



**HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG UND FINANZEN  
LUDWIGSBURG**

University of Applied Sciences

Wahlpflichtfach Nr. 6

Personalmanagement in Zeiten des organisatorischen Wandels

**Die Elternzeit seit der Einführung des  
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes**

**DIPLOMARBEIT**

zur

Erlangung des Hochschulgrades

**Diplom-Verwaltungswirtin (FH)**

im

Studienjahr 2008/2009

vorgelegt von

Claudia Kunstmann

Erstgutachter: Prof. Günter Pfeifer

Zweitgutachter: Diplom-Finanzwirtin (FH) Susanne Schmid



---

2.4.3	Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit .....	19
2.5	Erholungsurlaub.....	20
2.5.1	Kürzung des Urlaubs .....	20
2.5.2	Nachgewährung des Resturlaubs .....	22
2.5.3	Urlaubsabgeltung.....	23
2.5.4	Urlaubsausgleich bei zu viel gewährtem Urlaub .....	23
2.6	Kündigung.....	24
2.6.1	Sonderkündigungsschutz.....	24
2.6.2	Kündigungsrecht des Arbeitnehmers .....	27
2.7	Befristete Arbeitsverhältnisse.....	28
2.8	Beratung zur Elternzeit .....	32
2.9	Änderungen durch das BEEG.....	32
<b>3</b>	<b>Die Elternzeit im öffentlichen Dienst.....</b>	<b>34</b>
3.1	Besonderheiten für Beschäftigte nach dem TVöD/TV-L .....	34
3.2	Sondervorschriften für Beamte .....	35
3.2.1	Elternzeit nach der AzUVO und Freistellungen aus familiären Gründen nach dem LBG.....	36
3.2.2	Auswirkungen auf das Dienstverhältnis .....	38
3.3	Chancengleichheit beim Land Baden-Württemberg.....	39
3.3.1	Die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes .....	40
3.3.2	Die Anwendung des ChancenG im kommunalen Bereich ..	42
3.3.3	Chancengleichheit durch Personalpolitik .....	43
<b>4</b>	<b>Die Elternzeit in der betrieblichen Praxis.....</b>	<b>45</b>
4.1	Der öffentliche Dienst des Landes am Beispiel des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg .....	45
4.2	Der kommunale öffentliche Dienst am Beispiel der Landeshauptstadt Stuttgart.....	46
4.2.1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	46
4.2.1.1	Mütter in Elternzeit bei der Stadt Stuttgart .....	46

---

4.2.1.2	Väter in Elternzeit bei der Stadt Stuttgart.....	48
4.2.2	Informationsordner für werdende Mütter und Väter bei der Stadtverwaltung Stuttgart .....	49
4.2.2.1	Informationen für werdende Mütter und Väter .....	50
4.2.2.2	Anträge für Beschäftigte und Beamte .....	50
4.2.3	Wiedereinstiegsportal .....	51
4.2.4	Messtag .....	52
4.2.5	Individuelle Chancengleichheit.....	52
4.3	Versicherungsunternehmen am Beispiel der VPV (Vereinigte Postversicherung) in Stuttgart-Weilimdorf .....	53
<b>5</b>	<b>Das BEEG als familienpolitisches Instrument.....</b>	<b>54</b>
5.1	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Politikziel .....	54
5.2	Das Elterngeld .....	55
5.3	Elternzeit für Väter .....	57
<b>6</b>	<b>Erstes Gesetz zur Änderung des BEEG.....</b>	<b>58</b>
6.1	Großelternzeit und ihre Zielsetzung .....	58
6.2	Kritik.....	59
<b>7</b>	<b>Schlussbetrachtungen .....</b>	<b>60</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>VIII</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>XXXIV</b>
	<b>Erklärung nach § 36 Abs. 3 APrOVwgD.....</b>	<b>XXXVIII</b>

---

## Abkürzungsverzeichnis

a.A.	anderer Ansicht
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
AzUVO	Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
bzw.	beziehungsweise
ChancenG	Chancengleichheitsgesetz, Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg
EuGH	Europäischer Gerichtshof
f., ff.	folgende, fortfolgende
FPR	Familie, Partnerschaft, Recht (Zeitschrift)
GBI.	Gesetzblatt
GG	Grundgesetz
Hrsg.	Herausgeber
HS.	Halbsatz
i.V.m.	in Verbindung mit
LAG	Landesarbeitsgericht
LBG	Landesbeamtengesetz
LHS	Landeshauptstadt
lit.	litera, Buchstabe

---

LT-Drs.	Landtagsdrucksache
MuSchG	Mutterschutzgesetz
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
o.V.	ohne Verfasser
Rn.	Randnummer
S.	Satz
SGB I	Sozialgesetzbuch Erstes Buch – Allgemeiner Teil
SGB IV	Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Ahtes Buch – Kinder- u. Jugendhilfe
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u.	und
u.a.	und andere
v.	vom
VBIBW	Verwaltungsblätter für Baden-Württemberg, Zeitschrift für öffentliches Recht und öffentliche Verwaltung
vgl.	vergleiche
VPV	Vereinigte Postversicherung
zit.	zitiert
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Ecksteine einer erfolgversprechenden Gleichstellungspolitik .....	43
Abbildung 2: Beginn der Elternzeit von Müttern bei der Stadt Stuttgart...	47
Abbildung 3: Beginn der Elternzeit von Vätern bei der Stadt Stuttgart ....	48

---

## Verzeichnis der Anlagen

Anlage 1: Möglichkeiten von längerfristigen Freistellungen vom Dienst für Beamte .....	VIII
Anlage 2: Faltblatt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg“ .....	IX
Anlage 3: Info-Brief des Ministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung“ .....	XIII
Anlage 4: Titelblatt des Ratgebers „Ein Baby! Was Sie nun wissen sollten“ der Landeshauptstadt Stuttgart .....	XV
Anlage 5: Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Schuster .....	XVI
Anlage 6: Vorwort des Personalbürgermeisters Murawski .....	XVII
Anlage 7: Antrag auf Elternzeit/Sonderurlaub für „Mütter“ .....	XVIII
Anlage 8: Antrag auf Elternzeit/Sonderurlaub für „Väter“ .....	XIX
Anlage 9: Antrag auf Elternzeit/Beurlaubung ohne Bezüge für „Mütter“ .....	XX
Anlage 10: Antrag auf Elternzeit/Beurlaubung ohne Bezüge für „Väter“ .....	XXI
Anlage 11: Antrag auf Erstattung des Beitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung .....	XXII
Anlage 12: Startseite des Wiedereinstiegsportals der LHS Stuttgart...XXIV	
Anlage 13: Info zur Tele- und Heimarbeit im Wiedereinstiegsportal.....XXV	
Anlage 14: Faltblatt „4. Messetag“ der LHS Stuttgart .....	XXVI
Anlage 15: Über die VPV (Vereinigte Postversicherung) .....	XXVII
Anlage 16: Interview zur Elternzeit bei der VPV .....	XXIX
Anlage 17: Leyen für Ausbau der „Vätermonate“ .....	XXXII
Anlage 18: Auszug aus dem Ersten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes .....	XXXIII

# 1 Einführung

## 1.1 Fragestellung

„Die Elternzeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten.“<sup>1</sup> Sie stellt ein familienpolitisches Instrument dar, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für Frauen als auch für Männer zu verbessern. Die vorliegende Diplomarbeit untersucht die Elternzeit als den arbeitsrechtlichen Teil des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Auf das Elterngeld als sozialrechtlichen Teil wird nur soweit eingegangen, wie es im Zusammenhang mit der Elternzeit von Bedeutung ist. Betrachtet werden die Regelungen zur Elternzeit seit der Einführung des BEEG. Hierbei stellt sich die Frage, was sich seitdem geändert hat und wie sich das Gesetz bereits weiterentwickelt hat.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt darin, die Elternzeit im Rahmen des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg zu untersuchen und die maßgeblichen Vorschriften heranzuziehen. Das Praxisbeispiel der Landeshauptstadt Stuttgart soll deutlich machen, inwieweit die Elternzeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen wird.

In der Arbeit werden verschiedene Blickwinkel thematisiert. Auf der einen Seite steht der Arbeitnehmer, der Elternzeit in Anspruch nimmt; auf der anderen Seite steht der Arbeitgeber, der die Elternzeit sowohl rechtlich als auch in seiner Personalplanung beachten muss. Zum einen soll die Chancengleichheit von Frauen im Beruf verbessert werden und zum anderen die Elternzeit für Väter gefördert werden. Eine umfassende Ausarbeitung aller angesprochenen Themenbereiche würde den Rahmen dieser Diplomarbeit jedoch übersteigen.

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Broschüre 2008, S. 57.

## **1.2 Aufbau der Diplomarbeit**

In Kapitel 2 der Arbeit wird zunächst auf den arbeitsrechtlichen Aspekt der Elternzeit eingegangen. Die maßgeblichen Regelungen im BEEG werden vorgestellt und mögliche Problemstellungen für die praktische Anwendung herausgearbeitet.

Anschließend folgt in Kapitel 3 die Betrachtung der besonderen Regelungen zur Elternzeit für die Beschäftigten und die Beamten im öffentlichen Dienst. An dieser Stelle wird das Ziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Rahmen des Chancengleichheitsgesetzes des Landes Baden-Württemberg erläutert. Schließlich ist die Elternzeit vor dem Hintergrund einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch ein Thema der Personalpolitik in Verwaltungen und Unternehmen.

Im 4. Kapitel wird anhand der Beispiele Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Landeshauptstadt Stuttgart und Vereinigte Postversicherung untersucht, inwieweit die Elternzeit in der betrieblichen Praxis Aufmerksamkeit findet, Chancengleichheit umgesetzt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird.

In Kapitel 5 wird das BEEG im Rahmen der Familienpolitik betrachtet. Eine kurze Umschreibung des Elterngeldes ist notwendig, um die veränderte Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter zu erklären.

Kapitel 6 behandelt die Gesetzesänderung des BEEG, die eine Großelternzeit ermöglicht.

Die Diplomarbeit endet mit den Schlussbetrachtungen in Kapitel 7 und gibt Denkanstöße für Veränderungen.

---

## 2 Die gesetzlichen Regelungen der Elternzeit

### 2.1 Die Ablösung des BErzGG durch das BEEG

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)<sup>2</sup> ist am 1.1.2007 in Kraft getreten und hat das bisherige Bundeserziehungsgeldgesetz (BErzGG) abgelöst.<sup>3</sup> Das BErzGG wurde im Jahr 1986 von der Bundesregierung mit den beiden Bestandteilen Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub eingeführt. Das Erziehungsgeld stellt eine „einkommensabhängige und aus Steuern finanzierte Familienleistung des Bundes“ dar. Unter Erziehungsurlaub versteht man einen „arbeitsrechtlichen Anspruch der Eltern als Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber“.<sup>4</sup> Bis zu seiner Ablösung wurde das BErzGG mehrfach geändert.<sup>5</sup> Der Erziehungsurlaub heißt seit 2001 Elternzeit.<sup>6</sup> Die vorliegende Diplomarbeit konzentriert sich auf die aktuelle Gesetzeslage seit dem 1.1.2007 und legt daher ausschließlich das BEEG zu Grunde.

