

INHALT

Bekanntmachung der Neufassung des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) vom 20. Juni 2002	109
Hinweise zum Nebentätigkeitsrecht	115

Die Personalabteilung informiert:

Bekanntmachung der Neufassung des Mutterschutzgesetzes und der Änderungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechtes vom 16. Juni 2002

Auf Grund des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechtes vom 16. Juni 2002 (BGBl I S. 1812) hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 20. Juni 2002 eine Neufassung des Mutterschutzgesetzes bekannt gemacht, die nachfolgend wiedergegeben wird.

Die wesentlichen Änderungen des o. a. Zweiten Gesetzes zur Änderung des Mutterschutzrechtes vom 16. Juni 2002 traten am 20. Juni 2002 in Kraft und sind:

- In allen Fällen einer Geburt vor dem errechneten Geburtstermin wird die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Anzahl der Tage verlängert, die bei der 6-wöchigen Schutzfrist vor der Geburt nicht zum Tragen kommen konnten (§ 6 Abs. 1 MuSchG). Nunmehr betragen die Schutzfristen vor und nach der Geburt insgesamt immer mindestens 14 Wochen.
- Für den Fall des Todes des Kindes ist eine Wiederbeschäftigung der Mutter frühestens nach Ablauf von drei Wochen nach der Entbindung zulässig (§ 6 Abs. 1 Satz 3 MuSchG).
- Dauerhafte Verdienstkürzungen während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes für das Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sind zu berücksichtigen, wenn sie nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen (§ 11 Abs. 2 und § 14 Abs. 1 MuSchG).

- Bei einem Wechsel von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen wurde ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld von höchstens 210 Euro eingeräumt (§ 13 Abs. 3 MuSchG). Dabei ist eine zeitliche Unterbrechung beim Wechsel unschädlich, wenn bei Beginn der Mutterschutzfrist das Beamtenverhältnis noch bestanden hat.

Durch diese Schaffung eines Anspruches auf Mutterschaftsgeld erwächst diesen Frauen auch ein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 MuSchG).

- Es wurde klargestellt, dass die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten gelten und somit keine Minderung des Erholungsurlaubes rechtfertigen. Auch wurde festgeschrieben, dass Urlaub, der vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig in Anspruch genommen werden konnte, noch nach Ablauf der Schutzfristen im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beanspruchen kann. (§ 17 MuSchG)
- Der Kreis der anspruchsberechtigten Personen auf Mutterschaftsgeld wurde erweitert. Nunmehr besteht auch für solche Fälle, in denen das Arbeitsverhältnis erst während der Schutzfrist vor oder nach der Geburt beginnt, ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Voraussetzung ist jedoch, dass eine Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

in der Neufassung vom 20. Juni 2002

Inhaltsübersicht

<p style="text-align: center;">Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften</p> <p>Geltungsbereich 1 Gestaltung des Arbeitsplatzes 2</p> <p style="text-align: center;">Zweiter Abschnitt Beschäftigungsverbote</p> <p>Beschäftigungsverbote für werdende Mütter 3 Weitere Beschäftigungsverbote 4 Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis 5 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung 6 Stillzeit 7 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit 8</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt 2 a Mutterschaftsurlaub (weggefallen) 8a-8d</p> <p style="text-align: center;">Dritter Abschnitt Kündigung</p> <p>Kündigungsverbot (weggefallen) 9 Erhaltung von Rechten 9a 10</p>	§§		<p style="text-align: center;">Vierter Abschnitt Leistungen</p> <p>Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (weggefallen) 11 Mutterschaftsgeld 12 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld 13 Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft 14 Freistellung für Untersuchungen 15 Erholungsurlaub 16 17</p> <p style="text-align: center;">Fünfter Abschnitt Durchführung des Gesetzes</p> <p>Auslage des Gesetzes 18 Auskunft 19 Aufsichtsbehörden 20</p> <p style="text-align: center;">Sechster Abschnitt Straftaten und Ordnungswidrigkeiten</p> <p>Straftaten und Ordnungswidrigkeiten (weggefallen) 21 22,23</p> <p style="text-align: center;">Siebter Abschnitt Schlussvorschriften</p> <p>In Heimarbeit Beschäftigte (weggefallen) 24 15</p>	§§
---	----	--	---	----

Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951, BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

(2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.

(3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr

Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S. 1).

(5) Unabhängig von den auf Grund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

Zweiter Abschnitt Beschäftigungsverbote

§ 3

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

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

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

§ 4

Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn Kilogramm Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen sie Infolge Ihrer Schwangerschaft In besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,
8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann

die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5

Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

(2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

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

^{*)} § 6 Abs. 1 dieses Gesetzes dient der Umsetzung des Artikels 8 (Mutterschaftsurlaub) der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) – Abl. EG Nr. L 348 S. 1.

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer Ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

§ 7 Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstaufschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

(4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
2. von sonstigen Frauen über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden

1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,

2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theater- vorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.

(4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaus- halt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Mu- sikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schau- stellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen wer- dende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nacht- ruhe gewährt wird.

(5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichge- stellte, die, werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Ferti- gungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der wer- denden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussicht- lich während einer 7 ¼-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehör- de kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimarbeitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.

