

## INHALT

Änderung des Merkblattes zum Mutterschutz im Schulbereich .....	31
Änderung der Verordnung über die Elternzeit für hamburgische Beamtinnen und Beamte (Hamburgische Elternzeitverordnung – HmbElitZVO) vom 7. Dezember 1999, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. Dezember 2015 .....	34

Die Personalabteilung informiert:

## Änderung des Merkblattes zum Mutterschutz im Schulbereich

In dem Merkblatt zum Mutterschutz im Schulbereich informiert die Personalabteilung über die Rahmenbedingungen des Schutzes für werdende und stillende Mütter. Dieses Merkblatt wurde umfassend überarbeitet und wird nachfolgend abgebildet.

### Die Personalabteilung informiert über den Mutterschutz im Schulbereich

Bei der Beschäftigung werdender und stillender Mütter gelten spezielle Rechtsvorschriften zum Schutz vor Gefährdungen am Arbeitsplatz. Diese sind das Mutterschutzgesetz (MuSchG), ergänzt durch die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV), die Verordnung über den Mutterschutz für hamburgische Beamtinnen (HmbMuSchVO) und die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Diese legen die Rahmenbedingungen zur Beschäftigung werdender und stillender Mütter fest, sofern Risiken für die Gesundheit der werdenden und stillenden Mütter nicht ausgeschlossen werden können. Grundsätzlich sind für die individuelle Gefährdungsbeurteilung die jeweiligen Vorgesetzten, bzw. die Schulleitung zuständig (dazu s. Checkliste AMD Info 07-05 und Merkblatt AMD Info 07-03).

Dieses Rundschreiben stellt eine orientierende Übersicht über die Rahmenbedingungen des Schutzes für werdende und stillende Mütter dar. Bei weitergehenden Fragen stehen die Betriebsärzte/-ärztinnen des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) zur Verfügung.

### I. Grundsätzliches

Werdende und stillende Mütter dürfen u. a. nicht beschäftigt werden mit körperlich schwerer Arbeit, Akkord- u. Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- u. Feiertagsarbeit sowie Arbeiten mit Unfallgefahren. Sie dürfen keinen gesundheitsgefährdenden chemischen oder biologischen Stoffen sowie physikalischen Schadfaktoren wie Strahlen, Hitze, Kälte, Nässe, Stöße, Erschütterungen und Lärm (über 80 dBA) ausgesetzt werden (§§ 4 u. 8 MuSchG; §§ 2, 3 HmbMuSchVO).

Nach den Bestimmungen des Mutterschutzrechts ist für werdende Mütter eine Höchstarbeitszeit von:

**für Beamtinnen** = 8,5 Stunden täglich oder 88 Stunden innerhalb einer Doppelwoche  
(§ 9 Abs. 2 HmbMuSchVO)

**für Tarifbeschäftigte** = 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden innerhalb einer Doppelwoche  
(§ 8 Abs. 2 MuSchG)

vorgeschrieben.

Es ist zu beachten, dass weder die täglich noch die in der Doppelwoche zulässige Höchstarbeitszeit überschritten werden darf. Sobald die tägliche Höchstgrenze von 8,5 Stunden überschritten wird, liegt bereits eine verbotene Mehrarbeit vor, ohne dass es auf die Höchstarbeitszeit in der Doppelwoche ankommt.

Bei einer Doppelwoche handelt es sich um zwei aufeinanderfolgende Kalenderwochen. In die Doppelwoche werden Sonntage eingerechnet. Die Betrachtung der Höchstarbeitszeit in einer Doppelwoche wird u.a. relevant, wenn die werdenden Mütter an mehr als fünf Tagen in der Woche zum Dienst herangezogen werden.

### Beispiel 1

1. Woche:

Montag bis Freitag jeweils 8,5 Stunden; Samstag 5,5 Stunden

8,5 Stunden x 5 Tage = 42,5 Stunden + 5,5 Stunden = 48 Stunden in der 1. Woche

2. Woche:

Montag bis Freitag jeweils 8,5 Stunden

8,5 Stunden x 5 Tage = 42,5 Stunden in der 2. Woche

Gesamtstundenzahl in der Doppelwoche: 90,5 Stunden

Die täglich zulässige Höchst Arbeitszeit wurde zwar im obigen Beispiel eingehalten. Die zulässige Höchst Arbeitszeit in der Doppelwoche wurde allerdings überschritten, sodass eine unzulässige Mehrarbeit vorliegt.