Die Neuregelungen des BEEG zur Elternzeit gelten unabhängig vom Zeitpunkt der Geburt bzw. der Aufnahme des Kindes ab dem 1.1.2007 (§ 27 Abs. 2 S. 1 BEEG). Somit werden von den neuen Vorschriften auch Eltern erfasst, deren Kind(er) vor dem 1.1.2007 geboren wurde(n) oder die sich am 1.1.2007 bereits in Elternzeit befunden haben.<sup>7</sup> Dagegen besteht ein Anspruch auf Elterngeld erst für alle ab dem 1.1.2007 geborenen Kinder (§ 27 Abs. 1 BEEG). Alle vorher geborenen Kinder fallen noch unter die Regelungen des BErzGG über das Erziehungsgeld.<sup>8</sup>

---

<sup>2</sup> Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit vom 5.12.2006, BGBl. I S. 2748, geändert durch Gesetz vom 19.8.2007, BGBl. I S. 1970.

<sup>3</sup> Vgl. Bruns, BB 2008, 330.

<sup>4</sup> Rancke, 2007, Vorbemerkung zu § 1 BEEG Rn. 1.

<sup>5</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, Einführung BEEG Rn. 16.

<sup>6</sup> Vgl. Bruns, BB 2008, 330.

<sup>7</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 27 BEEG Rn. 3.

<sup>8</sup> Vgl. ebenda, § 27 BEEG Rn. 2.

---

## 2.2 Der Aufbau des BEEG

Das BEEG ist wie das seitherige BErzGG in drei Abschnitte gegliedert. Der erste Abschnitt umfasst mit den Paragrafen 1 bis 14 die Regelungen zum Elterngeld, der zweite Abschnitt beinhaltet von Paragraf 15 bis 21 die Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der dritte Abschnitt enthält in den Paragrafen 22 bis 27 die Statistik- und Schlussvorschriften.

## 2.3 Der Anspruch auf Elternzeit

Die Anspruchsgrundlage für die Elternzeit findet sich in § 15 Abs. 1 S. 1 BEEG. Demnach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer<sup>9</sup> einen Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem Kind oder mit einem nichtleiblichen Kind, zu dem eine bestimmte Beziehung besteht, in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Dazu ist eine gemeinsame Wirtschafts- und Lebensgemeinschaft zwischen Kind und Elternzeitberechtigtem erforderlich. Dieser muss das Kind während der Elternzeit selbst pflegen, versorgen und sich um seine Entwicklung kümmern.<sup>10</sup>

### 2.3.1 Das Arbeitsverhältnis als erste Anspruchsvoraussetzung

Die Arbeitnehmereigenschaft ist die einzige Anspruchsvoraussetzung, die in der Person des Elternzeitberechtigten vorliegen muss.<sup>11</sup> Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist Arbeitnehmer, „wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.“<sup>12</sup> Somit zählen Selbstständige, Schüler und Studenten, sowie Beamte<sup>13</sup>, Richter und Soldaten nicht zum

---

<sup>9</sup> Anmerkung der Verfasserin: Zur Vereinfachung und besseren Lesbarkeit dieser Diplomarbeit wird im Folgenden nur die männliche Begriffsform verwendet. Die weibliche Form gilt dabei stets als inbegriffen.

<sup>10</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 6 f.

<sup>11</sup> Vgl. ebenda, § 15 BEEG Rn. 1.

<sup>12</sup> BAG, Urteil v. 20.08.2003 – 5 AZR 610/02 (LAG München), NZA 2004, 39.

<sup>13</sup> Elternzeit für Beamte siehe Kapitel 3.2, S. 35 ff.

anspruchsberechtigten Personenkreis.<sup>14</sup> Den Arbeitnehmern werden die zur Berufsbildung Beschäftigten nach § 20 Abs. 1 BEEG gleichgestellt. Dazu gehören etwa Auszubildende, Umschüler sowie zur beruflichen Fort- und Weiterbildung Beschäftigte.<sup>15</sup> Aber die Elternzeit wird nicht auf Berufsbildungszeiten angerechnet (§ 20 Abs. 1 S. 2 BEEG), um die erforderliche Ausbildungszeit effektiv zu gewährleisten.<sup>16</sup> Auch in Heimarbeit Beschäftigte und die ihnen Gleichgestellten gelten unter der Maßgabe des § 20 Abs. 2 BEEG als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht in jedem Arbeitsverhältnis, das heißt auch bei befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeitarbeitsverträgen und geringfügigen Beschäftigungen.<sup>17</sup> Das Arbeitsverhältnis muss lediglich dem deutschen Arbeitsrecht unterliegen. Für die Inanspruchnahme der Elternzeit wird kein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland vorausgesetzt, wie dies für das Elterngeld gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 BEEG der Fall ist. Folglich können alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und unabhängig davon, wo sie ihren Wohnsitz haben, bei Bestehen eines Arbeitsverhältnisses in Deutschland einen Anspruch auf Elternzeit haben. Dies ist von besonderer Bedeutung bei Grenzgängern, die in einem Nachbarstaat ihren Wohnsitz haben und in Deutschland arbeiten sowie für Arbeitnehmer, die von einem inländischen Arbeitgeber ins Ausland entsandt wurden und weiterhin dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegen.<sup>18</sup>

### **2.3.2 Die Anspruchsberechtigten**

Zum Kreis der Berechtigten gehören nicht nur Arbeitnehmer mit einem eigenen Kind (§ 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 lit. a BEEG), sondern auch Arbeitnehmer, die unter bestimmten Voraussetzungen mit einem

---

<sup>14</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 1.

<sup>15</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 15 BEEG Rn. 27.

<sup>16</sup> Vgl. ebenda, § 20 BEEG Rn. 1.

<sup>17</sup> Vgl. ebenda, § 15 BEEG Rn. 23.

<sup>18</sup> Vgl. Böttcher, 2007, § 15 Rn. 2.

---

nichtleiblichen Kind in einem Haushalt leben und dieses betreuen und erziehen (§ 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 lit. b BEEG).

Die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 BEEG für einen nichtleiblichen Abkömmling sind erfüllt, wenn der Arbeitnehmer das Kind „mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen“ oder bereits angenommen hat; es sich um ein Kind des Ehegatten oder des Lebenspartners handelt sowie bei noch nicht wirksamer Vaterschaftsanerkennung nach § 1594 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder nicht entschiedener Vaterschaftsfeststellung nach § 1600 d BGB.

Außerdem haben Verwandte bis zum dritten Grad und ihre Ehegatten und Lebenspartner unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 4 BEEG einen Anspruch auf Elternzeit, wenn die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Todes ihr Kind nicht betreuen können.<sup>19</sup> Es wird darauf hingewiesen, dass es sich bei einem Lebenspartner um eine Person gleichen Geschlechts im Sinne von § 1 Abs. 1 Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) handelt, mit der eine Partnerschaft auf Lebenszeit begründet wird.

Zuletzt sind diejenigen Arbeitnehmer nach § 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 lit. c BEEG berechtigt, die ein Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII) aufgenommen haben. Die Vollzeitpflege bietet eine zeitlich befristete Erziehungshilfe oder eine auf Dauer angelegte Lebensform.

Nichtsorgeberechtigte Elternteile und Personen, die bei der Erfüllung der Voraussetzungen aus § 15 Abs. 1 lit. b und c BEEG ebenfalls Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten anderen Elternteils (§ 15 Abs. 1 S. 2 BEEG). Im Regelfall aber benötigt der anspruchsberechtigte Elternteil bei der Beantragung der Elternzeit nicht die Zustimmung des anderen personensorgeberechtigten Elternteils.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Vgl. Fiedler, FPR 2007, 338.

<sup>20</sup> Vgl. ebenda.

### 2.3.3 Der Anspruchszeitraum

Der Anspruch auf Elternzeit besteht grundsätzlich bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, § 15 Abs. 2 S. 1 BEEG. Der Zeitraum endet mit Ablauf des Tages, der dem dritten Geburtstag des Kindes vorangeht.<sup>21</sup> Im Falle der Adoption, der Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit für die Dauer von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei dem Berechtigten, längstens jedoch bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden (§ 15 Abs. 2 S. 5 BEEG).

Die Mutter kann die Elternzeit erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist gemäß § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) nehmen. Diese Schutzfrist umfasst in der Regel acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. Hierbei handelt es sich um ein absolutes Beschäftigungsverbot. Während dieser Zeit darf die Mutter nicht beschäftigt werden.<sup>22</sup> Sie ist nach der Geburt ihres Kindes von der Arbeitspflicht befreit. Die Mutterschutzfrist wird auf die insgesamt dreijährige Begrenzung der Elternzeit angerechnet (§ 15 Abs. 2 S. 2 BEEG). Der Vater kann frühestens mit der Geburt des Kindes Elternzeit nehmen.<sup>23</sup> Auch bei ihm muss die Mutterschutzfrist von der dreijährigen Höchstdauer der Elternzeit abgezogen werden.<sup>24</sup> Bei mehreren Kindern besteht ein gesonderter Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind.<sup>25</sup> Dabei können sich die Zeiträume überschneiden (§ 15 Abs. 2 S. 3 BEEG).

### 2.3.4 Übertragung der Elternzeit

Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten kann auf die Zeit zwischen der Vollendung des dritten und des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden (§ 15 Abs. 2 S. 4 BEEG). Dies ermöglicht zum Beispiel die Betreuung des Kindes im ersten Schuljahr. Die

---

<sup>21</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 15 BEEG Rn. 38.

<sup>22</sup> Vgl. Willikonsky, 2007, § 6 MuSchG Rn. 4.

<sup>23</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 15 BEEG Rn. 38.

<sup>24</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 13.

<sup>25</sup> Vgl. ebenda, § 15 BEEG Rn. 20.

---

Übertragbarkeit erfordert allerdings die Zustimmung des Arbeitgebers.<sup>26</sup> Besonders sinnvoll ist die Übertragbarkeit, wenn bei mehreren Kindern ein oder mehrere Überschneidungszeiträume entstehen. So kann verhindert werden, dass ein Teil der Elternzeit für weitere Kinder verfällt.<sup>27</sup>

### **2.3.5 Gemeinsame Elternzeit und ihre Aufteilung**

Bei der Dauer einschließlich der Übertragungsmöglichkeit der Elternzeit ist von der so genannten „separaten Betrachtungsweise“ auszugehen.<sup>28</sup> Jeder Elternteil kann die Elternzeit alleine nehmen oder beide Elternteile können die Elternzeit gemeinsam nehmen, § 15 Abs. 3 BEEG. Dabei können sie gleichzeitig oder abwechselnd Elternzeit nehmen. Insgesamt bleibt es jedoch bei einer Höchstdauer von drei Jahren für jedes Kind und nicht für jeden Elternteil.<sup>29</sup>

Jeder Elternteil kann die Elternzeit nach § 16 Abs. 1 S. 5 BEEG auf „zwei Zeitabschnitte“ verteilen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Dabei muss jeder Elternzeitabschnitt geltend gemacht werden. Zwischen den einzelnen Abschnitten dürfen auch Zeiten der Erwerbstätigkeit liegen.<sup>30</sup>

### **2.3.6 Unabdingbarkeit und Unverzichtbarkeit des Anspruchs**

Der Anspruch auf Elternzeit kann gemäß § 15 Abs. 2 S. 6 BEEG „nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden“. Die Vorschriften über die Elternzeit stellen zwingendes Recht dar. Aufgrund des Verbots der vertraglichen Verschlechterung der gesetzlichen Regelungen sind ungünstigere Regelungen nach § 134 BGB nichtig. Günstigere Vereinbarungen sind dagegen nicht ausgeschlossen.<sup>31</sup> Ferner kann der

---

<sup>26</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 144.

<sup>27</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 21.

<sup>28</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 220.

<sup>29</sup> Vgl. ebenda, S. 222.