(6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfäl- len Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zu- lassen.

Abschnitt 2a Mutterschaftsurlaub

§§ 8a bis 8d (weggefallen)

Dritter Abschnitt Kündigung

§ 9 Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitge- ber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Über- schreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Be- schäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleich- stellung auch auf den Neunten Abschnitt – Kündigung – des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.

(2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.

(3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Lan- desbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zu- sammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

(4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

§ 9a
(weggefallen)

§ 10
Erhaltung von Rechten

(1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Vierter Abschnitt
Leistungen

§ 11
Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

(1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.

(2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschrif-

ten über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

§ 12
(weggefallen)

§ 13
Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.

(2) Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung. Ober das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend, deren Arbeitsverhältnis während Ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

(3) Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, erhalten von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2.

§ 14
Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 Abs. 1, 2 Satz 1 bis 4 und Abs. 3 der Reichsversicherungsordnung, § 29 Abs. 1, 2 und 4 des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von Ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

(2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 zu Lasten des Bundes von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.

(3) Absatz 2 gilt für den Zuschuss des Bundes entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

(4) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

§ 15

Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe,
6. Entbindungsgeld.

§ 16

Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 17

Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Fünfter Abschnitt Durchführung des Gesetzes

§ 18

Auslage des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

(2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 19

Auskunft

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

(2) Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

§ 20

Aufsichtsbehörden

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und .Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

Sechster Abschnitt Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

§ 21

Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig

1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
3. den Vorschriften des § 8 Abs. 1 oder 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,
4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft

zuwiderhandelt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

(3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§§ 22 und 23

(weggefallen)

Siebter Abschnitt Schlussvorschriften

§ 24

In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten

1. die §§ 3, 4 und 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt,
2. § 2 Abs. 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 13 Abs. 2, die §§ 14, 16, 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

§ 25

(weggefallen)

Die Personalabteilung informiert:

Hinweise zum Nebentätigkeitsrecht

1. Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich

1.1 für Beamte

Das Nebentätigkeitsrecht der aktiven Beamten ist

- in den §§ 68 bis 73 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) – SchulR HH 7.1.1 –
- in der Verordnung über die Nebentätigkeit der hamburgischen Beamten (HmbNVO) – SchulR HH 7.9.1 –
- in der Verordnung über die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstherrn sowie über das hierfür zu entrichtende Entgelt bei Nebentätigkeiten der hamburgischen Beamten (Inanspruchnahme- und Entgelt- Verordnung) – HmbGVBl. 1987, Teil 1, Seiten 223 bis 226 –
in der jeweils geltenden Fassung

geregelt.

1.2. für Angestellte

Die beamtenrechtlichen Bestimmungen über Nebentätigkeiten sind sinngemäß auf Angestellte im hamburgischen öffentlichen Dienst anzuwenden, deren Beschäftigungsverhältnis durch den Bundes-Angestelltentarifvertrag geregelt wird (§ 11 BAT).

1.3 für Arbeiter

Für Arbeiter enthält §13 des Manteltarifvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) eine eigenständige Regelung für Nebentätigkeiten. Bei Anwendung dieser Regelung können die Nebentätigkeitsvorschriften für Beamte mit herangezogen werden.

2. Zum Begriff der Nebentätigkeit

2.1

Nebentätigkeit ist der Oberbegriff für Nebenamt und Nebenbeschäftigung.

2.2

Nebenamt ist ein nicht zu einem Hauptamt gehörender Kreis von Aufgaben im Sinne des § 4 Abs. 1 des Hamburgischen Beamtengesetzes, die im öffentlichen Dienst wahrgenommen werden (§ 2 Abs. 2 HmbNVO).

2.3

Nebenbeschäftigung ist jede nicht zu einem Hauptamt oder Nebenamt gehörende Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes (§ 2 Abs. 3 HmbNVO).

2.4 Wann gehört eine Tätigkeit zum Hauptamt und wann kann sie als Nebentätigkeit übertragen werden?

In der Regel sind Gegenstand des Hauptamtes eines Beamten Aufgaben, die bei derselben Verwaltung und – innerhalb dieser – bei der eigenen Dienststelle wahrzunehmen sind. Aufgaben, die für die Freie und Hansestadt Hamburg wahrgenommen werden, sind nach der organisationsrechtlichen Vorschrift des § 5 HmbNVO grundsätzlich in ein Hauptamt einzuordnen und nicht als Nebenbeschäftigung zuzulassen.

Der Dienstherr nimmt die Zuordnung einer Aufgabe zu einem Hauptamt – die die Regel bildet – oder ihre ausnahmsweise Ausgestaltung als Nebenamt oder als Nebenbeschäftigung im öffentlichen Dienst kraft seiner Organisationsgewalt vor. Dabei ist es zumindest die Regel, dass Gegenstand des Hauptamtes eines Beamten Aufgaben sind, die bei derselben Verwaltung und – innerhalb dieser – bei der eigenen Dienststelle wahrzunehmen sind. In diesem Rahmen ist die Zuordnung der durch Beamte wahrzunehmenden Aufgaben zu Hauptämtern der Grundsatz; sie soll erfolgen, d. h. eine Aufgabe darf nur in atypischen Fällen als Nebentätigkeit ausgestaltet und einem Beamten übertragen werden, wenn sie mit dessen Hauptamt in Zusammenhang steht. Diesem steht die mögliche Tatsache, dass der Beamte im Hauptamt schon ausgelastet ist, nicht entgegen.