### **Beispiel 2**

1. Woche:

Montag bis Freitag jeweils 5 Stunden

Stunden x 5 Tage = 25 Stunden in der 1. Woche

2. Woche:

Montag **9 Stunden**, Dienstag bis Donnerstag 8 Stunden und Freitag 5 Stunden

8 Stunden x 3 Tage = 24 Stunden + 9 Stunden + 5 Stunden = 38 Stunden in der 2. Woche

Gesamtstundenzahl in der Doppelwoche: 63 Stunden

Die zulässige Höchst Arbeitszeit in der Doppelwoche wurde in diesem Beispiel beachtet. Am Montag der zweiten Woche überschreitet jedoch die tägliche Arbeitszeit die Höchstgrenze von 8,5 Stunden. Die Arbeitszeit muss daher für diesen Tag reduziert werden.

## **II. Arbeitszeit von Lehrkräften**

Lehrkräfte leisten entsprechend der Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung der FHH vom 01.07.2003 in der Unterrichtszeit eine rechnerische wöchentliche Arbeitszeit von 46,57 Stunden, bei 5 Unterrichtstagen 9,31 Stunden täglich. Dies stellt eine unzulässige Mehrarbeit im Sinne der Mutterschutzvorschriften dar. Die Arbeitszeit einer vollbeschäftigten schwangeren Lehrkraft ist demzufolge zu reduzieren. Im konkreten Einzelfall ist eine Prüfung und Entscheidung durch die jeweilige Schulleitung notwendig, um die Reduzierung der Arbeitszeit auf tatsächlich 8,5 Zeitstunden täglich bzw. 88 sowie 90 Stunden in der Doppelwoche zu erreichen (siehe obige Beispiele).

Dabei ist Folgendes zu beachten:

- Die schwangere Lehrkraft ist bei der Entscheidung der Schulleitung zur Reduzierung der Arbeitszeit mit einzubeziehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit hat nicht zwangsläufig zur Folge, dass die Unterrichtsverpflichtung zu reduzieren ist. Es können auch andere Arbeitszeitanteile, z.B. Vertretungsstunden, Funktionszeiten o. ä. reduziert werden.
- Ein Verzicht der Lehrkraft auf die Reduzierung ist nicht möglich.
- Die Lehrkraft darf nicht aufgefordert werden, ihre Unterrichtsvor- und Nachbereitung auf die Wochentage zu verteilen oder in die Ferien zu verlegen, um eine Überschreitung der Höchstgrenzen zu verhindern.
- Bei Durchführung jeglicher Konferenzen ist ebenso zu berücksichtigen, dass die tägliche Höchst Arbeitsgrenze von 8,5 Stunden nicht überschritten wird, da derartige Veranstaltungen zur Arbeitszeit gehören.

Die Überwachung des Mutterschutzes und die Erteilung von Ausnahmen erfolgt bei Tarifbeschäftigten durch das Amt für Arbeitsschutz in der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, bei Beamtinnen durch das Personalamt.

## **III. Beschäftigungsverbote**

Für werdende und stillende Mütter sind ggf. individuelle und generelle Beschäftigungsverbote zu beachten.

### **Individuelles Beschäftigungsverbot**

Das individuelle Beschäftigungsverbot bezieht sich auf den Gesundheitszustand der werdenden oder stillenden Mutter und wird wirksam, sobald ein ärztliches Zeugnis von der/vom betreuende/n Fachärztin/Facharzt vorgelegt wird. Die Gesundheitsgefährdung muss hierzu ursächlich mit der Schwangerschaft und deren Auswirkungen zusammenhängen (§ 3 Abs. 1 MuSchG; § 1 Abs. 1 HmbMuSchVO).

### **Generelles Beschäftigungsverbot**

Das generelle Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 2 MuSchG bzw. § 1 Abs. 2 HmbMuSchVO (Beschäftigungsverbot 6 Wochen vor Entbindung) besteht unabhängig von dem Gesundheitszustand der werdenden Mutter im Rahmen der Mutterschutzzeit. Zudem dürfen werdende oder stillende Mütter nicht mit Tätigkeiten nach § 4 MuSchG bzw. § 2 HmbMuSchVO beschäftigt werden. Der Arbeitgeber hat daher zu prüfen, ob die werdende oder stillende Mutter Arbeiten ausübt, bei denen ein Beschäftigungsverbot vorliegt.

