstage im Urlaubsjahr, einer alleinerziehenden Beamtin oder einem alleinerziehenden Beamten für bis zu dreißig Arbeitstage im Urlaubsjahr erteilt werden.

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

- die bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und weiter fortschreitet,
- bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
- die eine begrenzte Lebensdauer von wenigen Monaten erwarten lässt.

²Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

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

§ 9 b (...)

§ 9 c Kuren

(1) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge wird erteilt für

1. Heilkuren, Sanatoriumsbehandlungen oder medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als beihilfefähig anerkannt oder als Maßnahme der beamtenrechtlichen Heilfürsorge oder Unfallfürsorge genehmigt worden sind, und
2. medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die ein Träger der Sozialversicherung, eine für die Durchführung des Sozialen Entschädigungsrechts zuständige Verwaltungsbehörde oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt werden.

²Bei der Festlegung des Urlaubs nach Satz 1 ist auf dienstliche Belange Rücksicht zu nehmen. ³Die Beurlaubung erfolgt für die jeweils anerkannte, genehmigte oder bewilligte Dauer.

(2) ¹Urlaub wird für die Begleitung eines Kindes bei einer Maßnahme nach Absatz 1 erteilt, wenn die Begleitung nach ärztlicher Bescheinigung erforderlich ist und eine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für die Begleitung nicht zur Verfügung steht. ²Der Urlaub wird je Kind für bis zu fünfzehn Arbeitstage im Urlaubsjahr erteilt, davon fünf Arbeitstage, für Alleinerziehende zehn Arbeitstage unter Weitergewährung der Bezüge.

§ 9 d

Urlaub zur Organisation und Sicherstellung akut erforderlicher Pflege

(1) ¹Beamtinnen und Beamten ist für bis zu zehn Arbeitstage Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen, wenn der Urlaub erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. ²§ 9 a Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(1a) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 beträgt die Obergrenze im Urlaubsjahr 2022 neunzehn Arbeitstage je Urlaubsjahr.

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

§ 9 e

Urlaub zur Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes bei Maßnahmen zum Infektionsschutz während der COVID-19-Pandemie

(1) ¹Für die Beaufsichtigung oder Betreuung eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, soll für bis zu 30 Arbeitstage im Urlaubsjahr, jedoch nicht über den in § 45 Abs. 2 a Satz 3 des Fünften Buchs des Sozialgesetzbuchs genannten Zeitpunkt hinaus, Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge erteilt werden, wenn

1. infolge der COVID-19-Pandemie

- a) zur Verhinderung der Verbreitung des Corona-Virus Sars-CoV-2 die vom Kind besuchte Schule, Kindertagesstätte oder Einrichtung für Menschen mit Behinderung aufgrund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend ganz oder teilweise geschlossen worden ist,
- b) das Kind die von ihm besuchte Schule, Kindertagesstätte oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen aus Gründen des Infektionsschutzes nicht betreten darf,
- c) die zuständige Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert hat und die vom Kind besuchte Schule, Kindertagesstätte oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen davon erfasst ist,
- d) die Präsenzpflicht in der von dem Kind besuchten Schule aufgehoben worden ist,
- e) das Kind aufgrund einer behördlichen Empfehlung die von ihm besuchte Schule, Kindertagesstätte oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen nicht besucht oder
- f) der Zugang zu dem von dem Kind genutzten Betreuungsangebot eingeschränkt worden ist,

2. eine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für die Beaufsichtigung oder Betreuung des Kindes nicht zur Verfügung steht und

3. der Beamtin oder dem Beamten das häusliche Arbeiten tatsächlich oder technisch nicht möglich ist.

²§ 9 a Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Urlaub nach Absatz 1 kann auch erteilt werden, wenn das zu beaufsichtigende oder zu betreuende minderjährige Kind das zwölfte Lebensjahr vollendet hat, bei ihm erhöhter Betreuungsbedarf besteht und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) ¹Leben in dem Haushalt der Beamtin oder des Beamten mehrere Kinder, so erhöht sich die Obergrenze von 30 Arbeitstagen nicht. ²Die Obergrenze darf überschritten werden, wenn bei einem oder mehreren Kindern erhöhter Betreuungsbedarf besteht und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ³Bei Überschreiten der Obergrenze darf der Urlaub ab dem 31. Arbeitstag nur unter Weitergewährung der Bezüge in halber Höhe erteilt werden.

(4) Die Zahl der Arbeitstage, für die der Beamtin oder dem Beamten vor dem 27. September 2022 aus Gründen, die den Gründen nach Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 entsprechen, Urlaub nach § 11 Abs. 1 erteilt worden ist, ist auf die Obergrenze von 30 Arbeitstagen anzurechnen.

Stand 08.12.2022

Regionales Landesamt für Schule und Bildung Osnabrück

Sylke Nerlich	Petra Köhler-Pastoor
Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte an Grundschulen Oberschulen Hauptschulen Realschulen Förderschulen und Studienseminare (Dezernat 2)	Gleichstellungsbeauftragte für Beschäftigte an Gesamtschulen Gymnasien Berufsbildenden Schulen und Studienseminare (Dezernate 3 und 4)
Tel: 0541 77046 - 222 Fax: 0541 77046 8 222	Tel: 0541 77046 - 315 Fax: 0541 77046 8 315
E-Mail: Sylke.Nerlich@rlsb-os.niedersachsen.de	E-Mail: Petra.Koehler-Pastoor@rlsb-os.niedersachsen.de
https://www.rlsb.de/themen/pvglsg/gleichstellung/gleichstellung-ra	
Adresse: Gleichstellungsbeauftragte für Schulen und Studienseminare Regionales Landesamt für Schule und Bildung Osnabrück Mühlenschweg 8, 49090 Osnabrück	

Weitere Informationen:

Elterngeldstelle Ihrer Kommune (zu finden unter www.ms.niedersachsen.de)

Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter (für Ihre Region bzw. Schulform) **des Dezernates 1P (Lehrendes Personal)** beziehungsweise **1 NP (Nichtlehrendes Personal)** des **Regionalen Landesamtes für Schule und Bildung Osnabrück**

Zentrale Informations- und Beratungsstelle (ZIB) des Niedersächsischen Landesamts für Bezüge- und Versorgung (NLBV) (bei Fragen zu Besoldung, Beihilfe, Auswirkung auf die Pension) - Infos und Vordrucke im Internet: www.nlbv.niedersachsen.de

Informationen für Tarifbeschäftigte:

Gesetzliche Krankenversicherung
Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund

Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.
(§ 20 Abs. 5 NGG)