Beispiele:

- Wenn der Bedienstete in seinem Hauptamt gewonnene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen weitervermittelt (z. B. Jurist aus der Rechtsabteilung ist eingesetzt um schulrechtliche Themen abzudecken) gehört dies zum Hauptamt.
- Wenn ein Dozent am IfL eine Veranstaltung am IfL außerhalb seines eigentlichen Fachbereiches durchführt (z. B. der Dozent für Mathematik führt eine Veranstaltung in Metaplan-Technik durch), gehört dies zum Hauptamt.

2.5

Welche Tätigkeiten „Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst“ sind, bestimmt § 4 HmbNVO. Zu ihnen gehören nicht nur solche im Rahmen von Dienstverhältnissen (Arbeitsverhältnissen), sondern auch selbstständige Tätigkeiten, etwa auf der Grundlage von Werkverträgen.

2.6

Als Nebentätigkeit gilt nicht die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter; ihre Übernahme ist vor Beginn der Tätigkeit schriftlich anzuzeigen (§ 69 Abs. 1 Satz 2 HmbBG). Öffentliche Ehrenämter sind

- die in Rechtsvorschriften des öffentlichen Rechts als Ehrenämter bezeichneten Tätigkeiten,
- die auf behördlicher Bestellung oder auf Wahl beruhende unentgeltliche Mitwirkung bei der Erfüllung von Aufgaben im öffentlichen Dienst (§ 3 Abs. 1 HmbNVO).

Nach den Rechtsvorschriften des öffentlichen Rechts üben z. B. Bürgerschaftsabgeordnete, Bezirksabgeordnete, Deputierte, ehrenamtliche Richter, ehrenamtliche Mitglieder eines Selbstverwaltungsorgans in der Sozialversicherung und ehrenamtliche Mitglieder eines Gemeinderats oder Stadtrats öffentliche Ehrenämter aus.

Ehrenbeamte nehmen kein öffentliches Ehrenamt im Sinne des § 69 Absatz 1 Satz 2 erster Halbsatz des Hamburgischen Beamtengesetzes wahr (§ 3 Abs. 2 HmbNVO). Die Tätigkeit eines Ehrenbeamten – z. B. als Bürgermeister, Amtsvorsteher oder Beigeordneter – ist ein Nebenamt und gem. § 70 Abs. 1 Nr. 1a HmbBG genehmigungspflichtig.

3. Genehmigungspflichtige, nicht genehmigungspflichtige, anzeigepflichtige Nebentätigkeiten

3.1 Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

Grundsätzlich ist jede Nebentätigkeit genehmigungspflichtig (§ 69 Abs. 1 HmbBG),

3.2 Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten:

Ausgenommen von der Genehmigungspflicht sind nur Nebentätigkeiten,

- a) zu deren Wahrnehmung der Beamte nach § 68 HmbBG verpflichtet worden ist,
- b) die in § 70 Abs. 1 HmbBG als nicht genehmigungspflichtig aufgeführt sind,
- c) für die die Genehmigung zur Übernahme auf Grund des § 7 HmbNVO als allgemein erteilt gilt.

3.2.1 Verpflichtung zur Übernahme einer Nebentätigkeit

Gemäß § 68 HmbBG ist der Beamte verpflichtet, auf schriftliches Verlangen seines Dienstvorgesetzten eine

Nebentätigkeit (Nebenamt, Nebenbeschäftigung) im öffentlichen Dienst zu übernehmen und fortzuführen, sofern diese Tätigkeit seiner Vorbildung oder Berufsausbildung entspricht und ihn nicht über Gebühr in Anspruch nimmt.

3.2.2

Gemäß § 70 Abs. 1 HmbBG sind **nicht genehmigungspflichtig:**

1. eine unentgeltliche Nebentätigkeit (ob Unentgeltlichkeit vorliegt, ist nach § 6 HmbNVO zu beurteilen) mit Ausnahme
 - a) der Übernahme eines Nebenamtes, einer Vormundschaft, Pflegschaft oder Testamentsvollstreckung,
 - b) der Übernahme einer gewerblichen Tätigkeit, der Ausübung eines freien Berufs oder der Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten,
 - c) des Eintritts in ein Organ eines Unternehmens mit Ausnahme einer Genossenschaft,
 - d) der Übernahme einer Treuhänderschaft,
2. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung des Beamten unterliegenden Vermögens,
3. eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit des Beamten,
4. die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbstständige Gutachtertätigkeit von Professoren und Hochschulassistenten an staatlichen Hochschulen sowie Beamten an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten,
5. die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamten.

Weitere Erläuterungen

– Nebentätigkeit in Organen von Genossenschaften

Die unentgeltliche Tätigkeit in einem Organ einer Genossenschaft ist nicht genehmigungspflichtig (§ 70 Abs. 1 Nr. 1c HmbBG). Für eine solche Tätigkeit besteht auch keine Anzeigepflicht. Sie darf jedoch nur ausgeübt werden, wenn die Nebentätigkeit die dienstlichen Leistungen, die Unparteilichkeit oder die Unbefangtheit des Bediensteten oder andere dienstliche Interessen nicht beeinträchtigen kann.