<sup>30</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 134.

<sup>31</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 15 BEEG Rn. 48.

---

Arbeitnehmer nicht durch einseitige Erklärung rechtswirksam auf das Recht verzichten, Elternzeit zu fordern.<sup>32</sup>

### **2.3.7 Geltendmachung der Elternzeit**

Die Eltern können bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes jederzeit die Elternzeit beginnen, wenn sie die Ankündigungsfrist gemäß § 16 Abs. 1 BEEG einhalten. Demnach muss der Anspruchsberechtigte die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Dieses vom Arbeitnehmer zu äussernde Verlangen erfolgt durch Abgabe einer Willenserklärung gegenüber dem Arbeitgeber als Vertragspartner und stellt eine einseitige Gestaltungs-erklärung dar. Eine Zustimmung seitens des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.<sup>33</sup> Die Erklärung ist ab Zugang unwiderruflich, auch wenn sie bereits vor der Frist von sieben Wochen erfolgt ist. Der Inhalt der Erklärung muss hinreichend bestimmt sein.<sup>34</sup> Aus ihr muss nach § 16 Abs. 1 S.1 BEEG auch hervorgehen, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Daher ist nicht erforderlich, dass bereits zu Beginn über die gesamte Dauer der Elternzeit entschieden werden muss. In diesem Zusammenhang ist auf die Übertragbarkeit der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten hinzuweisen.<sup>35</sup> Wurde die Festsetzung über zwei Jahre getroffen, muss die darüber hinausgehende Elternzeit wiederum schriftlich unter Einhaltung der Siebenwochenfrist vor ihrem Beginn verlangt werden.<sup>36</sup> Die Bestimmung der Fristen im BEEG erfolgt nach den allgemeinen Vorschriften der §§ 186 ff. BGB. Allerdings findet § 193 BGB keine analoge Anwendung. Ist der letzte Tag der Ankündigungsfrist ein Sonntag, staatlich anerkannter Feiertag oder Samstag, muss die Erklärung am Werktag zuvor und nicht erst am nächsten Werktag zugehen.<sup>37</sup>

---

<sup>32</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 31.

<sup>33</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 1 f.

<sup>34</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 4.

<sup>35</sup> Übertragbarkeit siehe oben, Kapitel 2.3.4, S. 7 f.

<sup>36</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 16 BEEG Rn. 15.

<sup>37</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 7.

---

Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 MuSchG (§ 16 Abs. 1 S. 3 BEEG) oder im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub (S. 4), so werden diese Zeiten auf den Zweijahreszeitraum nach § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG angerechnet. Damit muss die Elternzeit in diesen Fällen auch nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes festgelegt werden. Dies ist lediglich von klarstellender Bedeutung.<sup>38</sup>

Nur bei „dringenden Gründen“ ist ausnahmsweise nach § 16 Abs. 1 S. 2 BEEG eine angemessene kürzere Frist als die Siebenwochenfrist möglich. Ohnehin kann der Arbeitgeber auch auf die Einhaltung der Frist verzichten. Der Arbeitnehmer erhält ein Recht auf Fristverkürzung, wenn er das Vorliegen dringender Gründe geltend macht. In diesen Fällen gilt das Verlangen noch als rechtzeitig. Problematisch ist, welche Verkürzung bei welchen Gründen gerechtfertigt erscheint. Hierzu haben eine Beurteilung im Einzelfall und ein Interessensausgleich zu erfolgen.

Nicht zu verwechseln ist diese allgemeine Ausnahmebestimmung mit der Regelung in § 16 Abs. 2 BEEG. Hier ist die verspätete Geltendmachung im Fall der Fristversäumung und nicht die Verkürzung der Fristen bestimmt. Die Erklärung kann nachgeholt werden, wenn die Versäumung der Frist auf einem vom Arbeitnehmer „nicht zu vertretenden Grund“ beruht, zum Beispiel ein Krankenhausaufenthalt der Mutter. Außerdem muss es sich um eine direkt an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG anschließende Elternzeit handeln. Die Erklärung ist innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachzuholen.<sup>39</sup>

Letztlich muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Elternzeit bescheinigen (§ 16 Abs. 1 S. 6 BEEG), wenngleich die Ausstellung der Bescheinigung nicht aus objektiv-rechtlichen Gründen geboten ist.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 16.

<sup>39</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 11-13.

<sup>40</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 5.

### 2.3.8 Verlängerung

Eine Verlängerung der Elternzeit ist mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 3 S. 1 BEEG). Ein Recht auf Verlängerung hat der Arbeitnehmer, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (S. 4). Hiermit ist der Zeitraum gemeint, für den die Elternzeit des anderen Berechtigten geplant war. Dieser kann zum Beispiel aufgrund einer längeren Erkrankung die Erziehungstätigkeit nicht übernehmen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen tritt die Verlängerung allein aufgrund der Erklärung ein.<sup>41</sup>

### 2.3.9 Vorzeitige Beendigung

Die Elternzeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, § 16 Abs. 3 S. 1 BEEG. Ein Anspruch auf Zustimmung besteht nach Satz 2 wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 5 Abs. 1 S. 3 BEEG. Der besondere Härtefall besteht insbesondere bei schwerer Krankheit, schwerer Behinderung oder Tod eines Elternteils oder Kindes oder erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz. Der Arbeitgeber darf seine Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen verweigern. Eine Ablehnung ist nur gerechtfertigt, wenn betriebliche Interessen durch die vorzeitige Beendigung wesentlich beeinträchtigt sind und bei der Abwägung die Interessen der Eltern überwiegen.<sup>42</sup> Die Elternzeit kann nicht aufgrund der Mutterschutzfristen vorzeitig beendet werden (§ 16 Abs. 3 S. 3 BEEG), weil statt der Elternzeit eine bezahlte Freistellung während der Mutterschutzfristen angestrebt wird.<sup>43</sup> Dies ist nur bei einer zulässigen Teilzeitarbeit möglich.

---

<sup>41</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 16 BEEG Rn. 30 f.

<sup>42</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 25.

<sup>43</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 26; a.A. EuGH, Urteil v. 20.09.2007 – C-116/06, NZA 2007, 1274 ff: Das EuGH hat in einem Vorabentscheidungsverfahren festgestellt, dass es mit den EU-Richtlinien 2002/73/EG (Chancengleichheit) und 92/85/EWG (Mutterschutz) nicht vereinbar sei, wenn einer Arbeitnehmerin die Verkürzung der bewilligten Elternzeit wegen einer erneuten Schwangerschaft abgelehnt wird.

Eine Sonderregelung für die vorzeitige Beendigung der Elternzeit enthält § 16 Abs. 4 BEEG. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese automatisch drei Wochen nach dem Tod des Kindes, es sei denn, die Höchstdauer der Elternzeit würde überschritten.<sup>44</sup> Durch den Tod des Kindes entfallen die Anspruchsvoraussetzungen für die Elternzeit. Stirbt das Kind schon vor Antritt der Elternzeit, ist § 16 Abs. 4 BEEG nicht anzuwenden.<sup>45</sup>

### **2.3.10 Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers**

Gemäß § 16 Abs. 5 BEEG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich Änderungen in der Anspruchsberechtigung mitzuteilen. Die Mitteilung bezieht sich auf die nach § 15 Abs. 1 und 2 BEEG relevanten Anspruchsvoraussetzungen und ist schon ab Geltendmachung der Elternzeit erforderlich. Unverzüglich bedeutet ohne schuldhaftes Zögern (§ 121 Abs. 1 S. 1 BGB). Dem Arbeitgeber soll die Möglichkeit eingeräumt werden, vom Arbeitnehmer die Rückkehr an seinen Arbeitsplatz zu verlangen.<sup>46</sup>

## **2.4 Erwerbstätigkeit während der Elternzeit**

Eine Erwerbstätigkeit ist während der Elternzeit in Form von Teilzeitarbeit möglich, die auch als sogenannte „Elternteilzeit“ bezeichnet wird.<sup>47</sup> Die Regelungen des § 15 Abs. 4 bis 7 BEEG über eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sind gegenüber den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vorrangig (vgl. § 23 TzBfG).<sup>48</sup> Im Folgenden wird zuerst der zeitliche Umfang der Erwerbstätigkeit beschrieben, anschließend wird auf die Unterschiede zwischen Teilzeitarbeit beim bisherigen und Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger eingegangen.

---

<sup>44</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 16 BEEG Rn. 33.

<sup>45</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 32.

<sup>46</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 34.

<sup>47</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 153.

<sup>48</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 257.

### 2.4.1 Der Umfang der Erwerbstätigkeit

Während der Elternzeit ist nach § 15 Abs. 4 S. 1 BEEG eine Erwerbstätigkeit bis zu einem wöchentlichen Umfang von 30 Stunden zulässig. Sind beide Eltern gemeinsam in Elternzeit, können beide jeweils eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden ausüben.<sup>49</sup> Dies bezeichnet man auch als „elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung“, weil bis zu dieser Grenze ein Anspruch auf Elterngeld besteht (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 6 BEEG).<sup>50</sup>

Die Teilzeittätigkeit soll dem Umfang nach auf ein Maß beschränkt bleiben, das mit der Betreuung und Erziehung des Kindes als vereinbar gehalten wird. Bis zur Reform durch das Dritte Gesetz zur Änderung des BErzGG im Jahr 2000 lag die relevante Grenze noch bei 19 Stunden wöchentlich, die dann auf 30 Wochenstunden angehoben wurde. Der Gesetzgeber sieht die Betreuung des Kindes durch die Erhöhung der zulässigen Erwerbstätigkeit nicht gefährdet, „weil die Eltern gemeinsam Erziehungsurlaub nehmen können“.<sup>51</sup> Kritisch beurteilt Huber die 30-Stunden-Grenze aus familienpolitischer Sicht und erhebt Bedenken in den Fällen, in denen für die Kinderbetreuung nicht mehrere Personen zur Verfügung stehen. Hier ist eine ausreichende Betreuungs- und Erziehungsleistung kaum mehr möglich. Außerdem wäre eine verbindliche Vorgabe im Sinne eines gemeinsamen Arbeitszeitkontingents sinnvoll, wenn beide Elternteile ihre Arbeitszeit im Rahmen einer gemeinsamen Elternzeit reduzieren.<sup>52</sup> Andererseits wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mehr Flexibilität für die Betroffenen spürbar gefördert.<sup>53</sup> Eine Ausnahme von der Zeitgrenze besteht nur für geeignete Tagespflegepersonen im Sinne des § 23 SGB VIII, die bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen dürfen, auch wenn die wöchentliche

---

<sup>49</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 153.

<sup>50</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 256.

<sup>51</sup> BT-Drs. 14/3553, S. 12.

<sup>52</sup> Vgl. Huber, NZA 2000, 1319 (1320).

<sup>53</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 1 BEEG Rn. 80.

<sup>53</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 153.

Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt (§ 15 Abs. 4 S. 2 BEEG). Unter geeigneten Tagespflegepersonen versteht man nach § 23 Abs. 3 SGB VIII „Personen, die sich durch ihre Persönlichkeit, Sachkompetenz und Kooperationsbereitschaft mit Erziehungsberechtigten und anderen Tagespflegepersonen auszeichnen“, über „kindgerechte Räumlichkeiten“ und „vertiefte Kenntnisse hinsichtlich der Anforderungen der Kindertagespflege“ verfügen.