Zudem sind die nachfolgenden Hinweise sind zu beachten:

1. **Unfallgefahren und körperliche Belastung:** Pausenaufsicht darf schwangeren Lehrkräften nicht übertragen werden. Insbesondere im Sportunterricht wird jeder körperliche Einsatz untersagt. Schwimmunterricht darf nur mit einer zweiten rettungskundigen Lehrkraft gegeben werden. Auf Rettungs- und Tauchtraining sollte verzichtet werden (vgl.: VwHbSchul 08.75.02). Die oben genannten Höchstarbeitszeitgrenzen sind zu beachten.
2. **Schwere Arbeit:** Für Schwangere gilt der gesetzliche Grenzwert von 5 kg für regelmäßiges (mehr als 2 – 3 x /Stunde) und 10 kg für gelegentliches Heben und Tragen (weniger als 1 - 2 x /Stunde). Jeweils darf maximal 3 - 4 Schritte weit getragen werden. Beim Überschreiten der Grenzwerte müssen mechanische Hilfen eingesetzt werden, wenn keine kollegiale Unterstützung möglich ist. Dieses Problem betrifft besonders die Betreuer von körperbehinderten Kindern und Jugendlichen.
3. **Gefahrstoffe:** Gefahrstoffe können besonders im naturwissenschaftlichen Unterricht, in der Arbeitslehre, Werkstätten und im Kunstunterricht angetroffen werden. Grundsätzlich sollten in der Schule möglichst alle Gefahrstoffe durch „gefahrlose“ und „umweltfreundliche“ Produkte ersetzt werden.

Der Umgang mit Blei und Quecksilberalkylen ist für alle gebärfähigen Frauen verboten, wenn der Grenzwert überschritten wird. Für Schwangere und Stillende verboten ist der Umgang mit Stoffen, die sehr giftig (Brom, Cyanide), giftig (Phenol, Methanol) und gesundheitsschädlich (Jodlösung) sind, wenn der Grenzwert überschritten wird. Schwangere dürfen keinen krebserzeugenden (Benzol, Vinylchlorid bei der PVC-Brennprobe), fruchtschädigenden (Bleichromat) oder erbgutverändernden Stoffen (Teer bei der Kohle-Pyrolyse) ausgesetzt werden. Bei Hautkontakt mit hautresorptiven Stoffen (Lösemittel, Nitrobenzol, Phenol) muss von einer Überschreitung des Grenzwertes abgesehen werden.

Die Grenzwerteinhaltung ist bei vielen Gefahrstoffen nur möglich, wenn beim Experimentieren im Chemieunterricht in geprüften und gut funktionierenden Abzügen und mit geeigneten Schutzhandschuhen hantiert wird.

4. **Infektionsgefährdung:** Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen werden können. Ein enger Kontakt zu Kindern und/oder zu erkrankten Personen in bestimmten Schwangerschaftsphasen ist nur bei bestehender Immunität der Schwangeren gegen die Krankheit erlaubt.

Als eine besondere Gefahr für das ungeborene Kind wird u.a. eine Röteln-, Masern-, Mumps- oder Windpockeninfektion angesehen. Es wird hierzu auf die AMD-Info 07-03 „Mutterschutz in Gemeinschaftseinrichtungen für Kinder und Jugendliche“ hingewiesen. Zudem sind bei bestimmten Infektionskrankheiten Beschäftigungsbeschränkungen zu beachten. Auf die Checkliste zur „Mutterschutzgefährdungsbeurteilung-Gemeinschaftseinrichtung-Kinder-Jugendliche“ (AMD Info-07-05) wird überdies verwiesen. Nähere Auskünfte erteilt die Betriebsärztin/der Betriebsarzt.