– Schriftstellerische Tätigkeit

Zu einer genehmigungsfreien schriftstellerischen Tätigkeit zählt nicht die Tätigkeit als Verleger, Herausgeber oder Schriftleiter sowie die regelmäßige Mitarbeit an Zeitungen, Zeitschriften, Entscheidungssammlungen, ergänzbaren Sammelwerken usw. Diese Tätigkeiten unterliegen der Genehmigungspflicht (§ 70 Absatz 1 Nummer 1b HmbBG).

– Wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeit

Wissenschaftlich im nebensätigkeitsrechtlichen Sinne sind nur solche Tätigkeiten, die der Beamte frei von Verpflichtungen gegenüber Dritten um ihrer selbst willen und nach eigener Bestimmung ausübt; Kennzeichen sind Selbstständigkeit, Unabhängigkeit und Entschlussfreiheit. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt bei auftragsgebundener Tätigkeit – z. B. Übernahme eines Lehrauftrags –.

Bei den künstlerischen Nebentätigkeiten sind entsprechende Maßstäbe anzulegen. Es muss sich um schöpferisches Gestalten nach eigenen Ideen, um

reine Kunst handeln. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt, wenn der Verwertung der künstlerischen Leistung eine gewerbs- oder geschäftsmäßige Bedeutung zukommt, wie es z. B. beim regelmäßigen Auftreten als Musiker oder Schauspieler der Fall ist.

– **Vortragstätigkeit**

Eine Vortragstätigkeit im Sinne von § 70 Abs. 1 Nr. 3 HmbBG liegt nicht vor, wenn es sich um eine Lehr- oder Unterrichtstätigkeit handelt. Eine Lehr- oder Unterrichtstätigkeit ist gegeben, wenn in Fortsetzungen ein zusammenhängender Überblick über ein Sachgebiet vermittelt oder wenn der Beamte für eine bestimmte Organisation wiederholt vor wechselndem Hörerkreis tätig wird.

Diese Lehr- und Unterrichtstätigkeit ist genehmigungspflichtig, wenn sie gegen Vergütung ausgeübt wird und keine wissenschaftliche Lehrtätigkeit darstellt. Auch hier gilt § 7 HmbNVO.

– **Erstattung von Gutachten**

Die Erstattung von Gutachten innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes unterliegt - soweit sie als Nebentätigkeit wahrgenommen wird - grundsätzlich der Genehmigungspflicht, wenn mit der Tätigkeit eine Vergütung verbunden ist. Unberührt hiervon bleiben die für Hochschullehrer und für Beamte an wissenschaftlichen Instituten und Anstalten geltenden Sondervorschriften des § 70 Abs. 1 Nr. 4 HmbBG.

– **Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamten**

Unter die Vorschriften des § 70 Abs. 1 Nr. 5 HmbBG fallen nur Tätigkeiten, die der unmittelbaren Wahrung von Berufsinteressen dienen, z. . die Tätigkeit in Organen. Nicht erfasst wird die von der Nebentätigkeit für andere Einrichtungen (z. B. Versicherungen) nicht zu unterscheidende Tätigkeit als Werber oder Versicherungsvermittler. Diese Tätigkeit ist genehmigungspflichtig, wenn sie gegen Vergütung ausgeübt wird.

– **Mitwirkung in Preisrichterkollegien**

Die Mitwirkung in Preisrichterkollegien als Fachpreisrichter, Sachpreisrichter, Ersatzpreisrichter, Sachverständiger und Vorprüfer ist eine genehmigungspflichtige Nebentätigkeit, wenn mit ihr eine Vergütung verbunden ist und die Tätigkeit nicht im Rahmen des Hauptamtes ausgeübt wird.

Auch eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit ist vorher schriftlich anzuzeigen (siehe Ziff. 2.2)

3.2.3 Als allgemein genehmigt geltende Nebentätigkeit

Gemäß § 7 Abs. 1 HmbNVO gilt die Genehmigung zur Übernahme einer oder mehrerer genehmigungspflichtiger Nebentätigkeiten als allgemein erteilt, wenn

1. die Nebentätigkeiten unentgeltlich ausgeübt werden oder das Entgelt insgesamt 100 Euro in einem Monat nicht übersteigt,
2. die Nebentätigkeiten außerhalb der Dienstzeit ausgeübt werden,
3. die zeitliche Beanspruchung durch sämtliche von dem Beamten ausgeübten genehmigungspflichtigen und nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten ein

Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und

4. kein Versagungsgrund nach § 69 Absatz 2 Sätze 1 und 2 des Hamburgischen Beamtengesetzes vorliegt.

Die Übernahme einer gewerblichen Tätigkeit, die Ausübung eines freien Berufs und die Mitarbeit bei einer dieser Nebentätigkeiten bedürfen abweichend von Satz 1 jeweils der vorherigen Genehmigung im Einzelfall.