Fraglich ist, ob eine Teilzeittätigkeit in einem weiteren Umfang als die 30 Wochenstunden in Betracht kommen kann. Die gesetzliche Regelung des § 15 Abs. 4 S. 1 BEEG lässt an dieser Stelle keinen Ermessensspielraum. Im Vergleich dazu wird § 1 Abs. 6 BEEG von einer Arbeitszeit gesprochen, die 30 Wochenstunden „im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt“.<sup>54</sup> Ebener hält infolgedessen gelegentliche Überstunden für zulässig, solange 30 Wochenstunden im Durchschnitt eingehalten werden.<sup>55</sup>

Auf die untere Grenze der Teilzeitarbeit wird in den nachfolgenden beiden Punkten differenziert eingegangen.

#### **2.4.2 Teilzeitarbeit beim bisherigen Arbeitgeber**

Die bereits vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit kann ohne Antragstellung unverändert während der Elternzeit fortgesetzt werden, soweit sie die Obergrenze von 30 Wochenstunden nicht überschreitet (§ 15 Abs. 5 S. 4, 1. HS BEEG). Ansonsten sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglichst über einen formlosen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Ausgestaltung innerhalb von vier Wochen einigen (§ 15 Abs. 5 S. 1 und 2 BEEG).<sup>56</sup> Ist eine Einigung nicht möglich, kann der Arbeitnehmer während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen. Der Anspruch richtet sich darauf, die Arbeitszeit des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu verringern,

---

<sup>54</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 35.

<sup>55</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 153.

<sup>56</sup> Vgl. ebenda.

das heißt die Teilzeitarbeit muss der bisherigen Tätigkeit im Wesentlichen entsprechen.<sup>57</sup>

#### 2.4.2.1 Der Anspruch auf Teilzeitarbeit und seine Voraussetzungen

Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit müssen die folgenden Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 S. 1 BEEG vorliegen:

Erstens muss der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Ausgenommen hiervon sind Personen in Berufsbildung wie zum Beispiel Auszubildende. Teilzeitkräfte sind dabei unabhängig von ihrer jeweiligen Wochenstundenzahl voll mitzurechnen, so auch geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV).<sup>58</sup>

Zweitens muss das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestehen.

Drittens soll die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.

Viertens dürfen dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Fünftens wird vorausgesetzt, dass der Anspruch dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt wurde. Dieser Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Ferner soll die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden (§ 15 Abs. 7 S. 2 und 3 BEEG).

Grundsätzlich regelt das Gesetz ein zweistufiges Verfahren, bei dem sich nach der vierwöchigen Einigungsphase im Fall des Scheiterns die siebenwöchige Anspruchsphase anschließt. Somit kann zwischen dem ersten Antrag und dem gewünschten Beginn der Teilzeit ein Zeitraum von bis zu elf Wochen liegen. Allerdings gibt § 15 Abs. 5 S. 3 BEEG die

---

<sup>57</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 154 f.

<sup>58</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 258.

Möglichkeit, den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung (§ 15 Abs. 5 BEEG) mit der schriftlichen Mitteilung des Rechtsanspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 Abs. 1 Nr. 5 BEEG) zu verbinden. Auf diese Weise lässt sich die gesamte Anmeldephase auf sieben Wochen verkürzen. Darüber hinaus entspricht die Antragsfrist von sieben Wochen der Anmeldefrist für die Elternzeit nach § 16 Abs. 1 BEEG. Wenn die Elternzeit gleichzeitig mit der Teilzeitarbeit beginnen soll, empfiehlt es sich somit sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn die Ansprüche auf Elternzeit und Verringerung der Arbeitszeit in einem Antrag geltend zu machen.<sup>59</sup>

Es sind im Rahmen der Vertragsfreiheit auch einvernehmliche Regelungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über Teilzeitarbeit während der Elternzeit möglich. Hierbei muss das Verfahren nach § 15 Abs. 5 und 6 BEEG nicht eingehalten werden oder die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG müssen nicht vorliegen. Nur die wöchentliche Arbeitszeit darf 30 Stunden nicht übersteigen. Ansonsten würde sich der Arbeitnehmer nicht in Elternzeit befinden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann zum Beispiel eine Teilzeitbeschäftigung unter 15 Wochenstunden ausgeübt werden oder ein Teilzeitabschnitt weniger als zwei Monate dauern.<sup>60</sup>

#### 2.4.2.2 Ablehnung aufgrund dringender betrieblicher Gründe

Will der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, muss er dies innerhalb einer Frist von vier Wochen ab der schriftlichen Geltendmachung mit schriftlicher Begründung tun (§ 15 Abs. 7 S. 4 BEEG). In der Begründung hat der Arbeitgeber die dringenden betrieblichen Gründe darzulegen, die dem Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen. Zur Prüfung der dringenden betrieblichen Gründe ist im jeweiligen Einzelfall eine Interessenabwägung

---

<sup>59</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 156.

<sup>60</sup> Vgl. ebenda, S. 159 f.

vorzunehmen. Dabei darf nach Zielsetzung des Gesetzes das Interesse des Arbeitgebers nur ausnahmsweise überwiegen. Bei der Auslegung des Begriffs wird hilfsweise die Regelung des § 8 Abs. 4 TzBfG außerhalb der Elternzeit herangezogen, wobei hier nur von „betrieblichen Gründen“ ausgegangen wird. Diese liegen insbesondere vor, „wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“. Bei der Elternzeit müssen die Gründe darüber hinaus „dringend“, das heißt von besonderem Gewicht sein. Dies ist der Fall, wenn die Teilzeitbeschäftigung zu erheblichen unverhältnismäßigen Nachteilen zu Lasten des Arbeitgebers führen würde.<sup>61</sup> Im Urteil vom 19. April 2005 hat das BAG dringende betriebliche Gründe bejaht, „wenn ein Arbeitnehmer zunächst Elternzeit unter völliger Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch nimmt, der Arbeitgeber eine Vertretung befristet eingestellt hat und weder diese noch die übrigen vergleichbaren Arbeitnehmer bereit sind, ihre Arbeitszeit zu verringern.“<sup>62</sup> Zu berücksichtigen sind nach der späteren Rechtsprechung des BAG „auch die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten, die sich aus dem betrieblichen Bedarf und der Veränderungsbreite der beruflichen Fähigkeiten der Arbeitnehmerin ergeben, die Elternzeit verlangt.“<sup>63</sup>

Der Arbeitnehmer kann Klage vor dem Arbeitsgericht erheben, soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt (§ 15 Abs. 7 S. 5 BEEG). Dabei muss keine besondere Klagefrist eingehalten werden. Aber bei einer zu späten Klageerhebung kann eventuell die Verwirkung des Anspruchs eintreten. Zur vorläufigen Durchsetzung des Teilzeitanpruchs ist auch eine einstweilige Verfügung

---

<sup>61</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 155 f.

<sup>62</sup> BAG, Urteil v. 19.04.2005 – 9 AZR 233/04 (LAG Baden-Württemberg), NZA 2005, 1354 (1358).

<sup>63</sup> BAG, Urteil v. 05.06.2007 – 9 AZR 82/07 (LAG Baden-Württemberg), NZA 2007, 1352 (1357).

---

zulässig, wenn dies für den Arbeitnehmer zur Abwehr wesentlicher Nachteile erforderlich ist.<sup>64</sup>

#### 2.4.2.3 Verringerung der Arbeitszeit unter 15 Stunden

In einem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Schleswig-Holstein wurde entschieden, dass sich ein Anspruch auf Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 15 Stunden weder aus § 15 Abs. 7 noch aus § 15 Abs. 5 BEEG ergibt. In dem Berufungsverfahren beantragte der Kläger die Feststellung eines Anspruchs auf Reduzierung der Arbeitszeit auf 6,6 Wochenstunden im ersten Jahr der Elternzeit. Da der vom Arbeitnehmer gewünschte Elternteilzeitraum bereits verstrichen war, konnte das Klagebegehren nur noch mit der Feststellungsklage im Sinne von § 256 Zivilprozessordnung (ZPO) verfolgt werden. Eine gerichtlich festgelegte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Festlegung der Arbeitszeit kann zu Ansprüchen des Arbeitnehmers aus Annahmeverzug führen. Zur Begründung gab der Kläger an, einem Kollegen sei es ermöglicht worden, im Rahmen der Elternzeit auf 400 Euro-Basis zu arbeiten. Die Entscheidung des Arbeitgebers stelle eine Ermessensentscheidung dar und dürfe demnach nicht unbillig sein. Die Beklagte hatte den Wunsch des Klägers geprüft, hatte jedoch kein betriebliches Interesse an der gewünschten Beschäftigung.

Das Gericht verneinte einen Verringerungsanspruch aus § 15 Abs. 7 sowie aus § 15 Abs. 5 BEEG. Eine Abweichung von der Untergrenze des § 15 Abs. 7 Nr. 3 BEEG ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich, die aber nicht vom Arbeitnehmer erzwungen werden kann. Dieser hat entweder einen Anspruch auf „vollständige Befreiung von der Arbeitspflicht“ oder auf eine „Beschäftigung mit mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden“.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 159.

<sup>65</sup> Vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 18.06.2008 – 6 Sa 43/08, BeckRS 2008 56511.

#### 2.4.2.4 Ende der Teilzeitarbeit

In Bezug auf die Beendigung der Teilzeitarbeit besteht grundsätzlich das Recht, nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war (§ 15 Abs. 5 S. 4, 2. HS. BEEG). Soll die Teilzeitarbeit weitergeführt werden, bedarf es dazu in der Regel einer eindeutigen Vereinbarung. Daher sollte der Arbeitnehmer darauf achten, dass die Reduzierung der Arbeitszeit nur befristet und nicht unbefristet vereinbart wird.<sup>66</sup> Der Arbeitnehmer ist nach dem Ende der Elternzeit auf der anderen Seite verpflichtet, im vorher vereinbarten Umfang zu arbeiten und erhält dafür wieder den vollen Anspruch auf das Entgelt. Die infolge der Vereinbarung von Teilzeitarbeit reduzierten Hauptpflichten des Arbeitsvertrages „leben in ihrem ursprünglichen Umfang nach Ende der Elternzeit wieder auf.“<sup>67</sup>

#### **2.4.3 Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit**

Eine zulässige Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden in der Woche bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers (§ 15 Abs. 4 S. 3 BEEG). Anders als beim bisherigen Arbeitgeber darf die Wochenarbeitszeit auch unter 15 Wochenstunden liegen, weil hier die Voraussetzungen des § 15 Abs. 7 BEEG nicht gelten. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn lediglich ein bereits zuvor begründetes Zweit-Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus „dringenden betrieblichen Gründen“ schriftlich ablehnen (§ 15 Abs. 4 S. 4 BEEG). Die Frist läuft ab dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer die Zustimmung begehrt hat.<sup>68</sup>

Gründe für eine Ablehnung der Zustimmung können sich insbesondere bei Kollisionen mit den auch während der Elternzeit weiterbestehenden

---

<sup>66</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 262.

<sup>67</sup> Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 36.

