

Vereinbarkeit von Beruf/Dienst mit Familien- und Pflegeaufgaben

Eine vergleichende Betrachtung zu den Statusgruppen der Soldatinnen und Soldaten, der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten als Arbeitshilfe für militärische und zivile Vorgesetzte der Bundeswehr.



Vorbemerkungen zur 2. Auflage

*Diese Arbeitshilfe dient lediglich als **Einstieg und erste Orientierung**. Sie selbst begründet keine Ansprüche auf die Gewährung bestimmter Leistungen. Sie erhebt weder einen Anspruch auf Vollständigkeit, noch ersetzt sie das Studium der einschlägigen Rechtsgrundlagen. Nehmen Sie die hier bereitgestellten Informationen daher nicht als einzige Grundlage für Ihre Arbeit. Mögliche Rechtsänderungen nach Redaktionsschluss sind in der hier vorliegenden Auflage noch nicht berücksichtigt.*

Mit dieser überarbeiteten Auflage wurde dem Wunsch Rechnung getragen, das bewährte Format der kompakten Informationsbereitstellung um die Themen Schwangerschaft, Geburt, Kinderbetreuung und Telearbeit sowie Mobiles Arbeiten zu erweitern. Die Aufnahme der Themen Schwangerschaft und Geburt geht insbesondere zurück auf Initiativen zur Bereitstellung eines Ratgebers für schwangere Soldatinnen durch Frau Hauptmann Manuela Heinzmann, Frau Hauptmann Patricia Estel und Frau Hauptfeldwebel Andrea Kleinert. Ihnen soll an dieser Stelle gedankt werden.

Für die Rechtsverhältnisse der Richterinnen und Richter im Bundesdienst gelten die Vorschriften für Bundesbeamtinnen und -beamte entsprechend, soweit das Deutsche Richtergesetz (DRiG) nichts anderes bestimmt. Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen, Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen, sonstige Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und berufliches Fortkommen wird auf die besonderen Regelungen des § 48a - 48d DRiG verwiesen.

*Weitere Informationen erhalten Sie bei den fachlich zuständigen Stellen.
Nutzen Sie auch die Beratungsangebote des für Sie zuständigen Sozialdienstes der Bundeswehr oder des Sozialen Dienstes im BMVg.*

Herausgeber:

Bundesministerium der Verteidigung – Abteilung Personal

Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr

BMVgBeauftrFamilieundBerufDienstBw@BMVg.Bund.de

Ansprechpartner: OAR Christian Preetz

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	-	Arbeitsschutzgesetz	PflegeZG	-	Pflegezeitgesetz
AZV	-	Arbeitszeitverordnung	PflZV	-	Pflegezeitvorschussverordnung
ASR	-	Technischen Regeln für Arbeitsstätten	ÖrABw	-	Öffentlich-rechtliche Aufsicht für Arbeitssicherheit und Technischen Umweltschutz der Bundeswehr und bei den Gaststreitkräften
BBG	-	Bundesbeamtengesetz			
BeamtVG	-	Beamtenversorgungsgesetz			
BBesG	-	Bundesbesoldungsgesetz	SAZV	-	Soldatenarbeitszeitverordnung
BEEG	-	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes	SG	-	Soldatengesetz
BGBI	-	Bundesgesetzblatt	SGB V / VI	-	Fünftes / Sechstes Buch Sozialgesetzbuch
BLV	-	Bundeslaufbahnverordnung	SLV	-	Soldatenlaufbahnverordnung
BMI	-	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat	SUrIV	-	Sonderurlaubsverordnung
BMVg	-	Bundesministerium der Verteidigung	SUV	-	Soldatinnen- und Soldatenurlaubsverordnung
DJubV	-	Dienstjubiläumsverordnung	SVG	-	Soldatenversorgungsgesetz
EltZSoldV	-	Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten	TVöD	-	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
FPfZG	-	Familienpflegezeitgesetz	TzBfG	-	Teilzeit- und Befristungsgesetz
MuSchG	-	Mutterschutzgesetz	utV	-	unentgeltliche truppenärztliche Versorgung
MuSchEltZV	-	Mutterschutz- und Elternzeitverordnung	VwVfG	-	Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes
MuSchSoldV	-	Mutterschutzverordnung für Soldatinnen	ZDv	-	Zentrale Dienstvorschrift



1. Schwangerschaft/Geburt

- 1.1 Mutterschutz / Rechtsgrundlagen / Besoldung und Entgelt
- 1.2 Arbeitsschutz / Dienstkleidung für schwangere Soldatinnen
- 1.3 Liegeräume / Liegemöglichkeiten / Stillen
- 1.4 Checkliste Geburt / Eltern-/Kindergeld
- 1.5 Wissenswertes für (werdende) Väter

2. Elternzeit

- 2.1 Rechtsgrundlagen / Anspruch auf Elternzeit
- 2.2 Auswirkungen auf die Dienstzeit / Besoldung, Entgelt, Krankenversicherung
- 2.3 Nachbesetzung von Dienstposten
Auswirkungen auf Versorgung und Rente
- 2.4 Beförderungen / Zusatzqualifikationen / Beurteilungsanspruch

3. Teilzeit

- 3.1 Rechtsgrundlagen
- 3.2 Teilzeitbeschäftigung während / anstelle einer Elternzeit
- 3.3 Auswirkungen auf die Dienstzeit, Besoldung und Entgelt
- 3.4 Auswirkungen auf Versorgung und Rente

4. Erkrankte Angehörige und Betreuungspersonen

- 4.1 Sonderurlaub für im Haushalt lebende erkrankte Angehörige / Sonderurlaub bei Erkrankung der Betreuungsperson eines behinderten Kindes oder eines Kindes unter 8 Jahre
- 4.2 Sonderurlaub bei Erkrankung eines behindertes Kindes oder eines Kindes unter 12 Jahre

5. Pflege / Betreuung

- 5.1 Sonderurlaub bei akuter Pflegesituation / Reduzierung der Arbeitszeit auf 40 Stunden
- 5.2 Betreuung/ Pflege von Angehörigen durch Soldatinnen und Soldaten

- 5.3 Betreuung/ Pflege von Angehörigen durch Beamtinnen und Beamte
- 5.4 Betreuung/ Pflege von Angehörigen durch Tarifbeschäftigte
- 5.5 Pflege- und Familienpflegezeit für Soldatinnen und Soldaten
- 5.6 Pflege- und Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte
- 5.7 Pflege- und Familienpflegezeit für Tarifbeschäftigte
- 5.8 Begleitung Angehöriger in letzter Lebensphase / Freistellung für die Betreuung pflegebedürftiger Kinder

6. Kinderbetreuung

- 6.1 Kinderbetreuung am Wohnort / am Dienst-/Lehrgangsort
- 6.2 Kinderbetreuungskosten bei Lehrgangsteilnahme / während Auslandseinsätzen

5. Telearbeit / mobiles Arbeiten

- 7.1 Telearbeit / Mobiles Arbeiten I
- 7.2 Mobiles Arbeiten II / Unfallfürsorge



Mutterschutz: Rechtsgrundlagen

Soldatinnen

- ArbSchG
- SG
- MuSchSoldV

Ergänzend:

- [Familienportal des BMFSFJ](#)
- ZDv A-2645/6 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst“, Kapitel 4.4

Beamtinnen

- ArbSchG
- BBG
- MuSchEltZV

Ergänzend:

- [Familienportal des BMFSFJ](#)
- ZDv A-2645/6 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst“, Kapitel 4.4

Tarifbeschäftigte

- ArbSchG
- MuSchG

Ergänzend:

- [Familienportal des BMFSFJ](#)
- ZDv A-2645/6 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst“, Kapitel 4.4

Mutterschutz: Besoldung/ Entgelt



Soldatinnen

Die Beschäftigungsverbote aus der MuSchSoldV berühren nicht den Anspruch auf Besoldung (§ 6 MuSchSoldV).

Beamtinnen

Für die Dauer der vor- und nachgeburtlichen **Mutterschutzfristen** besteht Anspruch auf Besoldung.

Tarifbeschäftigte

Für die Dauer der vor- und nachgeburtlichen Mutterschutzfristen besteht ein Anspruch auf einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gem. § 20 MuSchG (Höhe der Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld (13,- €) und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgelt der letzten 3 Monate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung).

Während eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen besteht Anspruch auf Mutterschutzlohn gem. § 18 MuSchG in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft.



Arbeitsschutz

alle Statusgruppen

Alle wichtigen Informationen können hier bezogen werden:

https://intranet.iud/portal/poc/i_iud?uri=ci:bw.i_iud.aktuell.kampagnen.miabw

Die Informationskampagne Mutterschutz im Arbeitsschutz in der Bundeswehr (**MIA-Bw**) ist eine Informationskampagne der Zentralen Stelle für Arbeitsschutz der Bundeswehr, welche insbesondere basierend auf der aktuellen Rechtslage zur Thematik Mutterschutz im Arbeitsschutz informiert und gleichermaßen Vorgesetzte, werdende und stillende Mütter sowie das Fach- und Aufsichtspersonal im Arbeitsschutz ansprechen soll.