Die beabsichtigte Übernahme einer oder mehrerer nach Absatz 1 als genehmigt geltender Nebentätigkeiten ist dem Dienstvorgesetzten mindestens einen Monat vor Beginn der jeweiligen Tätigkeit schriftlich anzuzeigen.

Besondere Hinweise hierzu:

- Es ist besonders zu beachten, dass die Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit nur dann als erteilt gilt, wenn alle vier Voraussetzungen, die unter § 7 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 HmbNVO festgelegt sind, erfüllt werden.
- Ob Unentgeltlichkeit vorliegt bzw. was als Vergütung anzusehen ist, ergibt sich aus § 6 HmbNVO.
- Bei der Berechnung der monatlichen Einkommensgrenze von 100 Euro ist es zulässig, die von Dozenten in einem Semester erzielten mtl. Vergütungen zu addieren und den Mittelwert zu Grunde zu legen. Sofern sich die Dozententätigkeit nicht auf das gesamte Semester erstreckt, sind die Gesamteinkünfte, aus denen der Mittelwert von 100 Euro errechnet werden darf, nur auf die Monate zu beziehen, in denen der Dozent tatsächlich Vorlesungen hält.
- Art und Umfang der zeitlichen Beanspruchung (siehe Ziff. 4.2 b)

4. Voraussetzungen für die Genehmigung einer Nebentätigkeit

4.1

Die Genehmigung einer Nebentätigkeit setzt voraus, dass eine Besorgnis der Beeinträchtigung dienstlicher Interessen durch die Nebentätigkeit nicht besteht (§ 69 Abs. 2 Satz 1 HmbBG).

Eine solche Besorgnis und damit ein Grund zur Versagung der Nebentätigkeitsgenehmigung liegt insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit

1. nach Art und Umfang der Arbeitskraft des Beamten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten behindert werden kann,
2. den Beamten in einen Widerstreit mit seinen dienstlichen Pflichten bringen kann,
3. in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der die Behörde, der der Beamte angehört, tätig wird oder tätig werden kann,
4. die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit des Beamten beeinflussen kann,
5. zu einer wesentlichen Einschränkung der künftigen dienstlichen Verwendbarkeit des Beamten führen kann,
6. dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein kann.

4.2 Art und Umfang der zeitlichen Beanspruchung

a) Zweitberuf

Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist in der Regel zu versagen, wenn sie die Ausübung eines Zweitberufes darstellt. Mit dieser Einschränkung soll sichergestellt

werden, dass sich der Beamte mit der beantragten Nebentätigkeit nicht allmählich einen Zweitberuf aufbaut, unabhängig davon, ob der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit überschreitet.

Ob ein Zweitberuf vorliegt ist nur im Rahmen einer Gesamtbetrachtung anhand folgender Kriterien möglich:

- **Gewerbsmäßige Dienst- oder Arbeitsleistung** = mit gewisser Regelmäßigkeit ausgeübte und zumeist auf ständige Gewinnerzielung ausgerichtete Nebentätigkeit
- **Umfang der Nebentätigkeit** = durchschnittliche zeitliche Inanspruchnahme, gemessen am vorgesehenen Gesamtzeitraum der Nebentätigkeit
- **Dauer der Nebentätigkeit** = Länge des Gesamtzeitraums, über den die beantragte Nebentätigkeit beabsichtigt ist
- **Häufigkeit** = Regelmäßigkeit, mit der die Nebentätigkeit innerhalb des beabsichtigten Gesamtzeitraums ausgeübt werden soll.

Die Tätigkeit muss einen solchen Umfang hinsichtlich Art, Umfang, Dauer oder Häufigkeit haben, dass sie der Schaffung einer Lebensgrundlage dient. Eine nur in geringem Umfang oder nur für kurze Zeit (z. B. gelegentlich ausgeübte Tätigkeit) ist in der Regel nicht als Zweitberuf anzusehen.

b) 1/5-Regelung

Eine der Genehmigung entgegenstehende Inanspruchnahme der Arbeitskraft liegt in der Regel vor, wenn die zeitliche Beanspruchung durch *sämtliche* von dem Bediensteten ausgeübten *genehmigungspflichtigen* (§ 69 Abs. 1 Satz 1 HmbBG) einschließlich Vor- und Nachbereitungszeiten in der Woche *ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet* (§ 69 Abs. 2 Satz 3 HmbBG).

Vor- und Nachbereitungszeiten sind besonders bei Nebentätigkeiten zu berücksichtigen, die in Form von Unterrichtstätigkeiten ausgeübt werden. Hier ist im Einzelfall zu prüfen, in welchem zeitlichen Umfang die Arbeitskraft durch die Nebentätigkeit beansprucht wird. In der Regel kann von einer zulässigen Unterrichtstätigkeit bis zu einem Fünftel der wöchentlichen Pflichtstundenanzahl ausgegangen werden.

Bei kurzfristig mit einer stärkeren zeitlichen Beanspruchung verbundenen genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten - etwa bei Prüfungen oder Fortbildungsveranstaltungen - kann auf Antrag ggf. die durchschnittliche zeitliche Belastung im Monat berücksichtigt werden; im Falle einer Konzentration der Nebentätigkeit auf das Wochenende muss allerdings der Erholungszweck der Freizeit gewahrt bleiben.