<sup>68</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 160 f.

vertraglichen Nebenpflichten ergeben. Beim Arbeitsverhältnis bestehen wie bei jedem Schuldverhältnis Pflichten zur gegenseitigen Rücksichtnahme gemäß § 241 Abs. 2 BGB. Darunter fallen unter anderem die Verschwiegenheitspflicht und das Wettbewerbsverbot.<sup>69</sup> Wenn bei der fristgerechten Ablehnung keine entsprechenden dringenden betrieblichen Interessen zugrunde liegen, kann der Arbeitnehmer auf Erteilung der Zustimmung zu einer Teilzeittätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger vor dem Arbeitsgericht klagen.<sup>70</sup>

## **2.5 Erholungsurlaub**

Die Vorschrift des § 17 BEEG regelt das Verhältnis zwischen der Elternzeit und dem Anspruch eines jeden Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub.<sup>71</sup> Grundsätzlich entsteht der Jahresurlaubsanspruch auf der Grundlage des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Er ist unabhängig davon, ob ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr tatsächlich Arbeitsleistungen erbringt. So lassen längere Ausfallzeiten aufgrund Krankheit oder durch mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote den Urlaubsanspruch unberührt.<sup>72</sup> Die Elternzeit wird dagegen aus „sozialpolitischen Gründen“ anders behandelt.<sup>73</sup> Der Gesetzgeber hat in § 17 BEEG einen „fairen Ausgleich der beiderseitigen Interessen für die Kollision von Erholungsurlaub mit der Elternzeit normiert“.<sup>74</sup>

### **2.5.1 Kürzung des Urlaubs**

Gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 BEEG kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nach Satz 2 nicht für Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber in Teilzeit arbeiten. Die Höhe des

---

<sup>69</sup> Vgl. Brox/Rüthers/Henssler, 2007 Rn. 219.

<sup>70</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 161.

<sup>71</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 17 BEEG Rn. 1.

<sup>72</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 2; darauf verweist auch Rancke, 2007, § 17 BEEG Rn. 1.

<sup>73</sup> Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 2.

<sup>74</sup> Rancke, 2007, § 17 BEEG Rn. 1.

---

Urlaubsentgelts richtet sich nach den während der Teilzeitbeschäftigung maßgeblichen Bezügen.<sup>75</sup>

Die Urlaubskürzung liegt im ausschließlichen Ermessen des Arbeitgebers und erfolgt nicht automatisch kraft Gesetzes.<sup>76</sup> Bei dieser Wahlmöglichkeit ist der Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG) zu beachten.<sup>77</sup> In der Praxis machen regelmäßig alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber Gebrauch von dieser „Kann-Vorschrift“.<sup>78</sup> Zuerst muss die Dauer des Jahresurlaubs ermittelt werden, die dem Arbeitnehmer ohne Inanspruchnahme der Elternzeit zugestanden hätte.<sup>79</sup> Bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs ist anschließend zu beachten, dass nur volle Kalendermonate Elternzeit abgezogen werden dürfen. Bereits wenn die Elternzeit mit dem Zweiten eines Monats beginnt, findet dieser keine Anrechnung.<sup>80</sup>

Strittig ist die Frage, wie zu verfahren ist, wenn bei der Kürzung des Urlaubs Bruchteile von Urlaubstagen entstehen. Einerseits wird die Meinung vertreten, dass weder eine Aufrundung noch eine Abrundung zulässig sind. Nach anderer Auffassung wird die Regelung des § 5 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) entsprechend angewendet, wonach Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind.<sup>81</sup> Darin wird ein „verallgemeinerungsfähiges Gestaltungsprinzip“ gesehen, obwohl sich die Vorschrift nach seiner Zuordnung nur auf den Teilurlaub im Sinne des § 5 Abs. 1 BUrlG bezieht. Bei dieser Ansicht stellt sich wiederum die Streitfrage, ob Bruchteile unter einem halben Urlaubstag entfallen sollen

---

<sup>75</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 160.

<sup>76</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 17 BEEG Rn. 3.

<sup>77</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 5.

<sup>78</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 231.

<sup>79</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 11.

<sup>80</sup> Vgl. ebenda, § 17 BEEG Rn. 13; Rancke, 2007, § 17 BEEG Rn. 7.

<sup>81</sup> Gegen die Anwendung v. § 5 Abs. 2 BUrlG (Aufrundung) und gegen eine Abrundung Bruns, 2008, S. 95; Rancke, 2007, § 17 BEEG Rn. 7; a.A. Böttcher, 2007, § 17 Rn. 5; a.A. und bei geringen Bruchteilen gegen eine Abrundung Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 16, 30; Ebener, 2007, S. 175.

oder nicht.<sup>82</sup> Nach der geänderten Rechtsprechung des BAG, die das strikte Ganztagsprinzip aufgibt, ist eine stundenweise Gewährung des Urlaubs insoweit zulässig.<sup>83</sup> Somit können halbe Tage aufgerundet und kleinere Bruchteile anteilig abgegolten werden.

Erstreckt sich die Elternzeit auf mehrere Kalenderjahre, so ist die Kürzung für jedes Urlaubsjahr gesondert zu berechnen. Umfasst dabei die Elternzeit das ganze Urlaubsjahr, kann der Erholungsurlaub für dieses Jahr auf null reduziert werden.<sup>84</sup> Der Arbeitgeber muss die anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs aufgrund der Inanspruchnahme der Elternzeit deutlich machen, sei es durch eine ausdrückliche Erklärung oder durch konkludentes Handeln.<sup>85</sup>

### **2.5.2 Nachgewährung des Resturlaubs**

Soweit der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten hat, ist der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren (§ 17 Abs. 2 BEEG). Diese Regelung weicht zugunsten des Arbeitnehmers von § 7 Abs. 3 BUrlG ab, nachdem der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss und eine Übertragung des Urlaubs auf die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres nur bei Vorliegen bestimmter Gründe möglich ist.<sup>86</sup> Des Weiteren gebührt § 17 Abs. 2 BEEG auch Vorrang vor der Übertragungsregelung des § 17 S. 2 MuSchG.<sup>87</sup> Konnte der Urlaub wegen der Beschäftigungsverbote vor oder nach der Entbindung (§§ 3 Abs. 2, 6 MuSchG) nicht mehr voll in Anspruch genommen werden, kann die Frau nach dieser Regelung den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

---

<sup>82</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 16.

<sup>83</sup> Vgl. BAG, Urteil v. 26.01.1989 – 8 AZR 730/87 (LAG Frankfurt), NZA 1989, 756 (757).

<sup>84</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 17 BEEG Rn. 7.

<sup>85</sup> Vgl. Willikonsky, 2007, § 17 BEEG Rn. 2.

<sup>86</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 21.

<sup>87</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 177.

---

Im Übrigen verfällt der Anspruch nach § 17 Abs. 2 BEEG, wenn der übertragene Resturlaub nicht innerhalb des laufenden oder nächsten Urlaubsjahres nach Ende der ersten Elternzeit genommen wird. Dies gilt nach geänderter und neuester Rechtsprechung des BAG hingegen nicht, wenn sich an die Elternzeit eine erneute Elternzeit anschließt. Eine Differenzierung zwischen der ersten Elternzeit und späteren Elternzeiten ist gemeinschaftsrechtlich unzulässig.<sup>88</sup> Für den Urlaubsanspruch nach dem Ende der Elternzeit ist § 7 Abs. 3 BUrlG anzuwenden.<sup>89</sup>

### **2.5.3 Urlaubsabgeltung**

In § 17 Abs. 3 BEEG ist ein Abgeltungsanspruch für die Fälle geregelt, in denen das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird. Die Abgeltung kommt nur in Betracht, weil die Übertragung des Erholungsurlaubs wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen ist. Die Berechnung des noch zustehenden Urlaubs erfolgt unter Beachtung der Kürzungsmöglichkeit des Abs. 1.<sup>90</sup>

### **2.5.4 Urlaubsausgleich bei zu viel gewährtem Urlaub**

Grundsätzlich kann zu viel gewährter Urlaub in einem Arbeitsverhältnis weder durch Kürzung von Urlaubstagen aus dem neuen Urlaubsjahr noch durch einen Bezügeabzug vom Arbeitgeber zurückgefordert werden. Die Regelung des § 17 Abs. 4 BEEG stellt diesbezüglich eine Besonderheit dar. Der vom Arbeitgeber in Unkenntnis der vom Arbeitnehmer verlangten Elternzeit zu viel gewährte Erholungsurlaub kann nachträglich vermindert werden.<sup>91</sup> Dies geschieht durch Kürzung des Urlaubs, der dem Arbeitnehmer nach dem Ende der Elternzeit zusteht. Insoweit handelt es sich um eine „übertragene Kürzung“.<sup>92</sup> Eine spätere Kürzung oder eine Rückforderung des Entgelts (§ 5 Abs. 3 BUrlG) ist nicht möglich, wenn der

---

<sup>88</sup> Vgl. BAG, Urteil v. 20.05.2008 – 9 AZR 219/07 (LAG Hamm), NZA 2008, 1237 (1239 ff.).

<sup>89</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 25.

<sup>90</sup> Vgl. ebenda, § 17 BEEG Rn. 29 f.

<sup>91</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 232.

<sup>92</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 26.

Arbeitnehmer unmittelbar zum Ablauf der Elternzeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.<sup>93</sup>

## 2.6 Kündigung

### 2.6.1 Sonderkündigungsschutz

Durch den besonderen Kündigungsschutz nach § 18 BEEG sollen Eltern ab dem Verlangen nach Elternzeit, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, sowie während der Elternzeit vor einer Kündigung geschützt werden. Kündigungen während dieser Zeit sind gemäß § 134 BGB nichtig, auch für einen danach liegenden Zeitpunkt.<sup>94</sup> Für das Kündigungsverbot ist nämlich der Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Kündigungserklärung des Arbeitgebers entscheidend.<sup>95</sup> Der besondere Kündigungsschutz bezieht sich auf alle Arten von Kündigungen, das heißt auf ordentliche Kündigungen, außerordentliche Kündigungen und auf Änderungskündigungen.<sup>96</sup>

Der Kündigungsschutz erstreckt sich auch auf diejenigen Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG). Entsprechend gilt dieser für Arbeitnehmer, die ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld während des maximal 14-monatigen Bezugszeitraums haben (§ 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG). Damit werden Arbeitnehmer in den Kündigungsschutz einbezogen, die aufgrund einer weiterhin ausgeübten Teilzeitarbeit unter 30 Wochenstunden keine Elternzeit in Anspruch nehmen und Elterngeld beziehen.<sup>97</sup>

In besonderen Ausnahmefällen kann die Kündigung jedoch für zulässig erklärt werden. Der Arbeitgeber beantragt hierzu eine Zulässigkeitsklärung bei der für den Arbeitsschutz zuständigen

---

<sup>93</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 17 BEEG Rn. 28.

<sup>94</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 246.

<sup>95</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 149.

<sup>96</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 6.

<sup>97</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 161 f.

---

Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle (§ 18 Abs. 1 S. 2 und 3 BEEG). In Baden-Württemberg sind die Regierungspräsidien für das Verfahren der Zulässigkeitserklärung zuständig.<sup>98</sup>

Die Bundesregierung hat auf Grundlage der Ermächtigung in § 18 Abs. 1 S. 4 BEEG die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit“ erlassen. Diese Verwaltungsvorschrift lässt eine Kündigung zu, wenn es gerechtfertigt erscheint, dass das nach § 18 Abs. 1 S. 1 BEEG als vorrangig angesehene Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen „außergewöhnlicher Umstände“ hinter die Interessen des Arbeitgebers zurücktritt. Ein besonderer Fall im Sinne des § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG liegt unter anderem vor, wenn der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, stillgelegt wird und der Arbeitnehmer nicht in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Ein solcher Fall liegt ebenso vor, wenn besonders schwere Verstöße des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten oder vorsätzliche strafbare Handlungen des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen. Darüber hinaus kann ein besonderer Fall auch dann gegeben sein, wenn durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit die Existenz des Betriebes oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers gefährdet wird, oder die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers durch die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nach Beendigung der Elternzeit unbillig erschwert wird, so dass er in die Nähe der Existenzgefährdung kommt.