In der Schwangerschaft ist generell der direkte Kontakt mit Blut, Urin, Stuhl, Speichel zu vermeiden. Auf die innerbetrieblichen Hygienepläne sollte daher besonders geachtet werden. Bei der Arbeit mit Kindern mit Behinderungen ist der Kontakt mit Körperausscheidungen durch das Beachten hygienischer Maßnahmen wie z. B. das Tragen von geeigneten Schutzhandschuhen sowie ein enger Körperkontakt zu vermeiden. Grundsätzlich führt die Arbeit mit Inklusionskindern nicht automatisch zu einem Beschäftigungsverbot. Vielmehr sollte eine individuelle Gefährdungsbeurteilung vorgenommen werden. Sollte jedoch trotz geeigneter Hygienemaßnahmen der Kontakt nicht vermieden werden können und der Immunitätsstatus der Schwangeren insbesondere gegenüber Zytomegalie noch unklar sein, ist durch die Dienststelle ein vorübergehendes Beschäftigungsverbot auszusprechen.

In den Vorschulen/Kitas müssen außerdem Beschäftigungsbeschränkungen ausgesprochen werden, falls gegen eine oder mehrere der Infektionskrankheiten Röteln, Windpocken, Masern, Mumps, Ringelröteln oder Zytomegalie kein Immunschutz vorhanden ist. Schwangere, die mit Kindern im Vorschulalter (in der Kita oder Vorschule) arbeiten, sollten sich daher sofort bei Bekanntwerden der Schwangerschaft an Ihre Betriebsärztin/Ihren Betriebsarzt wenden (Telefon: 428 41 2112). Sofern die Immunlage ungeklärt ist, besteht ein vorübergehendes Beschäftigungsverbot.

Es wird empfohlen die/den betreuende/n Frauenärztin/Frauenarzt auf die Tätigkeit in der Schule hinzuweisen und zur Beratung hinzuzuziehen.

5. **„Stress“:** Schwangere sollen nicht unnötig belastet werden und sich von vermeidbarem Druck befreien. Typische Belastungen im Lehrberuf sind:

**Körperliche Belastungen** durch langes Stehen und Sitzen, angestrengtes lautes Reden

**Psychomentale Belastung** durch Lärm, durch volle geistig-seelische Präsenz, stetige Reaktionsbereitschaft und hohe Verantwortung sowie widersprüchliche Anforderungen

#### IV. Liegeräume

Bei Bedarf ist es zu ermöglichen, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen (§ 2 MuSchG, § 6 ArbStättV, § 6 HmbMuschVO).

## V. Stillende Mütter

Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit freizugeben (§ 7 MuSchG, § 8 HmbMuSchVO). Eine Berücksichtigung im Stundenplan ist rechtzeitig einzuplanen.

11.04.2017  
MBISchul 03-2017, Seite 31

V 424-2/110-76.35

\* \* \*

Die Personalabteilung informiert:

### **Änderung der Verordnung über die Elternzeit für hamburgische Beamtinnen und Beamte (Hamburgische Elternzeitverordnung – HmbEltZVO) vom 7. Dezember 1999, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. Dezember 2015**

Betroffener Personenkreis: Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter

#### **Wesentlicher Inhalt:**

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 15. Dezember 2015 (HmbGVBl. S. 370) die „Vierte Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Elternzeitverordnung“ beschlossen. Sie ist am Tag nach Verkündung im HmbGVBl. am 23. Dezember 2015 in Kraft getreten. Die vom Senat in seiner Sitzung vom 29. September 2015 beschlossene vorgriffsweise Anwendung (veröffentlicht im MBISchul Nr. 7, 2015) ist damit beendet.

#### **Im Einzelnen:**

Die wesentlichen Neuerungen umfassen:

- Erweiterung der Übertragungsmöglichkeit von nicht beanspruchter Elternzeit von 12 auf 24 Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes (für Kinder die vor dem 1. Juli 2015 geboren sind, gilt ein Übertragungszeitraum von 12 Monaten),
- Möglichkeit der Aufteilung der Elternzeit für jeden Elternteil in bis zu drei Zeitabschnitte (für Kinder die vor dem 1. Juli 2015 geboren sind, auf bis zu zwei Zeitabschnitte),
- Anpassung der Antragsfristen und der Fristen zum Entlassungsschutz an die für den Arbeitnehmerbereich geltenden Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),
- Umsetzen der EuGH-Rechtsprechung vom 20.09.2007 – C-116/06 (Kiiski), wonach ein Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen zuerkannt worden ist (wird bereits im Vorgriff seit 2008 angewandt),
- Erweiterung der Anspruchsberechtigung für Großelternzeit entsprechend der Regelungen des BEEG. Nunmehr werden auch jugendliche Elternteile erfasst, die vor dem 18. Lebensjahr ein Kind bekommen und sich im ersten Ausbildungsjahr befinden,
- Im Fall von Teilzeit während der Elternzeit ist Resturlaub ab dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Auf die nachfolgende HmbEltZVO wird verwiesen.