Die bereitgestellten Informationen (z.B. eine **Handlungshilfe**) zeigen die nach den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen bestehenden Verpflichtungen auf und vermitteln eine Handlungssicherheit bei deren Umsetzung sowie im Umgang mit den werdenden und stillenden Müttern. Im Rahmen der Kampagne soll daher insbesondere über die **Durchführung der Gefährdungsbeurteilung** als Maßnahme für sichere Arbeitsbedingungen für werdende und stillende Mütter informiert werden.

Gesetzliche Bestimmungen:

MuSchG: für Arbeitnehmerinnen.

BBG und MuSchEltZV: für Beamtinnen

MuSchSoldV: für Soldatinnen

Hinweis:

Die aus den mutterschutzrechtlichen Bestimmungen resultierenden Schutzpflichten können erst dann greifen, wenn die Schwangerschaft angezeigt ist. Der mutmaßliche Entbindungstermin ist anzugeben.



Dienstkleidung für Schwangere

Soldatinnen

Dienstkleidung **für schwangere Soldatinnen** wird seit 2017 auch dienstlich bereit gestellt und **auf freiwilliger Basis** ausgegeben. Diese umfasst derzeit folgende Artikel der Feldbekleidung (Feldjacke,-hose und-bluse (Tarndruck), Unterwäsche kurz) und Dienstkleidung (Hose, Rock, Dienstbluse, Strickjacke, Strumpfhose) für schwangere Soldatinnen.

Die Soldatin kann sich mit einem Nachweis ihrer Schwangerschaft in Form einer ärztlichen Bescheinigung oder einer Bestätigung ihres Vorgesetzten an die Servicestation der BwBM GmbH zur Bereitstellung der Uniform wenden.

Entschädigung für das Tragen von Zivilkleidung:

Möchte die schwangere Soldatin die o.g. dienstlich bereitgestellte Dienstkleidung für Schwangere nicht tragen (freiwillig), ist ihr gemäß Zentralvorschrift A1-1000/0-7000 Nr. 3010 auf Antrag das Tragen von Zivilkleidung für die Dauer der Schwangerschaft von der bzw. dem nächsten Disziplinarvorgesetzten zu genehmigen (siehe A1-2630/0-9804 Nr. 113).

Für die besondere Abnutzung der eigenen Zivilkleidung wird eine Entschädigung gemäß § 69 Abs. 5 Bundesbesoldungsgesetz gezahlt. Die gilt nicht für Offizierinnen, da diese als Selbsteinkleider bereits eine Abnutzungsentschädigung erhalten.

Kostenfreies Bahnfahren ist bei Tragen von Zivilkleidung ausgeschlossen.

Beamtinnen

Entfällt

Tarifbeschäftigte

Entfällt



Liegemöglichkeiten / Liegerräume

alle Statusgruppen

Für werdende oder stillende Mütter sind **Liegerräume** (Größe und Ausstattung abhängig von Anzahl der Beschäftigten) vorzusehen (C1-1810/0-6001).

Vgl. ergänzend Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) A4.2 Punkt 6:

Werden schwangere Frauen oder stillende Mütter beschäftigt, müssen **Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe** in einer Anzahl vorhanden sein, die eine jederzeitige Nutzbarkeit sicherstellen. Die Privatsphäre ist bei der Nutzung zu gewährleisten. Die Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen müssen gepolstert und mit einem wasch- oder wegwerfbaren Belag ausgestattet sein. Für die Räume, in denen die Einrichtungen genutzt werden, gelten die Anforderungen aus Punkt 4.1 Abs. 5 bis 11 der ASR:

Insbesondere sind folgende auszugsweise und anwendungsbezogen wiedergegebenen **Vorgaben von wesentlicher Bedeutung**;

- die Entspannungs-, Ruhe- und Stillräume müssen leicht und sicher über Verkehrswege erreichbar sein,
- der Zeitbedarf zum Erreichen der Räume darf nicht mehr als 5 Minuten je Wegstrecke betragen,,
- die Wegstrecke zu den Räumen darf nicht mehr als 100 m betragen,
- Beeinträchtigungen durch Vibrationen, Stäube, Dämpfe oder Gerüche sind soweit wie möglich zu vermeiden,
- die Räume müssen frei von arbeitsbedingten Störungen (z. B. durch Produktionsabläufe, Publikumsverkehr, Telefonate) sein.



Stillen

alle Statusgruppen

Gem. § 7 Abs. 2 MuSchG hat der Arbeitgeber „eine stillende Frau auf ihr Verlangen **während der ersten zwölf Monate** nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen (...)“. Die stillende Mutter hat sich jedoch mit dem Arbeitgeber abzustimmen und darf nicht eigenmächtig dem Dienst / der Arbeit fernbleiben.

Der Anspruch auf Stillpausen endet mit dem Abstillen, spätestens jedoch 12 Monate nach der Entbindung. Die Mutter muss das Ende des Stillens dem Arbeitgeber mitteilen. Das Stillen muss sie im Übrigen von diesem Zeitpunkt an selbst außerhalb der Arbeitszeit organisieren. Wird länger als zwölf Monate gestillt, muss der Arbeitgeber dennoch entsprechende Schutzmaßnahmen für die Gesundheit von Mutter und Kind treffen.

Stillen umfasst sowohl das Trinken an der Brust, als auch das Füttern mit von zuvor abgepumpter Milch. Die Stillzeit muss weder vor- oder nachgearbeitet werden, noch erfolgt eine Anrechnung auf Ruhezeiten.

Mindeststillzeiten:

→ zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde (Nachweise über die Dauer der Stillzeit müssen nicht erbracht werden)

Zusammenhängende Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden:

→ auf Verlangen soll 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. Diese Zeit muss für das Stillen (einschl. Vorbereitung) erforderlich sein.

Die regional zuständige ÖRABw ist berechtigt, Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anzuordnen. (vgl. § 29 Abs. 3 Satz 2 Nr. 3 MuSchG)



Checkliste Geburt

alle Statusgruppen

Eine ausführliche Checkliste enthält die ZDv A-2645/6 (Anlage 9). Auszugsweise sind insbesondere folgende Punkte von zentraler Bedeutung:

- Klärung der **Vaterschaftsanerkennung** (auch schon vor der Geburt möglich) und **Sorgerechtserklärung**
- Beantragung der **Geburtsurkunde** direkt bei Geburtsklinik oder beim Standesamt innerhalb von sieben Werktagen nach der Geburt; bei der Anmeldung des Kindes wird auch der Familienname des Kindes festgelegt
- Geburt des Kindes mit Geburtsurkunde bei der **Dienststelle** melden; ggf. zusätzliche beglaubigte Kopien der Geburtsurkunde für behördliche Zwecke (z.B. Beihilfe, Familienzuschlag, Kindergeld) erstellen lassen
- Anmeldung des Kindes beim **Einwohnermeldeamt** erfolgt grundsätzlich durch Standesamt; bedarfsweise Kinderausweis/-reisepass beantragen)
- Mitteilung/Beantragung der **Elternzeit** (Antragsfristen beachten; Achtung: Väter oder das Elternteil, das das Kind nicht zur Welt bringt, müssen die Elternzeit bereits vor dem errechneten Geburtstermin anmelden; für Mütter beginnt eine Elternzeit erst nach Ende der Mutterschutzfrist)
- Klärung der **steuerrechtlichen Auswirkungen** (Kinderfreibetrag, Vergabe der steuerlichen **Identifikationsnummer**, die u.a. für das Kindergeld benötigt wird)
- Beantragung von **kinderbezogenen Leistungen** (z.B. Kindergeld, Elterngeld, Familienzuschlag) → Beratungsangebote des Sozialdienstes der Bundeswehr in Anspruch nehmen
- Klärung der Krankenversicherung des Kindes: Aufnahme des Kindes in **Familien-Krankenversicherung** oder Abschluss private Krankenversicherung (Restkostenversicherung 20 %) bei **Beihilfeanspruch**; Erstbeantragung Beihilfe erfolgt, nachdem erstmalig Aufwendungen für das Kind entstanden sind
- Klärung/Beantragung **Kinderbetreuungsplatz**



Eltern-/Kindergeld

alle Statusgruppen**Elterngeld/Elterngeld Plus:**

- setzt voraus, dass das Kind vorrangig selbst betreut wird
- ausführliche Informationen (einschl. eines Rechners) stellt das BMFSFJ zur Verfügung unter: <https://familienportal.de>
- eine persönliche/individuelle Beratung erfolgt durch die für den Wohnort zuständige Elterngeldstelle
- für die Beantragung ist das Formular des jeweiligen Bundeslandes zu nutzen; in einigen Bundesländern kann das Elterngeld inzwischen online beantragt werden
- für Erstinformationen, Unterstützung und Broschüren kann auch das Beratungsangebot des Sozialdienstes der Bundeswehr in Anspruch genommen werden

Kindergeld:

- mögliche Auswirkungen der elterlichen Entscheidung hins. Kindergeldbezug (z.B. hins. Stundenreduzierung Arbeitszeit (vgl. [Infoblatt 5.1](#)))
- zuständig für die Bearbeitung und Auszahlung von Kindergeld ist die Bundesfamilienkasse beim Bundesverwaltungsamt (die Bezüge/Entgelt zahlende Stelle); unter www.bva.bund.de können Anträge, Merkblätter und weitere Informationen online abgerufen werden; ggf. vorab Kontakt mit der zuständigen Bearbeiterin/dem zuständigen Bearbeiter für die Bezüge-/Entgeltberechnung aufnehmen
- Veränderungen, die sich auf den Kindergeldanspruch auswirken, sind zur Vermeidung von Geldbußen oder strafrechtlicher Verfolgung umgehend der Bundesfamilienkasse zu melden

Wissenswertes für
(werdende) Väter

eigene Notizen

alle Statusgruppen

- Eine **Vaterschaftsanerkennung** ist von Bedeutung, wenn Mutter und Vater des Kindes nicht verheiratet sind. Die Mutter des Kindes muss ihre Zustimmung erteilen. Die Vaterschaftsanerkennung kann sowohl vor als auch nach der Geburt kostenfrei beim Jugend-/Standesamt veranlasst werden. Die Broschüre „Das Kindschaftsrecht“ kann u.a. online beim BMJV heruntergeladen werden
- Die **Vereinbarung des gemeinsamen Sorgerechts** bei unverheirateten Paaren kann durch Abgabe übereinstimmender Sorgeerklärungen im Rahmen der Anerkennung der Vaterschaft oder zu einem beliebigen späteren Zeitpunkt abgegeben werden. Sehr informativ sind die Broschüre „Alleinerziehend – Tipps und Informationen“ des BMFSFJ sowie das Internetportal www.familien-wegweiser.de
- Bei Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) wird ein Arbeitstag als **Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung** gewährt.
- Soll **Elternzeit** unmittelbar nach der Geburt beginnen, ist ein entsprechender Antrag fristgerecht, also noch vor dem errechneten Geburtstermin zu beantragen. Im Übrigen gelten die vorgegebenen Antragsfristen.
- Eine **Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit** von 41 auf 40 Stunden (nur Soldatinnen und Soldaten sowie Beamtinnen und Beamte) setzt den tatsächlichen Kindergeld-Bezug voraus (vgl. [Infoblatt 5.1](#)).
- Sofern der Aufgabenbereich dies zulässt, können durch **Telearbeit** oder temporär **mobiles Arbeiten** mehr Freiräume für gemeinsame Familienzeiten entstehen, indem Fahrtwege wegfallen und Arbeitszeiten flexibilisiert werden (vgl. [Infoblatt 7.1](#))



Rechtsgrundlagen

Soldatinnen und Soldaten

Gemäß § 28 Absatz 7 SG i.V.m. § 1 Absatz 1 EltZSoldV i.V.m. § 15 Absatz 1 oder Absatz 1a des BEEG haben Soldatinnen und Soldaten **Anspruch** auf Elternzeit.

Die **Antragsfristen** für Elternzeit ergeben sich aus § 2 EltZSoldV. Vgl. ergänzend hierzu die ZDv A-2645/6 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst“, Kapitel 4.5.

Beamtinnen und Beamte

Gemäß § 6 Absatz 1 MuSchEltZV i. V. m. § 15 Absatz 1 BEEG haben Beamtinnen und Beamte Anspruch auf Elternzeit.

Tarifbeschäftigte

Gemäß § 15 Absatz 1 BEEG haben Tarifbeschäftigte Anspruch auf Elternzeit.

Vgl. ergänzend: Rundschreiben BMI vom 24.01.2014 – [D5-31007/6#2](#) und 31.08.2015 – [D5-31007/6#5](#) - Durchführungshinweise zur Elternzeit für die Tarifbeschäftigten des Bundes

Anspruch auf Elternzeit



Soldatinnen und Soldaten

Anspruch auf Elternzeit hat, wer

1. mit ihrem oder seinem anspruchsbegründenden Kind (*regelmäßig das eigene Kind; siehe ergänzend hierzu § 15 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 a) bis c) BEEG*) in einem Haushalt lebt **und**
2. dieses Kind selbst betreut und erzieht
3. und, wenn im Fall des Enkelkindes als anspruchsbegründendes Kind ein Elternteil des Kindes den Besonderheiten des § 15 Absatz 1a) Satz 1 Nummer 1 oder 2 BEEG unterliegt.

Beamtinnen und Beamte

Vgl. Ausführungen zu den Soldatinnen und Soldaten.

Tarifbeschäftigte

Vgl. Ausführungen zu den Soldatinnen und Soldaten.



Auswirkungen auf die Dienstzeit

Soldatinnen und Soldaten

Die Dauer der Berufung von **Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit**, deren militärische Ausbildung vor dem Beginn der Elternzeit mehr als sechs Monate mit einem Studium oder einer Fachausbildung verbunden ist oder war, verlängert sich im Regelfall (Ausnahme § 40 Absatz 8 SG) um die Dauer der Elternzeit nach § 40 Absatz 4 SG (sog. Nachdienverpflichtung).

Hat die **Berufssoldatin oder der Berufssoldat** Elternzeit nach § 28 Absatz 7 SG im Anschluss an ein Studium oder eine Fachausbildung in Anspruch genommen, verlängert sich gemäß § 46 Absatz 4 SG die Bleibeverpflichtung nach § 46 Absatz 3 SG um diese Zeit entsprechend, soweit das Studium oder die Fachausbildung mehr als sechs Monate gedauert hat; die Höchstdauer von zehn Jahren bleibt unberührt. Zudem gilt § 3 der DJubV.

Beamtinnen und Beamte

Die zur Berechnung der Dienstzeit berücksichtigungsfähigen Zeiten ergeben sich aus § 3 der DJubV.

Tarifbeschäftigte

Gem. §§ 23 Abs. 2, 34 Abs. 3 TVÖD ist die Elternzeit für die Berechnung der Beschäftigungszeit unschädlich.

Für die Berechnung der Stufenlaufzeit ist zu beachten, dass Elternzeit nach § 17 Abs. 3 Satz 2 TVÖD zwar nicht auf die Stufenlaufzeitangerechnet wird, aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich ist.

Auswirkungen auf Besoldung / Entgelt / Krankenversicherung



Soldatinnen und Soldaten

Für die Dauer einer Elternzeit nach § 28 Absatz 7 SG entfällt der Anspruch auf Geld und Sachbezüge, ausgenommen der Anspruch auf unentgeltliche truppenärztliche Versorgung (utV).

Beamtinnen und Beamte

Für die Dauer einer Elternzeit nach § 6 Absatz 1 MuSchEltZV entfällt der Anspruch auf Besoldung. Sie bleiben während der Elternzeit weiterhin beihilfeberechtigt (§ 2 Absatz 2 Satz 2 i.V.m. § 46 Absatz 3 Satz 5 BBhV). Ihnen werden für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für ihre Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro auf Antrag erstattet, wenn ihre Dienst- oder Anwärterbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten (§ 9 MuSchEltZV).

Tarifbeschäftigte

Für die Dauer einer Elternzeit nach § 15 BEEG entfällt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte sind während der Elternzeit beitragsfrei krankenversichert, solange keine beitragspflichtigen Einnahmen (z.B. aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden) erzielt werden.



Nachbesetzung von Dienstposten

Soldatinnen und Soldaten

Bei Elternzeit bis max. 12 Monate erfolgt grundsätzlich eine Bereitstellung desselben oder eines gleichwertigen DP am Standort (Erlass BMVg P II 1 – Az 16-32-00 vom 10. November 2016).

Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte gibt es keine rechtliche Regelung, wie lange ein Dienstposten "frei" zu halten ist. Es ist eine Einzelfallentscheidung unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen.

Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte gibt es keine derartige zeitliche Regelung, wie lange ein Dienstposten "frei" zu halten ist. Es ist eine Einzelfallentscheidung unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen.



Auswirkungen auf Versorgung / Rente

Soldatinnen und Soldaten

Die Ansprüche der **Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit** auf Berufsförderung und Übergangsgebühren werden bei einer Elternzeit und einer Kindererziehung von der Geburt des Kindes bis zur gesetzlich festgesetzten Dauer einer Elternzeit, wenn diese Zeit in eine Beurlaubung nach § 28 Absatz 5 SG fällt, in ihrer Bezugsdauer (§§ 5, 11 SVG) nicht gekürzt. Der Betrag der Übergangsbeihilfe (§12 SVG) wird ebenfalls nicht gekürzt. Ein Kindererziehungszuschlag, wie bei den Beamtinnen und Beamten sowie Berufssoldatinnen und Berufssoldaten, zu den Übergangsgebühren wird ehemaligen **Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit** nicht gewährt. Hinsichtlich der Berücksichtigungsfähigkeit von Kindererziehungszeiten gelten für **Berufssoldatinnen und Berufssoldaten** die Regelungen für die Beamtinnen und Beamten. Näheres dazu enthält das im Formular Bw-2527 enthaltene Merkblatt.

Beamtinnen und Beamte

Elternzeit ist nicht ruhegehaltfähig. Unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung wird für die einer Beamtin oder einem Beamten zuzuordnende Kindererziehungszeit ein Kindererziehungszuschlag zum Ruhegehalt gezahlt. Wird während der Kindererziehungszeit Dienst geleistet (Vollzeit oder Teilzeit), steht daneben der Kindererziehungszuschlag zum Ruhegehalt ggf. nur gekürzt zu. Näheres dazu enthält das im Formular Bw-2527 enthaltene Merkblatt.