Die Behörde hat im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens unverzüglich eine Entscheidung zu treffen. Der betroffene Arbeitnehmer

---

<sup>98</sup> Gemäß § 1 Abs. 2 der baden-württ. Verordnung der Landesregierung und des Ministeriums für Arbeit und Soziales über die Zuständigkeiten nach dem BEEG vom 14. Februar 2007 (GBl. S. 139) sind die Regierungspräsidien zuständig; <http://www.vd-bw.de>.

---

sowie der Betriebs- oder Personalrat sind vorher anzuhören.<sup>99</sup>

Im Übrigen bleiben andere Rechtsvorschriften über die Kündigung durch die Bestimmung in § 18 BEEG unberührt.<sup>100</sup> In diesem Zusammenhang ist vor allem auf das Kündigungsverbot in § 9 MuSchG hinzuweisen. Dieses gilt für eine Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Zeitlich sind somit Überschneidungen der Schutzzeiten möglich, wobei nach herrschender Meinung beide Vorschriften aufgrund ihrer unterschiedlichen Schutzrichtungen nebeneinander gelten. In besonderen Ausnahmefällen kann eine Kündigung im Überschneidungszeitraum somit nur durch behördliche Zustimmung nach § 18 Abs. 1 S. 2 und 3 BEEG und nach § 9 Abs. 3 S. 1 MuSchG für zulässig erklärt werden.<sup>101</sup>

Eine entgegen § 18 BEEG ausgesprochene Kündigung kann mit einer Klage beim Arbeitsgericht angefochten werden. Dabei ist eine Klagefrist von drei Wochen gemäß § 4 S. 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten. Die Frist läuft ohne Beantragung oder Vorliegen der behördlichen Zustimmung ab Zugang der Kündigung, sonst erst ab Bekanntgabe der Entscheidung der zuständigen Landesbehörde an den Arbeitnehmer.<sup>102</sup>

Abschließend ist auf das Maßregelungsverbot nach § 612 a BGB hinzuweisen. Demnach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Unter Maßnahmen fallen auch Kündigungen und unter einer Ausübung der Rechte ist auch die Inanspruchnahme von Elternzeit zu subsumieren. Bei

---

<sup>99</sup> Vgl. Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit vom 3. Januar 2007 (BAnz 2007, Nr. 5, S. 247), Nr. 1, 2.1, 2.1.1, 2.1.5, 2.1.6, 2.2, 3, 5; abgedruckt in Ebener, 2007, Anhang, S. 234 ff.

<sup>100</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 7.

<sup>101</sup> Vgl. BAG, Urteil v. 31.03.1993 – 2 AZR 595/92 (LAG Hamburg), NZA 1993, 646 (649); Buchner/Becker, 2008, Vorbem. §§ 9, 10 MuschG Rn. 6 ff. und § 18 BEEG Rn. 28.

<sup>102</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 151.

---

der Subsumtion wird geprüft, ob ein bestimmter Sachverhalt den Tatbestand der Rechtsvorschrift erfüllt. So ist eine Kündigung nichtig, wenn sie deshalb ausgesprochen wird, weil ein Arbeitnehmer sein Recht auf Elternzeit wahrgenommen hat. Dieses Benachteiligungsverbot besteht zeitlich unbeschränkt und bietet Schutz vor Kündigungen, die früher als acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, während Zeiträumen zwischen mehreren Elternzeitabschnitten oder nach Ende der Elternzeit zugegangen sind.<sup>103</sup>

### 2.6.2 Kündigungsrecht des Arbeitnehmers

Dem Arbeitnehmer steht gemäß § 19 BEEG ein Sonderkündigungsrecht zu.<sup>104</sup> Eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers ist demnach „zum Ende der Elternzeit“ nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten möglich. Diese Bestimmung ist zwingender Natur, das heißt von ihr kann nicht abgewichen werden.<sup>105</sup> Ist bei Zugang der Kündigung eines Arbeitnehmers die Frist aus § 19 BEEG nicht eingehalten, kann der Arbeitgeber allerdings auf deren Einhaltung rechtswirksam verzichten.<sup>106</sup> Das Sonderkündigungsrecht soll einerseits dem Arbeitnehmer in der Elternzeit eine günstigere Position aufgrund vielfach längerer gesetzlicher, tarif- oder arbeitsvertraglicher Kündigungsfristen einräumen und damit die Berücksichtigung der familiären Situation erleichtern. Andererseits soll dem Arbeitgeber ein genügender Planungsspielraum eingeräumt werden.<sup>107</sup>

Die Kündigung bedarf der Schriftform nach § 623 BGB, wobei die Erklärung keiner Begründung bedarf.<sup>108</sup> Als Tatbestandsvoraussetzung muss zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung eine

---

<sup>103</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 22.

<sup>104</sup> Vgl. ebenda, § 19 BEEG Rn. 1.

<sup>105</sup> Vgl. ebenda, § 19 BEEG Rn. 3 u. 8.

<sup>106</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 19 BEEG Rn. 4; so auch Willikonsky, 2007, § 19 BEEG Rn. 1.

<sup>107</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 19 BEEG Rn. 2 f.

<sup>108</sup> Vgl. ebenda, § 19 BEEG Rn. 12; a.A. Böttcher, 2007, § 19 Rn. 8: die Kündigung ist an keine Form gebunden; sie kann auch mündlich erfolgen; die Schriftform ist in Anlehnung an § 623 BGB zu empfehlen.

---

Elternzeitberechtigung gegeben sein. Das Kündigungsrecht entsteht mit Erklärung nach § 16 Abs. 1 BEEG und nicht erst mit dem Antritt der Elternzeit.<sup>109</sup>

Fraglich ist, inwieweit das Kündigungsrecht für Teilzeitbeschäftigte gilt. Nach herrschender Meinung können nur Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 1 BEEG leisten, das Kündigungsrecht beanspruchen, nicht jedoch diejenigen, die nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 BEEG Teilzeitarbeit leisten, ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen.<sup>110</sup>

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass sonstige Kündigungsmöglichkeiten bestehen bleiben. Aus diesem Grund ist § 19 BEEG in der Praxis von geringer Bedeutung. Zu jedem anderen Zeitpunkt als dem Ende der Elternzeit kann ordentlich gekündigt werden.<sup>111</sup> Das Arbeitsverhältnis kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes durch den Arbeitnehmer ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist außerordentlich gekündigt werden (§ 626 BGB). Auch eine einvernehmliche Vertragsaufhebung ist nicht ausgeschlossen.<sup>112</sup>

## 2.7 Befristete Arbeitsverhältnisse

§ 21 BEEG ermöglicht dem Arbeitgeber, eine Vertretungskraft für die Dauer der Elternzeit einzustellen. Dadurch soll die Belastung des Arbeitgebers, die durch die Verpflichtung zur Freistellung der Arbeitnehmer während der Elternzeit entsteht, ausgeglichen und die uneingeschränkte Aufrechterhaltung der Arbeitsprozesse ermöglicht werden. Für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss nach § 21 Abs. 1 BEEG ein „sachlicher Grund“ vorliegen, der im Zusammenhang mit

---

<sup>109</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 19 BEEG Rn. 4; auch Rancke, 2007, § 19 BEEG Rn. 8.

<sup>110</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 19 BEEG Rn. 5; Bruns, 2008, S. 121; a. A. Rancke, 2007, § 19 BEEG Rn. 8 f: hält im Fall eines elterngeldberechtigten Arbeitnehmers, der seine Teilzeittätigkeit nur fortsetzt, eine analoge Anwendung von § 19 BEEG zum Ende des Bezugszeitraums von Elterngeld nach § 4 Abs. 1 BEEG für gerechtfertigt.

<sup>111</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 19 BEEG Rn. 8; Rancke, 2007, § 19 BEEG Rn. 6.

<sup>112</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 19 BEEG Rn. 14.

der Geburt oder der Erziehung eines Kindes steht.<sup>113</sup> Als Gründe für die Befristung gelten neben der Überbrückung einer Elternzeit die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote sowie eine Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes, die auf einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer einzelvertraglichen Vereinbarung beruht. Eine Befristung ist auch für diese Zeiten zusammen oder für Teile davon zulässig. Zusätzlich kann die Befristung um notwendige Zeiten einer Einarbeitung verlängert werden (§ 21 Abs. 2 BEEG).

Die Regelungen des § 21 BEEG gehen als Spezialregelungen dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vor (§ 23 TzBfG). Insbesondere gehen seine Absätze 1 und 2 über eine Vertretung nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG hinaus.<sup>114</sup> Außerhalb dieser Spezialregelungen kommt das TzBfG ergänzend zur Anwendung. So ist die Schriftform für eine wirksame Befristung erforderlich (§ 14 Abs. 4 TzBfG), da sonst ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht (§ 16 S. 1 TzBfG). Ein zweckbefristetes Arbeitsverhältnis ist frühestens zwei Wochen nach Zugang einer schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers beendet (§ 15 Abs. 2 TzBfG).<sup>115</sup> Für die Anrufung des Arbeitsgerichtes gilt § 17 TzBfG, wonach die Geltendmachung einer rechtsunwirksamen Befristung innerhalb einer Frist von drei Wochen nach dem Ende des befristeten Arbeitsvertrages erfolgen muss.<sup>116</sup> Ebenso ist das Diskriminierungsverbot von befristet beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 2 TzBfG sowie das Benachteiligungsverbot nach § 5 TzBfG zu beachten.

Voraussetzung für die Wirksamkeit der Befristung ist eine Prognose des Arbeitgebers über den voraussichtlichen Wegfall des Vertretungsbedarfs, die sich lediglich auf die Wahrscheinlichkeit der Wiederaufnahme einer Tätigkeit durch den Vertretenen bezieht.<sup>117</sup>

---

<sup>113</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 21 BEEG Rn. 1.

<sup>114</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 21 BEEG Rn. 2.

<sup>115</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 21 BEEG Rn. 4.

<sup>116</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 21 BEEG Rn. 3.

<sup>117</sup> Vgl. BAG, Urteil v. 22.11.1995 – 7 AZR 252/95 (LAG Niedersachsen), NZA 1996, 878 (879).

---

Neben einer unmittelbaren Vertretung ist nach der Rechtsprechung des BAG auch eine mittelbare Vertretung zulässig, wenn zwischen dem vorübergehenden Ausfall eines Mitarbeiters und der Einstellung einer Ersatzkraft ein Kausalzusammenhang besteht. Einer förmlichen Umsetzung der beteiligten Beschäftigten bedarf es dabei nicht. „Vielmehr genügt die Darlegung des Arbeitgebers, dass er rechtlich und tatsächlich die Möglichkeit gehabt hat, den ausfallenden Mitarbeiter in den Arbeitsbereich des Vertreters umzusetzen.“<sup>118</sup>

Gemäß § 21 Abs. 3 BEEG muss die Dauer der Befristung kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein oder dem zugrundeliegenden Zweck der Befristung zu entnehmen sein. In der Praxis bietet sich im Arbeitsvertrag eine Kombination aus kalendermäßiger Befristung und Zweckbefristung an.<sup>119</sup> Befristete Arbeitsverhältnisse enden automatisch mit Ablauf der Befristung (§ 15 Abs. 1, 2 TzBfG), auch im Fall einer Geburt, Schwangerschaft oder Elternzeit der Vertretungskraft. Dadurch kann die Befristung nicht verlängert werden. Der Kündigungsschutz nach §§ 9 MuSchG, 18 BEEG greift nicht.<sup>120</sup> Der Sachgrund für die befristete Einstellung muss im Arbeitsvertrag nicht angegeben werden. Dies ist jedoch zweckmäßig um spätere Entfristungsklagen zu vermeiden.<sup>121</sup>

In § 21 Abs. 4 BEEG ist ein außerordentliches Sonderkündigungsrecht des Arbeitgebers geregelt. Das Vertretungsarbeitsverhältnis kann nur unter einer Mindestfrist von drei Wochen, frühestens jedoch zum Ende der Elternzeit, unter bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden.<sup>122</sup>

Zum einen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat (§ 21 Abs. 4 S. 1 BEEG). Hierdurch wird die vorzeitige Beendigung der Elternzeit aufgrund des Todes des Kindes (§ 16

---

<sup>118</sup> BAG, Urteil v. 21.02.2001 – 7 AZR 107/00 (LAG Thüringen), NZA 2001, 1069 (1070).