### **Verordnung über die Elternzeit für hamburgische Beamtinnen und Beamte (Hamburgische Elternzeitverordnung – HmbEltZVO)**

Vom 7. Dezember 1999, zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. Dezember 2015

#### **§ 1**

#### **Anspruch auf Elternzeit, Teilzeitarbeit**

(1) Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge,

1. wenn sie mit

- a) einem Kind, für das ihnen die Personensorge zusteht,
- b) einem Kind der Ehegattin, des Ehegatten, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners,
- c) einem Kind, das sie mit dem Ziel der Annahme als Kind in ihre Obhut aufgenommen haben,
- d) einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Absatz 3 Nummer 3 oder Absatz 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) in der Fassung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 34) in der jeweils geltenden Fassung erfüllen, oder
- e) einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in der Fassung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2023), zuletzt geändert am 28. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1802), in der jeweils geltenden Fassung aufgenommen haben,

in einem Haushalt leben und

- 2. wenn sie dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nummer 1 Buchstaben b bis e Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(2) Anspruch auf Elternzeit haben Beamtinnen und Beamte auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

- 1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
- 2. ein Elternteil des Kindes in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

(3) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege bis zu drei Jahren seit der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne des Satzes 1 bei mehreren Kindern überschneiden.

(4) Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten möglich. Die oder der Dienstvorgesetzte kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll.

(5) Die Elternzeit steht jeder und jedem nach den Absätzen 1 und 2 Anspruchsberechtigten zu; diese können die Anspruchsberechtigten jeweils untereinander, auch anteilig, allein oder gemeinsam nehmen.

(6) Ein Anspruch auf Elternzeit besteht für die Mutter nicht, solange sie nach § 3 Absatz 1 der Hamburgischen Mutterschutzverordnung (HmbMuSchVO) vom 7. Dezember 1999 (HmbGVBl. 1999 S. 279, 282, 2000 S. 94), zuletzt geändert am 1. Juli 2003 (HmbGVBl. S. 207), in der jeweils geltenden Fassung nicht beschäftigt werden darf. Dies gilt nicht, wenn für ein anderes Kind Elternzeit in Anspruch genommen wird.

(7) Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung in ihrem Beamtenverhältnis bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Richterinnen und Richter ist eine Teilzeitbeschäftigung als Richterin oder Richter von mindestens der Hälfte bis zu drei Vierteln des regelmäßigen Dienstes zulässig. Im Übrigen darf während der Elternzeit mit Genehmigung der oder des Dienstvorgesetzten eine Teilzeitbeschäftigung in dem nach Satz 1 genannten Umfang als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer oder als Selbstständige bzw. Selbstständiger ausgeübt werden.

## § 2

### Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Die Elternzeit soll

- 1. für den Zeitraum bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes spätestens sieben Wochen und
- 2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden. Im Fall des Satzes 1 Nummer 1 ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit beantragt wird. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 1 HmbMuSchVO, wird die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist nach § 3 Absatz 1 HmbMuSchVO folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet. Nimmt eine oder ein zum Personenkreis nach § 2 Absatz 2 der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung vom 7. Dezember 1999 (HmbGVBl. S. 279), zuletzt geändert am 8. Oktober 2013 (HmbGVBl. S. 436), in der jeweils geltenden Fassung gehörende Beamtin oder gehörender Beamter die Elternzeit für mehrere Zeiträume in Anspruch, muss sich die Elternzeit mit einem Anteil in Höhe

von mindestens 25 vom Hundert auf die Schulferien erstrecken. In begründeten Ausnahmefällen können Abweichungen von Satz 5 zugelassen werden.