Diese Beschränkung auf 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit gilt auch für teilzeitbeschäftigte Beamte. Gem. § 76a Abs. 2 HmbBG dürfen teilzeitbeschäftigten Beamte Nebentätigkeiten nur in dem Umfang ausüben, wie dies auch vollzeitbeschäftigten Beamten gestattet ist (siehe hierzu auch die Ausführungen zu Ziff. 5).

Angestellte mit Teilzeitarbeitsvertrag können Nebentätigkeiten bis zur Stundenzahl der Vollbeschäftigung und darüber hinaus bis zu einem weiteren Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ausüben. Soweit jedoch eine Teilzeitbeschäftigung aus arbeitsmarktpolitischen oder aus familiären Gründen genehmigt worden ist, sind die einschränkenden Vorschriften des § 76a Abs. 2 und des § 89 Abs. 3 HmbBG zu beachten, die

nach § 11 BAT auf Angestellte entsprechend anzuwenden sind.

4.3 Arbeitszeit

Genehmigte – wie auch nicht genehmigungspflichtige – Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden (§ 69 Abs. 3 Satz 1 HmbBG). Regelungen über Dienstbefreiung und Sonderurlaub – z. B. für die durch Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes besonders geschützte gewerkschaftliche Betätigung – bleiben unberührt.

Bei Nebentätigkeiten auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten oder bei schriftlicher Anerkennung eines dienstlichen Interesses an der Nebentätigkeit durch den Dienstvorgesetzten ist die Inanspruchnahme der Arbeitszeit – in dem notwendigen Umfang – gestattet (§ 69 Abs. 3 Satz 1 HmbBG). In diesen Fällen ist die ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachzuarbeiten, wenn der Beamte für die Nebentätigkeit eine Vergütung erhält.

Im Übrigen darf die Inanspruchnahme der Arbeitszeit nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere im öffentlichen Interesse, mit schriftlicher Ausnahmegenehmigung des Dienstvorgesetzten zugelassen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die ausfallende Arbeitszeit vor- oder nachgeleistet wird (§ 69 Abs. 3 Satz 2 HmbBG).

Soweit Nebentätigkeiten für die Freie und Hansestadt Hamburg – z. B. im Bereich der Ausbildung oder Fortbildung – ausgeübt werden, wird ein dienstliches oder öffentliches Interesse an der Nebentätigkeit in der Regel anerkannt werden.

5. Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung und Nebentätigkeit

Die Voraussetzungen, unter denen eine Nebenbeschäftigung bei den verschiedenen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung möglich ist, sind unterschiedlich ausgestaltet.

5.1 Voraussetzungslose Teilzeit gem. § 76a HmbBG und Altersteilzeit nach § 76c HmbBG

Nach den Vorschriften des § 76a Abs. 2 HmbBG dürfen während der voraussetzungslosen Teilzeit entgeltliche Tätigkeiten in dem Umfang ausgeübt werden, wie sie bei Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden könnten. Durch diesen Verweis gilt auch die 1/5-Grenze, d. h. während der Teilzeitbeschäftigung dürfen deshalb nur für 8 (Zeit-)Stunden eine Nebentätigkeit ausgeübt werden. Darüber hinaus darf der Dienstvorgesetzte im öffentlichen Interesse Nebentätigkeiten genehmigen, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist. Hierbei ist aber auch zu sehen, dass die Ausübung eines „Zweitberufes“ nicht zulässig ist.

Für Angestellte und Arbeiter ist bedeutsam, dass während der Altersteilzeit keine Nebentätigkeitseinkünfte erzielt werden dürfen, die die Geringfügigkeitsgrenze des Sozialversicherungsrechts (zzt. 325 € mtl.) übersteigen (es sei denn, die Nebentätigkeit wurde bereits innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn des Altersteilzeitverhältnisses ständig ausgeübt), da ansonsten der Anspruch auf die Aufstockungsleistungen ruht.

5.2 Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen gem. § 89 HmbBG

Während der familienpolitischen Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung dürfen nur solche Nebentätigkeiten

genehmigt werden, die dem Zweck der Beurlaubung/Freistellung nicht zuwiderlaufen. Zweck der familienpolitischen Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung ist es, dass sich der Beamte in der dadurch gewonnenen Freizeit der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen widmet.

5.3 Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 95a HmbBG)

Eine Beurlaubung nach § 95a HmbBG darf nur entsprechen werden, wenn der Beamte erklärt, während des Bewilligungszeitraums auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 70 Absatz 1 Nummern 2 bis 5 nur in dem Umfang auszuüben, wie er sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte. Da Hintergrund dieser Beurlaubung die Entlastung des Arbeitsmarktes ist, können Ausnahmen nur für geringfügige „Bagatelbeschäftigungen“ gemacht werden.