<sup>119</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 214.

<sup>120</sup> Vgl. ebenda, S. 210.

<sup>121</sup> Vgl. Willikonsky, 2007, § 21 BEEG Rn. 2.

<sup>122</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 21 BEEG Rn. 11.

---

Abs. 4 BEEG) sowie der Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Elternzeitberechtigten vor Ablauf der Elternzeit erfasst. Zum anderen, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder eines besonderen Härtefalles nicht ablehnen darf (§ 21 Abs. 4 S. 2 i.V.m. § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG). Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die vorzeitige Beendigung seiner Elternzeit unter Berufung auf einen Fall des § 16 Abs. 3 S. 2 BEEG beantragt hat. Eine bloße Mitteilung ist hier nicht ausreichend.<sup>123</sup>

Das Kündigungsschutzgesetz ist bei dem Sonderkündigungsrecht nicht anzuwenden (§ 21 Abs. 5 BEEG). Als Folge dessen entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Darlegung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung. Der Arbeitnehmer muss die dreiwöchige Klagefrist nach § 4 S. 1 KSchG nicht einhalten.<sup>124</sup> Vor Ausspruch einer Kündigung nach § 21 Abs. 4 BEEG ist der Betriebsrat zu beteiligen, § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Schriftform ist gemäß § 623 BGB erforderlich.<sup>125</sup> Überdies kann die Anwendung des § 21 Abs. 4 BEEG vertraglich ausgeschlossen werden (§ 21 Abs. 6 BEEG).

Ferner ist in § 21 Abs. 7 BEEG bestimmt, wie bei der Ermittlung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer bzw. der Zahl der Arbeitsplätze zu verfahren ist. Ziel dieser Vorschrift ist die Vermeidung einer Doppelzählung von Vertreter und freigestelltem Arbeitnehmer.<sup>126</sup> Ist für einen freigestellten Arbeitnehmer ein Vertreter eingestellt, so ist nur der Vertreter zu zählen. Dies betrifft nur Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellt sind. Dass Arbeitnehmerinnen in Mutterschutz hierbei nicht einbezogen werden, stellt vermutlich ein redaktionelles Versehen des Gesetzgebers dar.<sup>127</sup> Die

---

<sup>123</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 21 BEEG Rn. 27.

<sup>124</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 21 BEEG Rn. 13; so auch Buchner/Becker, 2008, § 21 BEEG Rn. 29; a.A. Willikonsky, 2007, § 21 BEEG Rn. 5: Die Klagefrist nach § 4 S. 1 KSchG von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung ist trotz § 21 Abs. 5 BEEG bei Geltendmachung anderer Unwirksamkeitsgründe einzuhalten.

<sup>125</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 21 BEEG Rn. 13.

<sup>126</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 21 BEEG Rn. 32.

<sup>127</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 21 BEEG Rn. 14.

Nichtberücksichtigung ist im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen von Bedeutung, zum Beispiel bei der Durchführung von Betriebsrats- oder Personalratswahlen oder für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (§ 23 Abs. 1 KSchG).<sup>128</sup>

## 2.8 Beratung zur Elternzeit

Die Landesregierungen oder die von ihnen beauftragten Stellen bestimmen gemäß § 12 Abs. 1 S. 1 BEEG, welche Behörden für die Ausführung des BEEG zuständig sind. Diesen Behörden obliegt auch die Beratung zur Elternzeit (§ 12 Abs. 1 S. 2 BEEG). In Baden-Württemberg ist dazu die Landeskreditbank Baden-Württemberg (L-Bank) in Karlsruhe zuständig.<sup>129</sup> Die Elterngeldstelle muss die Eltern als Arbeitnehmer zur Elternzeit, den rechtlichen Voraussetzungen und den mit ihr verbundenen Rechten und Pflichten beraten. Fraglich ist, ob auch eine Beratungspflicht gegenüber den Arbeitgebern besteht. Dies ist zwar nicht eindeutig geregelt, kann aber aus § 14 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch (SGB I) abgeleitet werden.<sup>130</sup> Demnach hat jeder Anspruch auf Beratung über seine Rechte und Pflichten nach dem SGB. Der Umfang der Beratung richtet sich dabei nach den Umständen des Einzelfalls.<sup>131</sup> Von den Mitarbeitern in der Elterngeldstelle kann wegen der Flexibilisierung der Elternzeit allerdings nicht verlangt werden, dass sie im Einzelfall alle Fragen zur persönlichen Elternzeitplanung beantworten können.<sup>132</sup>

## 2.9 Änderungen durch das BEEG

An dieser Stelle wird die Frage untersucht, ob und was sich seit Inkrafttreten des BEEG am 1.1.2007 in Bezug auf die Elternzeit geändert

---

<sup>128</sup> Vgl. Willikonsky, 2007, § 21 BEEG Rn. 6.

<sup>129</sup> Gemäß § 1 Abs. 1 der baden-württ. Verordnung vom 14. Februar 2007 (GBl. S. 139) obliegt die Beratung zur Elternzeit der Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank – (L-Bank).

<sup>130</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 218.

<sup>131</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 12 BEEG Rn. 14.

<sup>132</sup> Vgl. Rancke, 2007, § 12 BEEG Rn. 6.

---

hat. Im Wesentlichen sind die Regelungen über die Elternzeit unverändert geblieben. Lediglich zwei Neuerungen sind anzuführen.<sup>133</sup>

Die Anmeldefrist für die Elternzeit nach § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG wurde auf sieben Wochen vor deren Beginn festgesetzt. Nach der bisherigen Fassung des BErzGG galten zwei verschiedene Fristen. Zum einen war die Elternzeit grundsätzlich acht Wochen vor Beginn zu verlangen. Zum anderen galt eine verkürzte Frist von sechs Wochen, wenn die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach der Mutterschutzfrist beginnen sollte. Die Sechswochenfrist stellte die Regel dar, sodass die neue Festsetzung der Frist auf sieben Wochen für die meisten Fälle eine Fristverlängerung bedeutet. Dem Arbeitgeber soll ausreichend Zeit gegeben werden, sich um eine Vertretung für die Stelle zu kümmern.<sup>134</sup> Wegen des erforderlichen Gleichlaufs wurde auch die Anmeldefrist für den Teilzeitanspruch auf sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit ausgedehnt (§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BEEG).<sup>135</sup> Dagegen beträgt die Frist für den Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 S. 1 BEEG weiterhin acht Wochen. Offen bleibt, warum nicht insgesamt eine einheitliche Frist vorgesehen wurde.<sup>136</sup> Diese unterschiedliche Fristenregelung könnte in der Praxis zu Verwirrungen führen, zumal dafür kein sachlicher Grund ersichtlich ist.<sup>137</sup> Auf jeden Fall sollte die Anmeldefrist für das Teilzeitverlangen vollständig in die Zeit des Kündigungsschutzes fallen.<sup>138</sup> Außerdem besteht der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit schon für ein Minimum von zwei Monaten statt bisher drei Monaten (§ 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 3 BEEG). Diese Änderung korrespondiert mit den zwei neuen „Partnermonaten“ beim Elterngeld.<sup>139</sup>

---

<sup>133</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 129.

<sup>134</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 16 BEEG Rn. 6.

<sup>135</sup> Vgl. ebenda, § 15 BEEG Rn. 53.

<sup>136</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 6.

<sup>137</sup> Vgl. ebenda, § 18 BEEG Rn. 11.

<sup>138</sup> Vgl. ebenda, § 16 BEEG Rn. 6.

<sup>139</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 129; zu den Partnermonaten siehe Kapitel 5.2, S. 55 ff.

## 3 Die Elternzeit im öffentlichen Dienst

### 3.1 Besonderheiten für Beschäftigte nach dem TVöD/TV-L

Obwohl das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit ruht, wirkt sich diese auf das fortbestehende Arbeitsverhältnis aus. Die Auswirkungen auf das ruhende Arbeitsverhältnis während der Elternzeit werden vor allem durch Tarifverträge oder durch Arbeitgeberrichtlinien bestimmt.<sup>140</sup> Zu untersuchen ist, inwieweit sich die Elternzeit auf das Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst auswirkt. Dazu werden der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) herangezogen. Da die Aussagen zum TVöD für den TV-L Bereich gleichermaßen gelten, wird im Folgenden nur auf den TVöD Bezug genommen.

Während die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses ruhen, bestehen die Nebenpflichten nach § 3 TVöD weiter. Dazu zählen zum Beispiel die Verschwiegenheitspflicht oder die Pflicht zur Anzeige von Nebentätigkeiten.

Als Nächstes stellt sich die Frage, wie sich die Elternzeit auf die Beschäftigungszeit auswirkt (§ 34 Abs. 3 TVöD). Sie ist der maßgebliche Faktor für Kündigungsfristen, Unkündbarkeit, Anspruch und Dauer von Krankengeldzuschusszahlungen sowie beim Jubiläumsgeld.

Die Elternzeit wird als Beschäftigungszeit angerechnet.<sup>141</sup> Dagegen bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs nach § 28 TVöD unberücksichtigt, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt (§ 34 Abs. 3 S. 2 TVöD).

---

<sup>140</sup> Vgl. Zetl/Zwosta/Schiering, 2008, S. 198.

<sup>141</sup> Vgl. ebenda, S. 202.

---

Darüber hinaus wirkt sich die Elternzeit auf die Stufenlaufzeit der Beschäftigten aus, die „Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber“ umfasst (§ 16 Abs. 4 S. 1 TVöD). Die Elternzeit ist bis zu jeweils fünf Jahren als Unterbrechung unschädlich, wird aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet (§ 17 Abs. 3 S. 2 TVöD). Bei einer Elternzeit von mehr als fünf Jahren gilt eine verschärfende Regelung. Danach erfolgt die Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht. Die Zuordnung darf nicht niedriger als bei einer Neueinstellung erfolgen. Dabei beginnt die Stufenlaufzeit mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Im Falle einer Elternteilzeit werden die Zeiten voll angerechnet (vgl. § 17 Abs. 3 S. 4 TVöD).

Des Weiteren ist zu beachten, dass die Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, nicht durch die Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem BEEG vermindert wird (§ 20 Abs. 4 S. 2 Nr. 1 lit. c TVöD).

Die Beschäftigten können außerdem nach § 28 TVöD unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Dazu muss ein wichtiger Grund vorliegen, wie zum Beispiel die Erziehung eines Kindes. Befindet sich ein Beschäftigter in einem unbezahlten Sonderurlaub, besteht kein Anspruch auf Elternzeit.<sup>142</sup> Der Arbeitgeber kann allerdings gemäß § 242 BGB unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht gehalten sein, der vorzeitigen Beendigung des Sonderurlaubs zuzustimmen, wenn der Arbeitnehmer Elternzeit beantragt.<sup>143</sup>

### **3.2 Sondervorschriften für Beamte**

Beamte haben keinen Anspruch auf Elternzeit nach dem BEEG, sondern nach den Elternzeitverordnungen des Bundes und der Länder. Diese

---

<sup>142</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 15 BEEG Rn. 3.