(2) Kann die Beamtin oder der Beamte aus einem von ihr oder ihm nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot nach § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in der Fassung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2319), zuletzt geändert am 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246, 2261), in der jeweils geltenden Fassung oder § 3 Absatz 1 HmbMuSchVO anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig beantragen, kann sie oder er dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 1 Absatz 3 verlängert werden. Die vorzeitige Beendigung wegen Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit kann nur aus dringenden dienstlichen Gründen innerhalb von vier Wochen abgelehnt werden. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Beschäftigungsverbote nach § 1 Absatz 2 und § 3 Absatz 1 HmbMuSchVO auch ohne Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet werden; die vorzeitige Beendigung ist der oder dem Dienstvorgesetzten rechtzeitig mitzuteilen. Die Elternzeit ist auf Antrag zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel unter den Berechtigten aus einem wichtigen Grund nicht stattfinden kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tode des Kindes.

(5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat die Beamtin oder der Beamte der oder dem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

### **§ 3**

#### **Erholungsurlaub**

(1) Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat, für den die Beamtin oder der Beamte Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel gekürzt. Satz 1 gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet.

(2) Hat die Beamtin oder der Beamte den ihr oder ihm zustehenden Erholungsurlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Übt die Beamtin oder der Beamte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Resturlaub ab dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(3) Hat die Beamtin oder der Beamte vor dem Beginn der Elternzeit mehr Erholungsurlaub erhalten als ihr oder ihm nach Absatz 1 zusteht, ist der Erholungsurlaub, der der Beamtin oder dem Beamten nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage zu kürzen.

### **§ 4**

#### **Entlassungsschutz**

(1) Ab Antragstellung nach § 2 Absatz 1, höchstens jedoch

1. acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
2. 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes,

und während der Elternzeit darf die Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Probe oder auf Widerruf gegen ihren oder seinen Willen nicht ausgesprochen werden.

(2) Der Senat, bei Körperschaftsbeamtinnen und Körperschaftsbeamten die nach Gesetz, Rechtsverordnung oder Satzung hierfür zuständige Stelle, kann abweichend von Absatz 1 eine Entlassung aussprechen, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit im förmlichen Disziplinarverfahren aus dem Dienst zu entfernen wäre.

### **§ 5**

#### **Beihilfe, Krankenversicherungsbeiträge**

(1) Während der Elternzeit hat die Beamtin oder der Beamte Anspruch auf Beihilfe in entsprechender Anwendung des § 80 des Hamburgischen Beamtengesetzes vom 15. Dezember 2009 (HmbGVBl. S. 405), zuletzt geändert am 22. September 2015 (HmbGVBl. S. 223, 226), in Verbindung mit der Hamburgischen Beihilfeverordnung vom 12. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 6), zuletzt geändert am 4. November 2014 (HmbGVBl. S. 470), in der jeweils geltenden Fassung, sofern sie oder er nicht auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar Anspruch auf Beihilfe nach den genannten Vorschriften hat.

(2) Beamtinnen und Beamten werden für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich insgesamt 42 Euro erstattet, wenn ihre Dienstbezüge oder Anwärterbezüge ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung sowie Auslandsbesoldung, die sich bis zum 30. Juni 2010 nach § 52 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes in der am 31. August 2006 geltenden Fassung und ab dem 1. Juli 2010 nach § 66 des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 26. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23),

zuletzt geändert am 22. September 2015 (HmbGVBl. S. 223, 224), in der jeweils geltenden Fassung bestimmt, vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten.

(3) Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 sowie Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, die die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllen, werden über die Erstattung nach Absatz 2 hinaus auf Antrag für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für eine beihilfekonforme Krankheitskosten- und Pflegeversicherung bis zu monatlich insgesamt 120 Euro erstattet, solange sie während der Elternzeit nicht oder mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind.

(4) Nehmen die Eltern gemeinsam Elternzeit in Anspruch, steht der Anspruch auf Beitragserstattung nach den Absätzen 2 und 3 nur dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll.

07.04..2017  
MBISchul 03-2017, Seite 34

V 424-2/110-27.49

\* \* \*

Herausgegeben von der  
Behörde für Schule und Berufsbildung  
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg  
(Verantwortlich: V 301-11 – Fax-Nr.: +49 40 428 63-2902 – E-Fax: +49 40 4279-67639 –  
Layout: V 231-4 – Vertrieb: V 231-3)

**Die Mitteilungsblätter sind unter <http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter> verfügbar.**