5.4 Teildienstfähigkeit

Während der Teildienstfähigkeit leistet der Beamte in Rahmen seiner gesundheitlichen Möglichkeiten den ihm möglichen Dienst. Hinsichtlich der Ausübung von Nebentätigkeiten gilt die 1/5 Grenze mit der Maßgabe, dass an die Stelle der regelmäßigen Arbeitszeit die nach § 47a HmbBG herabgesetzte Arbeitszeit tritt. Eine Genehmigung von Nebentätigkeiten ist deshalb in der Regel wegen übermäßiger Beanspruchung der Arbeitskraft zu versagen, wenn diese ein Fünftel der herabgesetzten Arbeitszeit der Beamtin oder des Beamten überschreitet

Beispiel:

Einer Hauptschullehrerin mit einer begrenzten Dienstfähigkeit 75 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit = 21 Unterrichtsstunden wäre in der Regel eine Nebentätigkeit zu versagen, die 4,2 Unterrichtsstunden in der Woche überschreitet.

Dies hat seinen Grund darin, dass die Regelungen zum zulässigen zeitlichen Umfang von Nebentätigkeiten, die auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abstellen, eine zeitlich nicht eingeschränkte Dienstleistungspflicht voraussetzen. Die Wahrnehmung der dienstlichen Belange erfordert es deshalb, dass bei nur begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten von ihrer herabgesetzten Arbeitszeit auszugehen ist.

6. Nebentätigkeit während krankheitsbedingter Dienstabwesenheit

Während einer Arbeits-(Dienst)unfähigkeit ist die Ausübung einer Nebentätigkeit ohne besondere Genehmigung untersagt. Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann die Einleitung von Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben.

7. Ablieferung von Vergütungen für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst

§ 9 HmbNVO verpflichtet die Bediensteten zur Ablieferung von Vergütungen für Nebentätigkeiten im öffentlichen oder in dem ihm gleichstehenden Dienst sowie auch für andere auf Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten ausgeübte Nebentätigkeiten, wenn sie im Kalenderjahr bestimmte Höchstsätze übersteigen. Von der Ablieferungspflicht freigestellt sind die in § 10 HmbNVO bestimmten Vergütungen für Lehr-, Unterrichts-, Vortrags- oder Prüfungstätigkeiten sowie schriftstellerische, wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeiten.

Von der Ablieferungspflicht ausgenommen sind auch die Aufwandsentschädigungen, die für Tätigkeiten als Ehrenbeamter bei Gemeinden und Gemeindeverbänden gezahlt werden (§ 10 Abs. 2 HmbNVO). Auf die außerdem bestehenden Sonderregelungen des § 11 HmbNVO über die Ablieferungspflicht bei Bezügen aus Nebentätigkeiten als Vertreter der Freien Hansestadt Hamburg in Unternehmensorganen wird hingewiesen.

8. Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn

Der Beamte darf bei der Ausübung von Nebentätigkeiten Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn nur bei Vorliegen eines öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses mit vorheriger Genehmigung seines Dienstvorgesetzten und gegen Entrichtung eines angemessenen Entgelts in Anspruch nehmen. Der Begriff des wissenschaftlichen Interesses umfasst auch künstlerische Interessen.

Die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstherrn bei Ausübung von Nebentätigkeiten setzt also eine von dem Beamten schriftlich beantragte und vom Dienstvorgesetzten schriftlich erteilte vorherige Genehmigung voraus (§ 69 Abs. 4 und 5 HmbBG).

Die Genehmigung für die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn gilt als allgemein erteilt für eine Inanspruchnahme bei einer Nebentätigkeit für den Dienstherrn. Für eine solche Inanspruchnahme bedarf der Beamte keiner besonderen Genehmigung (§ 2 Abs. 2 Inanspruchnahme- und Entgelt-Verordnung).

9. Widerruf und Untersagung einer Nebentätigkeit

Bei Ausübung einer genehmigten Nebentätigkeit oder einer als allgemein genehmigt geltenden Nebentätigkeit dürfen dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt werden. Ergibt sich eine Beeinträchtigung nach Erteilung der Genehmigung, ist diese schriftlich zu widerrufen (§ 69 Abs. 2 letzter Satz HmbBG und § 7 Abs. 3 HmbNVO).

Eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit des Beamten ist durch schriftliche Entscheidung seines Dienstvorgesetzten ganz oder teilweise zu untersagen, wenn der Beamte bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt. Der Beamte ist insoweit auf Verlangen seines Dienstvorgesetzten verpflichtet, über Art und Umfang der Nebentätigkeit schriftlich Auskunft zu geben (§ 70 Abs. 2 HmbBG).

10. Nebentätigkeitsrecht für Angestellte

10.1 Allgemeines

Gem. § 11 BAT sind die beamtenrechtlichen Bestimmungen zur Nebentätigkeit auf Angestellte nur „sinngemäß“ anzuwenden. Das bedeutet, dass diejenigen beamtenrechtlichen Vorschriften nicht angewendet werden können, denen beamtenspezifische Gründe zu Grunde liegen. So gelten beispielsweise nicht die Vorschriften

- zur Übernahme einer Nebentätigkeit auf Verlangen des Arbeitgebers
- über ein Nebenamt.

Wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen für die Zulässigkeit von Teilzeitbeschäftigung bei Beamten und Arbeitnehmern ist bei der sinngemäßen Anwendung der beamtenrechtlichen Vorschriften über die Nebenbeschäftigung nach den folgenden Punkten zu unterscheiden:

10.2 Teilzeitarbeitsverhältnisse entsprechend §§ 76a, 89 HmbBG

Für Arbeitsverhältnisse, bei denen eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit in Anlehnung an die §§ 76a, 89 HmbBG (arbeitsmarkt- bzw. familienbezogene Teilzeitarbeit) vereinbart worden ist, ist die Anwendung auch der beamtenrechtlichen Vorschriften über die Genehmigung von Nebenbeschäftigungen und die Ablieferungspflicht von Einkünften hieraus ohne Einschränkung möglich (siehe die Ausführungen zu Ziff. 5).

10.3 Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen die Voraussetzungen für eine vergleichbare Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis nicht vorliegen

Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten, bei denen die Voraussetzungen für eine vergleichbare Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis nicht vorliegen, kommt die 1/5-Grenze erst dann in Betracht, wenn die zeitliche Beanspruchung durch die Nebentätigkeit zusammen mit der Teilzeitbeschäftigung die regelmäßige Arbeitszeit (= Vollbeschäftigung) um mehr als ein Fünftel überschreitet.

11. Nebentätigkeitsrecht für Arbeiter

Nach § 13 MTArb darf der Arbeiter Nebentätigkeiten gegen Entgelt nur ausüben, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung erteilt hat. Ein Verweis auf das Beamtenrecht sieht der Tarifvertrag hier nicht vor, so dass hier nur eine Versagung der Nebentätigkeit aus den Gründen berechtigt, wie sie die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes den privaten Arbeitgebern zugestanden hat. Insoweit kann nur abgelehnt werden, wenn betriebliche Interessen beeinträchtigt sind.

12. Verfahrensregelungen

12.1 Antragstellung für genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten

Die Übernahme einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit setzt die vorherige schriftliche Genehmigung des Dienstvorgesetzten voraus. Die Genehmigung ist schriftlich bei der zuständigen Personalsachgebiet zu beantragen. Hierfür ist der Antragsvordruck P 10.160 zu verwenden. In dem Antrag sind Angaben zu machen über

- die Art,
- den zeitlichen Umfang der Nebentätigkeit (einschließlich Vor- und Nachbereitungszeiten)
- die Person des Auftrag- bzw. Arbeitgebers sowie
- die zu erwartenden Entgelte und geldwerten Vorteile und
- ggf. Umfang einer etwa beabsichtigten Inanspruchnahme der Arbeitszeit und/oder von Einrichtungen, Personal oder Material des Dienstherrn/Arbeitgebers mit Darlegung der dafür maßgebenden besonderen Gründe,

27.11.2002
MBISchul 2002 Seite 115

- Verteilung der zeitlichen Beanspruchung auf die einzelnen Wochentage.

Leerformeln wie "zurzeit nicht bekannt" reichen hierbei nicht aus.

Die Personalabteilung ist auch berechtigt, Nachweise über gezahlte Entgelte nachzufordern.

Die Genehmigung wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben auf längstens 5 Jahre befristet.

Bestehen Zweifel über die Genehmigungspflicht einer Nebentätigkeit, so sollten Sie die Personalstelle schriftlich beteiligen.

Für den Personalrat besteht bei der Genehmigung der Nebentätigkeit ebenso wie bei der Versagung oder beim Widerruf einer genehmigten Nebentätigkeit ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 18 HmbPersVG.

12.2 Anzeige von anzeigepflichtigen Tätigkeiten

Die beabsichtigte Übernahme einer oder mehrerer Nebentätigkeiten, für die die Genehmigung als allgemein erteilt gilt, ist dem zuständigen Personalsachgebiet mindestens einen Monat vor Beginn der jeweiligen Tätigkeit schriftlich anzuzeigen. Dabei sind Art und zeitlicher Umfang dieser Nebentätigkeiten und das gewährte Entgelt bzw. der geldwerte Vorteil sowie die zeitliche Beanspruchung durch sämtliche ausgeübten genehmigungspflichtigen und nicht genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten (jeweils Stundenzahl in der Woche) anzugeben. Für die Anzeige ist ebenfalls der Vordruck P 10.160 zu verwenden.

Ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats ist für diese Nebentätigkeiten nicht gegeben.

Treten später Änderungen gegenüber den im Antrag gemachten Angaben ein und weichen diese nicht nur geringfügig von den ursprünglichen Angaben ab, so sind diese Änderungen der Personalabteilung unverzüglich mitzuteilen.

12.3

Die Übernahme eines öffentlichen Ehrenamtes ist vor Beginn der Tätigkeit beim zuständigen Personalsachgebiet schriftlich anzuzeigen.

12.4 Nebentätigkeitsaufträge für den Bereich der Behörde für Bildung und Sport

Soweit durch die BBS eine Nebentätigkeit an die in ihrem Bereich tätigen Bediensteten vergeben werden (z. B. Dozententätigkeit am Institut für Lehrerfortbildung, StudSem und an der Volkshochschule), hat die beauftragende Dienststelle vor der Auftragserteilung darauf zu achten, dass eine ggf. erforderliche Nebentätigkeitsgenehmigung der Personalabteilung vom Beschäftigten vorgelegt wird; anderenfalls ist der Nebentätigkeitsauftrag nicht zu erteilen.

V 438-1/111-74.4