Tarifbeschäftigte

Während der Elternzeit sind keine Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abzuführen. Für die Betreuung des Kindes bis zu 3 Jahre werden Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt. Die Berechnungsgrundlage der durch die Kindererziehung begründeten rentenwirksamen Zeiten entspricht in seiner Höhe dem Durchschnittsverdienst aller der in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherten. Die Ausübung einer Teilzeittätigkeit innerhalb der ersten drei Lebensjahre führt – bis zur Beitragsbemessungsgrenze – zu einer Steigerung der Rentenansprüche.



Beförderungen/ Zusatzqualifikationen

Soldatinnen und Soldaten

Elternzeiten und Betreuungsurlaube sind uneingeschränkt Dienstzeiten, die nach der SLV Voraussetzungen für Beförderungen sind.

Der Erwerb von Zusatzqualifikationen ist grundsätzlich möglich.

Beamtinnen und Beamte

Gemäß § 34 Abs. 2 i.V.m § 33 Abs. 3 Nr. 2 BLV gilt die Elternzeit als geleistete Erprobungszeit, wenn die Beamtin oder der Beamte bei Berücksichtigung sämtlicher Erkenntnisse die Erprobung aller Voraussicht nach erfolgreich absolviert hätte.

Während der Elternzeit können Fortbildungsmaßnahmen wahrgenommen werden.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte können während der Elternzeit förderliche Zusatzqualifikationen erlangen.

Auswirkungen auf Beurteilungsanspruch



Soldatinnen und Soldaten

Für Soldatinnen und Soldaten, die sich in Elternzeit befinden, unterbleibt die Erstellung planmäßiger Beurteilungen gemäß Nummer 205 Buchstabe a) Abs. 11 der ZDv A-1340/50. Die Vorgaben der Nr. 203 Buchstaben d) bis g) der ZDv A-1340/50 bleiben davon unberührt.

Abhängig von der Dauer der Elternzeit sind Referenzgruppen zu bilden (ZDv A-1336/1 „Förderung vom Dienst freigestellter, entlasteter oder im öffentlichen Interesse oder wegen Familienpflichten beurlaubter Soldatinnen und Soldaten“).

Beamtinnen und Beamte

Während der Elternzeit unterliegen Beamtinnen und Beamte grundsätzlich nicht der dienstlichen (Regel-) Beurteilung. Gemäß ZDv A-1340/87 ist in diesen Fällen vor Beginn der Elternzeit eine Anlassbeurteilung zu erstellen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der Elternzeit mehr als ein Jahr seit dem letzten Regelbeurteilungsstichtag vergangen ist.

Ist die Beamtin bzw. der Beamte während der Elternzeit in Förderungsüberlegungen einzubeziehen, ist die jeweils aktuelle Beurteilung als Grundlage für einen Leistungsvergleich heranzuziehen. In Fällen, in denen die letzte dienstliche Beurteilung ihre Aktualität (älter als drei Jahre) verloren hat, ist diese unter Berücksichtigung der Leistungsentwicklung einer Vergleichsgruppe fortzuschreiben.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte unterliegen nicht der Beurteilungspflicht, können aber aus besonderem Anlass auf Anforderung der personalbearbeitenden Dienststelle beurteilt werden.



Rechtsgrundlagen für die Gewährung einer Teilzeitbeschäftigung

Soldatinnen und Soldaten

Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung:

kann bewilligt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen
(§ 30a Absatz 1 Satz 1 SG)

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:

soll bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen;
anzuwenden in den Fällen, in denen mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein
pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger tatsächlich betreut oder gepflegt wird; die
Pflegebedürftigkeit ist nachzuweisen (§ 30a Absatz 1 Satz 2 SG)

Teilzeitbeschäftigung anstelle von Elternzeit innerhalb des Soldatenverhältnisses:
§ 30a Absatz 1 Sätze 2 und 4 SG → [siehe Infoblatt 3.2](#)

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit außerhalb des Soldatenverhältnisses:
§ 4 EltZSoldV → [siehe Infoblatt 3.2](#)

Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit:
§ 30a Absatz 6 Satz 1 SG → [siehe Infoblatt 5.5](#)

Pflegezeit:
§ 30a Absatz 7 Satz 1 Nummer 1 SG → [siehe Infoblatt 5.5](#)

Beamtinnen und Beamte

Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung:

kann bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen
(§ 91 Absatz 1 BBG)

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:

wird bewilligt, wenn keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen
(§ 92 Absatz 1 BBG)

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit: § 7 MuSchEltZV → [siehe Infoblatt 3.2](#)

Teilzeit als Familienpflegezeit: § 92a BBG → [siehe Infoblatt 5.6](#)

Pflegezeit: § 92b BBG → [siehe Infoblatt 5.6](#)

Tarifbeschäftigte

Allgemeiner Teilzeitananspruch (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz),
Der Arbeitszeitverringerung ist zuzustimmen, wenn betriebliche Gründe nicht
entgegenstehen. (siehe auch: **Teilzeit aus anderen Gründen** (§ 11 Absatz 2 TVöD))

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Absatz 1 TVöD),
soll bewilligt werden, wenn keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belange
entgegenstehen

Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 BEEG) → [siehe Infoblatt 3.2](#)

Teilzeit als Familienpflegezeit (§ 2 Absatz 1 FPfZG) → [siehe Infoblatt 5.7](#)

Teilzeit als Pflegezeit (§ 3 Absatz 1 PflegeZG) → [siehe Infoblatt 5.7](#)



Teilzeitbeschäftigung während / anstelle einer Elternzeit

Soldatinnen und Soldaten

Für eine Teilzeitbeschäftigung im Soldatenverhältnis nehmen elternzeitberechtigte Soldatinnen und Soldaten nicht „Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit“ in Anspruch, sondern **„Teilzeitbeschäftigung anstelle von Elternzeit“**. Hierdurch entstehen ihnen keinerlei rechtliche Nachteile im Vergleich zu Beamtinnen u. Beamten bzw. Arbeitnehmerinnen u. Arbeitnehmern.

Teilzeitbeschäftigung anstelle von Elternzeit innerhalb des Soldatenverhältnisses soll bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 30a Absatz 1 Satz 2 SG). In diesem Fall kann nach § 30a Absatz 1 Satz 4 SG eine Teilzeitbeschäftigung auch im Umfang von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden („unterhäufige Teilzeitbeschäftigung“).

Ein Wechsel von Elternzeit zu „Teilzeitbeschäftigung anstelle von Elternzeit“ ist auch bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit möglich, wenn alle dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit außerhalb des Soldatenverhältnisses ist im Umfang von bis zu 30 Stunden mit Zustimmung des Dienstherrn nach § 4 EltZSoldV möglich (z.B. als berufliche Tätigkeit bei einer privaten Arbeitgeberin oder einem privaten Arbeitgeber, aber auch innerhalb des Geschäftsbereiches des BMVg, z.B. als zivile Vertragsärztin oder ziviler Vertragsarzt).

Beamtinnen und Beamte

Während einer Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis auf Antrag bis zu 30 Wochenstunden zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 7 Absatz 1 MuSchEltZV)

Eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses - ebenfalls bis zu 30 Wochenstunden - bedarf der Genehmigung des Dienstherrn. Die Genehmigung kann nur innerhalb von vier Wochen ab Antragstellung versagt werden, wenn dringende dienstliche Belange entgegenstehen (§ 7 Absatz 2 MuSchEltZV).

Tarifbeschäftigte

Unter den Voraussetzungen des § 15 Absatz 7 BEEG haben die Beschäftigten während der Elternzeit einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden (§ 15 Absätze 4 - 6 BEEG).

Eine Teilzeitbeschäftigung – ebenfalls bis zu 30 Wochenstunden – bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers (insb. § 15 Absatz 4 Satz 3 BEEG)



Auswirkungen auf die Dienstzeit

Soldatinnen und Soldaten

Die Dauer der Berufung von Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit, deren militärische Ausbildung vor dem Beginn der Teilzeitbeschäftigung bereits mehr als sechs Monate mit einem Studium oder einer Fachausbildung verbunden ist oder war, verlängert sich anteilig um die Differenz der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung nach § 40 Absatz 4 SG (sog. Nachdienstverpflichtung).

Hat die Berufssoldatin oder der Berufssoldat eine Teilzeitbeschäftigung nach § 30a SG im Anschluss an ein Studium oder eine Fachausbildung in Anspruch genommen, verlängert sich gemäß § 46 Absatz 4 SG die Bleibeverpflichtung nach § 46 Absatz 3 SG anteilig um die Differenz der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung. Die Höchstdauer von zehn Jahren bleibt unberührt.

Zudem gilt § 3 der DJubV.

Beamtinnen und Beamte

Nicht relevant

Tarifbeschäftigte

Nicht relevant



Auswirkungen auf Besoldung / Entgelt

Soldatinnen und Soldaten

Für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung anstelle von Elternzeit (§ 30 a Absatz 1 Satz 4 SG) besteht Anspruch auf anteilige Besoldung (§ 6 des BBesG).

Für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit außerhalb eines Soldatenverhältnisses (§ 4 EltZSoldV) besteht kein Anspruch auf Geld- oder Sachbezüge ausgenommen der Anspruch auf utV.

Die Entlohnung für eine solche Tätigkeit und sozialversicherungsrechtliche Fragen sind durch die Soldatin oder den Soldaten bilateral mit dem Arbeitgeber zu regeln.

Beamtinnen und Beamte

Für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit (§ 7 MuschEltZV) besteht Anspruch auf anteilige Besoldung (§ 6 des BBesG).

Tarifbeschäftigte

Für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung besteht ein Anspruch auf anteilige Zahlung des Entgelts (§ 24 Absatz 2 TVöD).



Auswirkungen auf Versorgung / Rente

Soldatinnen und Soldaten

Die Ansprüche der Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit auf Berufsförderung und Übergangsgebühren werden bei „Teilzeitbeschäftigung anstelle der Elternzeit“ in ihrer Bezugsdauer (§ 5, 11 SVG) bzw. hinsichtlich des Betrages der Übergangsbeihilfe (§ 12 SVG) nicht gekürzt. In anderen Fällen führt Teilzeitbeschäftigung zur anteiligen Kürzung dieser Ansprüche, soweit diese Zeiten nicht nachgedient wurden (vgl. § 13b SVG). Eine geringere Besoldung während der Teilzeit führt auch zu einer geringeren Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung und damit zu einer geringeren Rentenanwartschaft.

Für Berufssoldatinnen und Berufssoldaten gelten die Regelungen für die Beamtinnen und Beamten. Hinsichtlich der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten → [siehe Infoblatt 2.3 "Auswirkungen auf Versorgung / Renten"](#)

Beamtinnen und Beamte

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis sind zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten → [siehe Infoblatt 2.3 "Auswirkungen auf Versorgung / Renten"](#)

Tarifbeschäftigte

Die Höhe der Beitragsabführung an die Deutsche Rentenversicherung verringert sich im Verhältnis zur reduzierten Arbeitszeit. Entsprechend werden während der Teilzeitbeschäftigung weniger Entgeltpunkte und damit geringere Rentenanwartschaften erworben.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten → [siehe Infoblatt 2.3 "Auswirkungen auf Versorgung / Renten"](#)

eigene Notizen





Sonderurlaub für im eigenen Haushalt lebende erkrankte Angehörige

Soldatinnen und Soldaten

Regelung wie für Beamtinnen und Beamte (§ 9 SUV i.V.m. § 21 Absatz 1 Nr. 3 und Absatz 3 SURIV).

Beamtinnen und Beamte

bei:

- ärztlich bescheinigter Erkrankung und
- ärztlicher Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung

Angehörige sind die in § 20 Absatz 5 des VwVfG genannten Personen.

Sonderurlaub: 1 Arbeitstag oder 2 halbe Arbeitstage im Urlaubsjahr (§ 21 Absatz 1 Nr. 3 und Absatz 3 SURIV). Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Tarifbeschäftigte

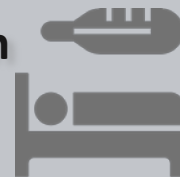
bei:

- ärztlich bescheinigter Erkrankung und
- ärztlicher Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung

Angehörige sind die in § 20 Absatz 5 VwVfG und in § 11 Absatz 1 Lebenspartnerschaftsgesetz genannten Personen.

Arbeitsbefreiung: 1 Arbeitstag oder 2 halbe Arbeitstage im Kalenderjahr gem. § 29 Absatz 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe aa TVöD. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Erkrankung der Betreuungsperson eines behinderten Kindes oder eines Kindes unter 8 Jahre



Soldatinnen und Soldaten

Regelung wie für Beamtinnen und Beamte (§ 9 SUV i.V.m. § 21 Absatz 1 Nr. 5 und Absatz 3 SURIV).

Beamtinnen und Beamte

Die Betreuungsperson muss nicht im selben Haushalt leben und nicht mit der antragstellenden Person verwandt sein.

Sonderurlaub: bis zu 4 Arbeitstage oder 8 halbe Arbeitstage im Urlaubsjahr (§ 21 Absatz 1 Nr. 5 und Absatz 3 SURIV). Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Tarifbeschäftigte

Die Betreuungsperson muss nicht im selben Haushalt leben und nicht mit der antragstellenden Person verwandt sein.

Arbeitsbefreiung: bis zu 4 Arbeitstage oder 8 halbe Arbeitstage im Kalenderjahr (§ 29 Absatz 1 e) cc TVöD). Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Sonderurlaub für ein behindertes Kind oder ein Kind unter 12 Jahre



Beamtinnen und Beamte

Sonderurlaub: für jedes Kind bis zu vier ganze oder acht halbe Arbeitstage im Urlaubsjahr (§ 21 Absatz 1 Nr. 4 und Absatz 3 SUrlV). Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Gewährung **weiteren Sonderurlaubs:** § 21 Absatz 2 SUrlV
Soweit die Dienstbezüge oder Anwärterbezüge nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Absatz 6 SGB V überschreiten, kann der Sonderurlaub bis zu 75 Prozent der Arbeitstage betragen, die in § 45 Absatz 2 Sätze 1 und 2 SGB V für eine Freistellung von der Arbeitsleistung vorgesehen sind.

1. Nichtalleinerziehende:

- a) für das erste und zweite Kind jeweils Sonderurlaub in Höhe von höchstens acht ganzen Arbeitstagen oder 16 halben Arbeitstagen im Kalenderjahr,
- b) bei drei oder mehr Kindern aber insgesamt höchstens 19 ganze Arbeitstage oder 38 halbe Arbeitstage im Kalenderjahr.

2. Alleinerziehende:

- a) für das erste und zweite Kind jeweils Sonderurlaub in Höhe von höchstens 15 ganzen Arbeitstagen oder 30 halben Arbeitstagen im Kalenderjahr,
- b) bei drei oder mehr Kindern aber insgesamt höchstens 38 Arbeitstage oder 76 halbe Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die **Übertragung der Ansprüche** auf andere Anspruchsberechtigte (Beamtinnen und Beamte und Soldatinnen und Soldaten) ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich (P II 5 und P II 6 vom 4. Dezember 2017, Az. P II 5 – 16-35—03/-6/P II 50001; P II 6 – 17-02-30(378a/17), auf Grundlage eines Rundschreibens des BMI vom 27. Januar 2017, Az. BMI [D2-30106/1#1.](#))

Zur **Personalisierung des Sonderurlaubsanspruchs** siehe das Rundschreiben des BMI vom 6. Juni 2018, Az. [D2-30106/25#3.](#)

Tarifbeschäftigte

Grundlage: § 45 Absatz 2 Sätze 1 und 2 SGB V:

1. Nichtalleinerziehende:

- a) für das erste und zweite Kind jeweils Sonderurlaub in Höhe von höchstens 10 ganzen Arbeitstagen oder 20 halben Arbeitstagen im Kalenderjahr,
- b) bei drei oder mehr Kindern aber insgesamt höchstens 25 Arbeitstage oder 50 halbe Arbeitstage im Kalenderjahr.

2. Alleinerziehende:

- a) für das erste und zweite Kind jeweils Sonderurlaub in Höhe von höchstens 20 Arbeitstagen oder 40 halben Arbeitstagen im Kalenderjahr,
- b) bei drei oder mehr Kindern aber insgesamt höchstens 50 Arbeitstage oder 100 halbe Arbeitstage im Kalenderjahr.

Wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (z.B. Privatversicherte) gilt § 29 Absatz 1 e) bb) TVöD (bis zu vier Arbeitstage oder 8 halbe Arbeitstage im Kalenderjahr je Kind). Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Übertragung der Ansprüche auf andere Anspruchsberechtigte unter bestimmten Voraussetzungen möglich (vgl. § 45 SGB V).

Soldatinnen und Soldaten

Regelung wie für Beamtinnen und Beamte (§ 9 SUV i.V.m. § 21 Absatz 1 Nr. 4 und Absatz 3 SUrlV sowie § 9 SUV i.V.m. § 21 Absatz 1 Nummer 4 i.V.m. Absatz 2 SUrlV)



Sonderurlaub bei akuter * Pflegesituation

Soldatinnen und Soldaten

Regelung wie für Beamtinnen und Beamte (§ 9 SUV i.V.m. § 21 Absatz 1 Nr. 6 SUrIV).

Beamtinnen und Beamte

Berücksichtigt werden Fälle, in denen für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des PflegeZG in einer akut auftretenden Pflegesituation eine **bedarfsgerechte Pflege organisiert** oder eine **pflegerische Versorgung sichergestellt** werden muss. Auf Verlangen ist unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung die Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 Absatz 1 SGB XI nachzuweisen.

Sonderurlaub: für jede pflegebedürftige Person bis zu 9 Arbeitstage (§ 21 Absatz 1 Nr. 6 SUrIV), vgl. ergänzend Rundschreiben des BMI vom 6. Juni 2018, Az. BMI [D2-30106/25#7](#)).

Tarifbeschäftigte

Berücksichtigt werden Fälle, in denen für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des PflegeZG in einer akut auftretenden Pflegesituation eine **bedarfsgerechte Pflege organisiert** oder eine **pflegerische Versorgung sichergestellt** werden muss. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist unter Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung die Pflegebedürftigkeit oder das voraussichtliche Vorliegen der §§ 14 und 15 SGB XI (anerkannte Pflegestufe) nachzuweisen.

Umfang: Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben (§ 2 PflegeZG).

Reduzierung der Arbeitszeit auf 40 Stunden



Soldatinnen und Soldaten

Hinsichtlich der Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit siehe § 5 Absatz 1 SAZV. Es erfolgt keine Kürzung der Besoldung.

→ Siehe auch die **Hinweise** zu den Beamtinnen und Beamten

Beamtinnen und Beamte

Hinsichtlich der Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit siehe § 3 Absatz 1 AZV. Es erfolgt keine Kürzung der Besoldung.

Hinweise: Nicht pflegebedürftige Kinder werden nur berücksichtigt, wenn diese unter 12 Jahre sind und für sie das Kindergeld tatsächlich bezogen wird. Der grundsätzliche Anspruch auf Kindergeld genügt nicht.

Tarifbeschäftigte

Entfällt.

***) Ein „Notfall“** liegt nur vor, wenn die Verschlechterung des Gesundheitszustands erstmals eine Akutpflege oder eine unverzügliche Neuorganisation der pflegerischen Maßnahme (z. B. auf Grund der akut erhöhten Pflegebedürftigkeit) erforderlich macht.



Betreuung / Pflege von Angehörigen

(ohne Pflege- oder Familienpflegezeit)



Soldatinnen und Soldaten

1. Betreuungsurlaub (§ 28 Absatz 5 SG)

Betreuungsurlaub **kann** Soldatinnen und Soldaten bis zu einer Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung auf längstens 15 Jahre gewährt werden, wenn er oder sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreut oder pflegt.

Da es sich um eine **Ermessensentscheidung** handelt, kann der Betreuungsurlaub versagt werden, wenn im Einzelfall ein aus dienstlicher Notwendigkeit heraus sachlich begründbarer Umstand der Gewährung entgegensteht.

2. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 30 Absatz 1 Satz 2 SG)

Eine familienbedingte Teilzeitbeschäftigung **solll** gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 SG gewährt werden, wenn er oder sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen oder eine pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreut oder pflegt und

zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(vgl. dazu auch die Zentrale Dienstvorschrift A-1330/55 „Personalführung bei Teilzeitbeschäftigung von Soldatinnen und Soldaten“).



Auswirkungen auf die Dienstzeit

Betreuungsurlaub: vgl. § 3 DJubV

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung: vgl. [Infoblatt 3.3](#)



Auswirkungen auf Besoldung

Betreuungsurlaub:

Für die Dauer eines Betreuungsurlaubs nach § 28 Absatz 5 SG entfällt der Anspruch auf Geld und Sachbezüge, ausgenommen der Anspruch auf utV.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:

Für die Dauer einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung besteht Anspruch auf anteilige Besoldung (§ 6 des BBesG).



Auswirkungen auf Versorgung

Betreuungsurlaub:

Die Ansprüche der **Soldatinnen auf Zeit und Soldaten auf Zeit** auf Berufsförderung und Übergangsgebühren werden in ihrer Bezugsdauer (§§ 5, 11 SVG) und der Betrag der Übergangsbeihilfe in dem Verhältnis gekürzt, das der Zeit der Beurlaubung zur Gesamtdienstzeit entspricht. Für **Berufssoldatinnen und Berufssoldaten** sind die Zeiten eines Betreuungsurlaubs nach § 28 Absatz 5 SG nicht ruhegehaltfähig, da es sich um eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge handelt (§ 20 Absatz 1 Nummer 2 SVG). Neben dem Ruhegehalt wird ggf. nach § 73 SVG ein Pflegezuschlag gewährt. Nähere Informationen enthält das Merkblatt im Formular Bw – 2527.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:

vgl. [Infoblatt 3.4](#)



Betreuung / Pflege von Angehörigen

(ohne Pflege- oder Familienpflegezeit)



Beamtinnen und Beamte

1. Familienbedingte Beurlaubung / Betreuungsurlaub (§ 92 Absatz 1 BBG)
2. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 92 Absatz 1 BBG)

Hiervon umfasst sind Fälle, in denen Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben,

- a) mindestens ein Kind, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, tatsächlich betreuen oder pflegen oder
- b) eine sonstige Angehörige oder einen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, nach einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder nach einem ärztlichen Gutachten oder an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes leidet.

Der Antrag wird bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen bewilligt, soweit **keine zwingenden dienstlichen Belange** entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, und Beurlaubte mit Familienpflichten, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, müssen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung des Leistungsprinzips und der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes vorrangig berücksichtigt werden.



Auswirkungen auf die Dienstzeit

Familienbedingte Beurlaubung / Betreuungsurlaub: vgl. § 3 DJubV
Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung: nicht relevant



Auswirkungen auf Besoldung

Familienbedingte Beurlaubung / Betreuungsurlaub:
Für die Dauer der Beurlaubung entfällt der Anspruch auf Besoldung.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:
Für die Dauer einer familienbedingten Teilzeitbeschäftigung besteht Anspruch auf anteilige Besoldung (§ 6 des BBesG).



Auswirkungen auf Versorgung

Familienbedingte Beurlaubung / Betreuungsurlaub:
Zeiten eines Betreuungsurlaubs sind nicht ruhegehaltfähig. Neben dem Ruhegehalt wird ggf. nach § 50d BeamtVG ein Pflegezuschlag gewährt. Nähere Informationen enthält das Merkblatt im Formular Bw – 2527.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:
vgl. [Infoblatt 3.4](#)



Betreuung / Pflege von Angehörigen (ohne Pflege- oder Familienpflegezeit)



Tarifbeschäftigte

1. Sonderurlaub nach § 28 TVöD

Hiernach können Beschäftigte bei **Vorliegen eines wichtigen Grundes** unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

2. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Absatz 1 TVöD),

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

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen

und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

Diese ist auf Antrag bis zu fünf Jahre (mit Verlängerungsoption) zu befristen.

Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.



Auswirkungen auf die Dienstzeit

Sonderurlaub nach § 28 TVöD:

Der Betreuungsurlaub kann Einfluss auf die Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3 TVöD und die Zahlung des Jubiläumsgeldes nach § 23 Absatz 2 TVöD haben.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung: nicht relevant



Auswirkungen auf das Entgelt

Sonderurlaub nach § 28 TVöD:

Für die Dauer der Beurlaubung wird kein Entgelt gezahlt.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:

Für die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung besteht ein Anspruch auf anteilige Zahlung des Entgelts (§ 11 i.V.m. § 24 TVöD).



Auswirkungen auf die Rente

Sonderurlaub nach § 28 TVöD :

Grundsätzlich werden für die Zeit des Sonderurlaubs keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet. Gegebenenfalls kann durch eine Pflegetätigkeit Versicherungspflicht nach § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI eintreten.

Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung:

vgl. [Infoblatt 3.4](#)



Pflegezeit



Soldatinnen und Soldaten

§ 30a Absatz 7 SG i.V.m. § 92b des BBG:

Längstens **sechs Monate** für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen wird Soldatinnen und Soldaten

1. abweichend von § 30a Absatz 1 SG **Teilzeitbeschäftigung** oder
2. **Urlaub unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge** mit Ausnahme der utV bewilligt.

Dringende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftige nahe Angehörige oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.



Familienpflegezeit

Soldatinnen und Soldaten

§ 30a Absatz 6 SG i.V.m. § 92a BBG

Längstens **24 Monate Teilzeitbeschäftigung** mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von **mindestens 15 Stunden**. Der Antrag wird bewilligt, wenn

- Soldatinnen und Soldaten eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 PflegeZG tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder einem ärztlichen Gutachten oder an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 PflegeZG leidet, und
- keine dringenden dienstlichen Belange entgegenstehen

Finanzielle Förderung



Während einer Familienpflegezeit (§ 30a Absatz 6 SG i.V.m. § 92a BBG) und einer Pflegezeit (§ 30a Absatz 7 SG i.V.m. § 92b BBG) wird ein **Vorschuss** in Höhe von 50 Prozent der Differenz zwischen den Dienstbezügen, die vor Beginn der Pflegephase zustehen, und den Dienstbezügen, die während der Pflegephase durchschnittlich zustehen, gezahlt (§ 7 BBesG i.V.m. § 1 PflZV).

Der Vorschuss ist während der Nachpflegephase in gleichen Monatsbeträgen mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen (§ 2 Absatz 1 PflZV). Der Vorschuss ist auch bei Versetzung in den Ruhestand zu verrechnen (§ 2 Absatz 1 Satz 3 PflZV).

Auswirkungen auf Versorgung



- a) (Familien-)Pflegezeit mit Teilzeitbeschäftigung
Zeiten einer Familienpflegezeit als Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung entspricht.
- b) Pflegezeit mit Urlaub unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge
Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen sind nicht ruhegehaltfähig.

Neben dem Ruhegehalt wird ggf. nach § 73 SVG ein Pflegezuschlag gewährt.
Nähere Informationen enthält das Merkblatt im Formular Bw – 2527.



Pflegezeit



Beamtinnen und Beamte

§ 92b BBG

Längstens **sechs Monate** für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen wird Beamtinnen und Beamten

1. **Teilzeitbeschäftigung** mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von **weniger als 15 Stunden** oder
2. **Urlaub ohne Besoldung** bewilligt.

Dringende dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftige nahe Angehörige oder pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.



Familienpflegezeit

Beamtinnen und Beamte

§ 92a BBG

Längstens **24 Monate** Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von **mindestens 15 Stunden**. Der Antrag wird bewilligt, wenn sie

- a) eine nahe Angehörige oder einen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des PflegeZG tatsächlich betreuen oder pflegen, die oder der pflegebedürftig ist nach einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung, einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung oder einem ärztlichen Gutachten oder an einer Erkrankung nach § 3 Absatz 6 Satz 1 des PflegeZG leidet und
- b) keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Finanzielle Förderung



Während einer Familienpflegezeit (§ 92a BBG) und einer Pflegezeit (§ 92b BBG) wird ein **Vorschuss** in Höhe von 50 Prozent der Differenz zwischen den Dienstbezügen, die vor Beginn der Pflegephase zustehen, und den Dienstbezügen, die während der Pflegephase durchschnittlich zustehen (§ 7 BBesG i.V.m. § 1 PflZV).

Der Vorschuss ist während der Nachpflegephase in gleichen Monatsbeträgen mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen (§ 2 Absatz 1 PflZV). Der Vorschuss ist auch bei Versetzung in den Ruhestand zu verrechnen (§ 2 Absatz 1 Satz 3 PflZV).

Auswirkungen auf Versorgung



- a) (Familien-)Pflegezeit mit Teilzeitbeschäftigung
Zeiten einer Familienpflegezeit als Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- b) Pflegezeit mit Urlaub unter Wegfall der Geld- und Sachbezüge
Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen sind nicht ruhegehaltfähig.

Neben dem Ruhegehalt wird ggf. nach § 50d BeamtVG ein Pflegezuschlag gewährt. Nähere Informationen enthält das Merkblatt im Formular Bw – 2527.



Pflegezeit



Tarifbeschäftigte

§§ 3, 4 PflegeZG:

Längstens **sechs Monate** für jede pflegebedürftige nahe Angehörige oder jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung

1. vollständig oder
2. teilweise freizustellen.

Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.



Familienpflegezeit

Tarifbeschäftigte

§ 2 Absatz 1 FPfZG:

Längstens **24 Monate Teilzeitbeschäftigung** mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden.

Familienpflegezeit und Pflegezeit dürfen zusammen nicht länger als 24 Monate je pflegebedürftigen nahen Angehörigen dauern.

Finanzielle Förderung



Für die Dauer der Freistellungen gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen (§ 3 FPfZG).

Das Darlehen ist innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückzuzahlen (§ 6 FPfZG).

Auswirkungen auf die Rente



- a) Pflegepersonen sind ab dem 1. Januar 2017 in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert, wenn sie eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit mindestens Pflegegrad 2 nicht erwerbsmäßig wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in ihrer häuslichen Umgebung pflegen.
- b) Bei Pflegepersonen, die vor der Überleitung der Pflegestufen in Pflegegrade am 31.12.2016 bereits als nicht erwerbsmäßige Pflegepersonen rentenversichert waren, besteht die bisherige Rentenversicherungspflicht im Rahmen des Übergangsrechts ohne erneute Prüfung grundsätzlich für die Dauer dieser Pflege Tätigkeit auch über den 31.12.2016 hinaus fort.
- c) Die Pflichtbeiträge als Pflegeperson sind auf die für verschiedene Rentenarten (Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten) notwendigen Wartezeiten anrechenbar und können somit Rentenansprüche begründen und die Rentenhöhe steigern.



Begleitung Angehöriger in letzter Lebensphase



Soldatinnen und Soldaten

Entsprechend der Punkte „Familienpflegezeit“ und „Pflegezeit“. → [Infoblatt 5.5](#)

Die Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt.

Beamtinnen und Beamte

Entsprechend der Punkte „Familienpflegezeit“ und „Pflegezeit“. → [Infoblatt 5.6](#)

Die Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt.

Tarifbeschäftigte

§ 3 Absatz 6 i.V.m. § 4 Absatz 3 PflegeZG:

Vollständige oder teilweise Freistellung bis zu 3 Monaten.

Die Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt.

Freistellung für die Betreuung pflegebedürftiger Kinder



Soldatinnen und Soldaten

Entsprechend der Punkte „Familienpflegezeit“ und „Pflegezeit“. → [Infoblatt 5.5](#)

Die Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt.

Beamtinnen und Beamte

Entsprechend der Punkte „Familienpflegezeit“ und „Pflegezeit“. → [Infoblatt 5.5](#)

Die Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt.

Tarifbeschäftigte

§ 2 Absatz 5 FPfZG (24 Monate Teilzeitbeschäftigung) und § 3 Absatz 5 PflegeZG
(vollständige/teilweise Freistellung bis zu 6 Monate).

Die Gesamtdauer aller Freistellungen darf 24 Monate je pflegebedürftigen nahen
Angehörigen nicht überschreiten.

Die Pflege in häuslicher Umgebung ist nicht vorausgesetzt.



Kinderbetreuung am Wohnort

Aufgrund der allgemein angespannten Kinderbetreuungssituation ist es wichtig, sich schon vor der Geburt des Kindes mit dem Thema „Kinderbetreuung“ auseinander zu setzen.

Erster Ansprechpartner für die Kinderbetreuung in Kindertagesstätten am Wohnort ist immer die Kommune bzw. Stadt. Informationen zu den Kinderbetreuungsmöglichkeiten und den damit zusammenhängenden Anträgen und Ähnlichem finden sich auf den entsprechenden Internetseiten.

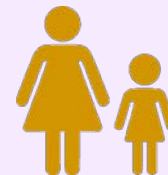
Besteht Interesse an der Betreuung in einer Kindertagespflege ist das zuständige Jugendamt der erste Ansprechpartner. In der Regel werden auch auf den Seiten der Jugendämter Informationen zum Thema bereit gestellt.

Oftmals ist es ebenfalls sinnvoll, einen Gesprächstermin mit den zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern zu vereinbaren, um alle nötigen Informationen zu erhalten und sich über das weitere Vorgehen zu informieren.

Ein weiterer Ansprechpartner zum Thema Kinderbetreuung ist der zuständige Sozialdienst der Bundeswehr (hier: Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter), der mit Informationen unterstützen kann.

Ihren zuständigen Sozialdienst finden Sie hier:

<https://www.bundeswehr.de/de/betreuung-fuersorge/der-sozialdienst-der-bundeswehr>



Kinderbetreuung am Dienstort / Lehrgangsort

Aufgrund der allgemein angespannten Kinderbetreuungssituation ist es wichtig, sich schon vor der Geburt des Kindes mit dem Thema „Kinderbetreuung“ auseinander zu setzen.

Sollten Sie am Dienstort wohnen, gilt für Sie ebenfalls die linke Spalte.

Für die Kinderbetreuung ist grundsätzlich die Kommune (im Bereich Kindertagespflege das Jugendamt des Landkreises) zuständig, in der Ihr Kind mit Hauptwohnsitz gemeldet ist bzw. wird.

Somit müssen Sie, auch wenn Sie Ihr Kind am Dienstort betreuen lassen wollen, zuerst Kontakt mit Ihrer Wohnsitzkommune aufnehmen. Bei dieser beantragen Sie, dass Ihr Kind in einer anderen Kommune betreut werden darf und auch die Kommune die Kosten für die wohnortfremde Kinderbetreuung übernimmt. Sollte Ihr Kind in einer Kindertagespflege in einem anderen Landkreis betreut werden sollen, müssen Sie entsprechend Kontakt zum Jugendamt Ihres Landkreises aufnehmen.

In einem zweiten Schritt setzen Sie sich mit der für den Dienstort zuständigen Kommune bzw. dem Landkreis in Verbindung, um einen Kinderbetreuungsplatz zu beantragen.

Die Aufnahme eines Kindes aus einer anderen Kommune bzw. einem anderen Landkreis erfolgt meistens nur im Rahmen freier Kapazitäten, da Sie keinen Anspruch auf Kinderbetreuung gegenüber der Dienstortkommune haben.

Ein weiterer Ansprechpartner ist auch hier der für den Dienstort zuständige Sozialdienst der Bundeswehr (siehe linke Spalte).

An diversen Standorten bietet die Bundeswehr eine dienstortnahe Kinderbetreuung an.
Ob an Ihrem Standort ein entsprechendes Angebot vorgehalten wird, kann Ihnen der zuständige Sozialdienst mitteilen.



Kinderbetreuungskosten bei Lehrgangsteilnahme

Soldatinnen und Soldaten

Für die Dauer der Teilnahme an dienstlichen Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung können auf Antrag zusätzlich anfallende unabwendbare Kinderbetreuungskosten erstattet werden (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz).

Einzelheiten hierzu regelt die **Zentrale Dienstvorschrift A-1442/1** „Anwendung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes“ (hier Abschnitt 2.6.2).

Nicht erfasst werden die Maßnahmen des Berufsförderungsdienstes und die Teilnahme an Katastrophen- oder sonstigen Hilfseinsätzen, da es sich insoweit nicht um Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen handelt.

Zur Kostenerstattung vgl. Ausführungen zu den zivilen Beschäftigten.

Zivile Beschäftigte

Für die **Teilnahme an dienstlichen Aus- und Fortbildungen sowie Dienstreisen** können unabhängig vom Betreuungsort auf Antrag zusätzlich anfallende, unabwendbare Betreuungskosten für Kinder (oder pflegebedürftige Personen) erstattet werden (§ 10 Absatz 2 Satz 4 Nummer 2 Bundesgleichstellungsgesetz).

Einzelheiten hierzu regelt der **Zentralerlass B-1441/1** „Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes“ (hier Kapitel 6)

Die Höhe der zu erwartenden Kosten ist der Dienststelle – nach Möglichkeit – im Vorfeld der dienstlichen Aus-/Fortbildung oder Dienstreise anzuzeigen. Eine Erstattung der Kosten erfolgt gegen **Vorlage einer dienstlichen Erklärung** (Formular Bw2010), aus der sich Name und Anschrift der Betreuungsperson ergibt und in der versichert wird, dass eine kostenlose Betreuung durch Familienangehörige oder Dritte nicht möglich war und dass die Kosten ohne die dienstliche Aus-/Fortbildung bzw. Dienstreise nicht entstanden wären. Entstandene Kosten sind im Regelfall durch Belege nachzuweisen. Die Erstattungshöhe ist an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt.

Bei **unentgeltlicher Betreuung** können anfallende Fahrkosten (der Betreuungsperson oder zum Betreuungsort) berücksichtigt werden.

Kinderbetreuungskosten bei Auslandseinsätzen (u.ä.)



Nach der **Soldaten-Haushaltshilfen-Verordnung (SHV)** können **Soldatinnen und Soldaten** mit Familienpflichten, die an einer besonderen Auslandsverwendung (Einsatz), einer einsatzvorbereitenden Ausbildung, einer einsatzgleichen Verwendung oder einer Dauereinsatzaufgabe teilnehmen, die **Kosten für eine notwendige Kinderbetreuung** erstattet werden.

NEU: Im Falle einer **Erkrankung des anderen Elternteils** können die Kosten nach der SHV erstattet werden, wenn eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, dass die Kinderbetreuung durch eine externe Person notwendig ist und ein Nachweis erfolgt, dass die zuständige Krankenversicherung (gesetzlich, privat, Beihilfe, Heilfürsorge) die Kostentragung ablehnt.

Weiterführende Informationen des BAPersBw ZS 2.4 erhalten Sie hier:

[Kinderbetreuungskosten im Einsatz nach der SHV \(bundeswehr.de\)](https://www.bundeswehr.de/kinderbetreuungskosten)

[Kostenübernahme für Haushaltshilfen ausgeweitet \(personal.bundeswehr.org\)](https://www.personal.bundeswehr.org/kostenuebernahme)



Telearbeit

Für alle Statusgruppen

Rechtsgrundlage: ZDv A-2645/1 „Telearbeit und mobiles Arbeiten“

Telearbeit beschreibt die Form der Arbeitserledigung von einem vom Dienstherrn/ Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz in einem Raum der Wohnung/ des Wohnhauses der Beschäftigten, für die mit den Beschäftigten die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung vereinbart wurden.

Merkmal: Bereitstellung eines auf Dauer angelegten Arbeitsplatzes ohne besondere Antragsgründe.

Entscheider: Leitung der Dienststelle (Delegation in Ämtern, Kommando-Behörden, BMVg möglich)

Realisierung: Bereitstellung eines Telearbeitsplatzes (z. B. Laptop, Monitor, Drucker, Mobiliar, Beleuchtung, Mobilfunktelefon) oder planerisch ab Q3 2020 einer Telearbeitsplatz-Zusatzausstattung (zusätzliche Dockingstation, Monitor, Tastatur und Maus)

Informationen: Zentrales Informationsmanagement für mobiles Arbeiten und Telearbeit (ZIMT); E-Mail: ZIMT@bundeswehr.org; BAPersBw ZS 2.2



Mobiles Arbeiten I (Notsituationen)

Für alle Statusgruppen

Rechtsgrundlage: ZDv A-2645/1 „Telearbeit und mobiles Arbeiten“

Mobiles Arbeiten beschreibt eine Arbeitsform, die weder an den Büroarbeitsplatz noch an den fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz in einem Raum der Wohnung oder des Wohnhauses der Beschäftigten gebunden ist. Die Beschäftigten können grundsätzlich von beliebigen anderen geeigneten Orten die ihnen übertragenen Aufgaben bearbeiten.

Merkmal: Bewältigung spontaner oder lediglich kurzfristig entstehender familien- oder pflegebedingter Notsituationen (bis zu 3 Monate)

Entscheider: die/der Vorgesetzte i.S. Nr. 119 der ZDv A-2645/1

Realisierung: Bereitstellung einer mobilen ITK aus einem Laptop-Pool oder Nutzung der persönlichen dienstlichen mobilen ITK

Informationen: Zentrales Informationsmanagement für mobiles Arbeiten und Telearbeit (ZIMT); E-Mail: ZIMT@bundeswehr.org; BAPersBw ZS 2.2



Mobiles Arbeiten II

Für alle Statusgruppen

Rechtsgrundlage: ZDv A-2645/1 „Telearbeit und mobiles Arbeiten“
Regelung der Dienststelle (z.B. Dienstvereinbarung)

Mobiles Arbeiten beschreibt eine Arbeitsform, die weder an den Büroarbeitsplatz noch an den fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz in einem Raum der Wohnung oder des Wohnhauses der Beschäftigten gebunden ist. Die Beschäftigten können grundsätzlich von beliebigen anderen geeigneten Orten die ihnen übertragenen Aufgaben bearbeiten.

Merkmal: Stunden- oder tageweise Arbeitsleistung außerhalb des Büroarbeitsplatzes ohne besondere Antragsgründe.

Entscheider: die/der Vorgesetzte i.S. Nr. 119 der ZDv A-2645/1

Realisierung: Nutzung der persönlichen dienstlichen mobilen ITK

Informationen: da die Einzelheiten zum mobilen Arbeiten II durch die Dienststellen in eigener Zuständigkeit geregelt werden, benennen diese auch ihre Ansprechpartner

Unfallfürsorge



Für alle Statusgruppen

Rechtsgrundlage: Soldatenversorgungsgesetz (SVG), Bundesversorgungsgesetz (BVG), Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) sowie Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)

Soldatinnen und Soldaten sowie Beamtinnen und Beamten stehen bei Unfällen, die sich innerhalb des vom Dienstherrn beherrschbaren räumlichen Risikobereichs ereignen (Dienststelle), unter dem besonderen Schutz der dienstlichen Unfallfürsorge. Gleiches gilt für die **Tarifbeschäftigten** bei der Verrichtung ihrer versicherten (beruflichen) Tätigkeit.

In den Fällen, in denen die dienstliche/ berufliche Tätigkeit am häuslichen Arbeitsplatz (z.B. Telearbeit, mobiles Arbeiten) erbracht wird, wird der unfallfürsorgerechtlich geschützte Risikobereich des Dienstherrn/Arbeitgebers grundsätzlich verlassen. Unfallschutz kommt nur dann in Betracht, wenn der Unfall umgebungsunabhängig seine wesentliche Ursache in einer dienstlichen Verrichtung hat. Der Unfall muss im Zusammenhang mit der dienstlichen/ betrieblichen Tätigkeit geschehen sein.

Bei einem vom Dienstherrn eingerichteten Telearbeitsplatz beginnt der Versicherungsschutz grundsätzlich mit dem Durchschreiten der Eingangstür zum häuslichen Arbeitszimmer und endet mit dessen Verlassen. Nicht geschützt ist z.B. der Weg in die Küche. Auf dem Weg vom häuslichen Arbeitsplatz in die Dienststelle (z.B. um an einer Besprechung teilzunehmen) beginnt der Versicherungsschutz erst mit dem Durchschreiten der Außentür des Wohngebäudes („Wegeunfall“). Versicherungsschutz besteht bspw. auch, wenn auf dem Weg in die Dienststelle das Kind in einer Betreuungseinrichtung (z.B. Kita) abgegeben wird.

Keinen Wegeunfall hat das Bundessozialgericht jedoch am 30. Januar 2020 (Az B 2 U 19/18 R) für den Fall des Weges vom „Homeoffice“ zur Kita und zurück zum „Homeoffice“ anerkannt.

Es kommt bei der Beurteilung der Frage des (Dienst)Unfallschutzes vor dem Hintergrund der Rechtsprechung entscheidend auf die Umstände des Einzelfalls an.

Bei Vorliegen eines Dienst-/Arbeitsunfalls sind unverzüglich die oder der jeweilige Vorgesetzte respektive die Dienststellenleitung zu informieren.



eigene Notizen



eigene Notizen