<sup>143</sup> Vgl. BAG, Urteil v. 16.07.1997 – 5 AZR 309/96 (LAG Niedersachsen), NZA 1998, 104 (105).

---

enthalten einige Sonderregelungen, die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechen.<sup>144</sup> In Baden-Württemberg gilt die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO)<sup>145</sup> für die Beamten des Landes, der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie entsprechend für Dienstanfänger und Richter des Landes (§ 1 AzUVO). Die AzUVO regelt in ihrem vierten Abschnitt (§§ 32 – 39 AzUVO) auf der Grundlage der Ermächtigung in § 99 Nr. 1 Landesbeamtengesetz (LBG) die Anwendung des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Im fünften Abschnitt der AzUVO ist in Umsetzung von § 99 Nr. 2 LBG die Anwendung der Vorschriften des BEEG über die Elternzeit auf Beamte geregelt (§§ 40 – 48 AzUVO).

In Bezug auf den Mutterschutz ist die Vorschrift über das Mutterschaftsgeld hervorzuheben. Nach § 39 Abs. 1 S. 1 AzUVO erhält die Beamtin ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13 Euro je Kalendertag, wenn die Zeiten der Beschäftigungsverbote (§§ 32 Abs. 2, 34 Abs. 1 AzUVO) sowie der Entbindungstag in eine Elternzeit fallen. Dies gilt nur, wenn die Beamtin während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt ist. Bei einer Beamtin, deren maßgebliche Bezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten, ist eine Obergrenze von insgesamt 210 Euro einzuhalten (§ 39 Abs. 1 S. 2 AzUVO).

### **3.2.1 Elternzeit nach der AzUVO und Freistellungen aus familiären Gründen nach dem LBG**

Für Beamte ist in § 40 AzUVO der Anspruch auf Elternzeit ohne Dienstbezüge und in § 41 AzUVO deren Inanspruchnahme geregelt. Diese Regelungen entsprechen dem BEEG und sind zum größten Teil im

---

<sup>144</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 193.

<sup>145</sup> Verordnung der Landesregierung über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Mutterschutz, die Elternzeit und den Arbeitsschutz der Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richter v. 29.11.2005, GBl. S. 716, geändert durch Verordnung vom 16.07.2007, GBl. S. 344.

---

gleichen Wortlaut gefasst. Zu beachten ist § 40 Abs. 2 S. 4 AzUVO, nachdem ein Teil der Elternzeit übertragbar ist, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dagegen ist bei den Arbeitnehmern nach der sinngemäßen Vorschrift im BEEG die „Zustimmung des Arbeitgebers“ erforderlich (§ 15 Abs. 2 S. 4 BEEG).

Neben der Inanspruchnahme der Elternzeit ist den Beamten im Geltungsbereich des LBG Urlaub aus familiären Gründen bis zur Dauer von 12 Jahren zu gewähren, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen und keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen (§ 153 b Abs. 1 Nr. 1 LBG).<sup>146</sup> Für die Richter im Landesdienst ist § 7 Landesrichtergesetz (LRiG) mit der entsprechenden Regelung maßgeblich.

Die Voraussetzungen für eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sind für Beamte in § 42 AzUVO festgelegt. Für diese ist wie im BEEG eine Obergrenze von 30 Stunden wöchentlich vorgegeben. Den Beamten ist auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung in ihrem Beamtenverhältnis mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die regelmäßige Arbeitszeit der Beamten beträgt im Durchschnitt wöchentlich 41 Stunden (§ 4 AzUVO). Somit sollte die Teilzeitbeschäftigung mindestens einen Umfang von 20 ½ Stunden aufweisen. Eine Ausnahme ist möglich, wenn dies im Interesse des Dienstherrn liegt. Dann kann eine Teilzeitbeschäftigung auch mit weniger als der Hälfte, aber mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit – 10 ¼ Stunden – bewilligt werden (§ 42 Abs. 1 S. 2 AzUVO). Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sowie Dienstanfänger können während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung im Dienstverhältnis ausüben (§ 42 Abs. 2 AzUVO).

---

<sup>146</sup> Zu allen möglichen Freistellungsarten im Überblick siehe Anlage 1, S. VIII.

Eine Teilzeitarbeit im Arbeitsverhältnis beim eigenen Dienstherrn, in einem sonstigen Arbeitsverhältnis oder als selbstständige Tätigkeit darf nur mit Genehmigung – unter Maßgabe der nebensätigkeitsrechtlichen Bestimmungen – ausgeübt werden (§ 42 Abs. 4 AzUVO). Daher liegt die Zuständigkeit für diese Genehmigung bei der für nebensätigkeitsrechtliche Entscheidungen zuständigen Stelle, die im Benehmen mit der Bewilligungsbehörde entscheidet (§ 48 Abs. 3 AzUVO i. V. m. § 87 a Abs. 2 LBG). Grundsätzlich ist für alle anderen Entscheidungen im Zusammenhang mit der Elternzeit die Bewilligungsbehörde nach § 153 Abs. 1 LBG zuständig. Dies ist die Stelle, die für die Ernennung des Beamten zuständig wäre.

Zusätzlich ergibt sich für die Beamten in Baden-Württemberg ein Rechtsanspruch gegen den bisherigen Arbeitgeber auf Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit aus familiären Gründen nach § 153 e Abs. 1 LBG. Hierfür gibt es keine zeitliche Höchstgrenze. Sie ist so lange möglich, wie die Voraussetzungen des § 153 b Abs. 1 LBG vorliegen.<sup>147</sup> Überdies verweist § 153 e Abs. 2 LBG auf die Regelungen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.

### **3.2.2 Auswirkungen auf das Dienstverhältnis**

Die Elternzeit oder eine sonstige Freistellung wirkt sich auf das Dienstverhältnis des Beamten aus. Bezüglich der Beihilfe und der Heilfürsorge sind die §§ 46 und 47 AzUVO zu nennen, wonach während der Elternzeit Krankenfürsorge als beihilfegleiche oder heilfürsorgegleiche Leistung gewährt wird bzw. die Erstattung von Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung festgelegt werden. Der monatliche Betrag von 13 Euro für Walleistungen im Krankenhaus muss während der Elternzeit nicht bezahlt werden, vgl. § 6 a Abs. 2 S. 4 Beihilfeverordnung (BVO).<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Vgl. Innenministerium Baden-Württemberg, Information 2006, S. 9.

<sup>148</sup> Vgl. ebenda, S. 19.

Während einer Elternzeit oder einer sonstigen Beurlaubung entfallen neben den Dienstbezügen auch die Sonderzahlungen und die vermögenswirksamen Leistungen des Dienstherrn.<sup>149</sup> Der Bemessung des Grundgehalts nach der Beurlaubung ist das Besoldungsdienstalter zu Grunde zu legen, § 27 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG). Bei Berechnung des Besoldungsdienstalters werden Kindererziehungszeiten bis zu drei Jahren je Kind voll berücksichtigt, § 28 Abs. 3 Nr. 1 BBesG. Darüber hinausgehende Zeiten einer Beurlaubung sind bei Beamten mit Eingangsamts bis Besoldungsgruppe A 12 nach Vollendung des 31. Lebensjahres bzw. bei Beamten im übrigen und im höheren Dienst nach Vollendung des 35. Lebensjahres unter Maßgabe des Abs. 2 teilweise hinauszuschieben. Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei einer Elternzeit oder Beurlaubung auch die Auswirkungen auf das Ruhegehalt und das Laufbahnrecht zu berücksichtigen sind.

### **3.3 Chancengleichheit beim Land Baden-Württemberg**

Das Land Baden-Württemberg hat das Ziel der Verwirklichung gleicher Chancen im öffentlichen Dienst des Landes gesetzlich geregelt. Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG)<sup>150</sup> ist am 22.10.2005 in Kraft getreten und hat das bisherige Frauenförderungsgesetz (FG)<sup>151</sup> abgelöst und vereinfacht.<sup>152</sup> Die Bezeichnung „Chancengleichheit“ ersetzt den Begriff der Frauenförderung, der die unzutreffende Vorstellung vermittelt, „dass Frauen auf Grund mangelnder Qualifikation oder sonstiger Defizite gefördert werden müssen.“<sup>153</sup> Das ChancenG implementiert die

---

<sup>149</sup> Vgl. Innenministerium Baden-Württemberg, Information 2006, S. 16.

<sup>150</sup> Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg v. 11.10.2005, GBl. S. 650, geändert durch Gesetz vom 14.10.2008, GBl. S. 313.

<sup>151</sup> Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg v. 21.12.1995, GBl. S. 890.

<sup>152</sup> Vgl. Braun, VBIBW 2006, S. 183.

<sup>153</sup> LT-Drs. 13/4483, S. 23 f.

---

Chancengleichheit als ein von allen Beschäftigten<sup>154</sup> der Landesverwaltung zu beachtendes Leitprinzip und regelt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Stärkung der Beauftragten für Chancengleichheit.<sup>155</sup>

### **3.3.1 Die Regelungen des Chancengleichheitsgesetzes**

Das Gesetzesziel ist in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Art. 3 Abs. 2 S. 3 GG die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Behörden des Landes, die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Art. 33 Abs. 2 GG, insbesondere die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer soll hingewirkt werden (§ 1 ChancenG).

Nach § 2 ChancenG ist die Chancengleichheit „als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle“ von allen Beschäftigten zu berücksichtigen. Dabei tragen die Personen mit Leitungs- und Führungsaufgaben eine besondere Verantwortung für die Frauenförderung. Darüber hinaus wird eine Verknüpfung mit dem in der Landesverwaltung umzusetzenden Prinzip des „Gender-Mainstreaming“ hergestellt.<sup>156</sup> Dies bedeutet, „dass bei allen politischen und administrativen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden.“<sup>157</sup>

Alle Dienststellen mit einer Personalverwaltungsbefugnis von 50 und mehr Beschäftigten sind verpflichtet, mindestens einen Chancengleichheitsplan

---

<sup>154</sup> Zu den Beschäftigten gehören im Sinne des ChancenG neben Angestellten und Arbeitern auch Beamte, Auszubildende und Richter, § 4 Abs. 1 ChancenG.

<sup>155</sup> Vgl. Braun, VBIBW 2006, S. 183 (185).

<sup>156</sup> Vgl. ebenda, S. 183.

<sup>157</sup> LT-Drs. 13/4483, S. 26.

---

zu erstellen (§ 5 Abs. 1 S. 1 ChancenG). Der Chancengleichheitsplan hat nach § 6 Abs. 2 ChancenG die Zielvorgabe, „mindestens die Hälfte der durch die Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen“. Außerdem ist bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten der Anteil der Frauen in Bereichen geringer Repräsentanz deutlich zu erhöhen. Somit hat der Chancengleichheitsplan die Bedeutung eines wesentlichen Instruments der Personalplanung und der Personalentwicklung.<sup>158</sup>

Bezüglich der Einstellung ist zu erwähnen, dass bei der Beurteilung der Eignung die in der Familienarbeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen berücksichtigt werden müssen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden (§ 10 Abs. 2 ChancenG).

Besonders hervorzuheben sind im Zusammenhang mit der Elternzeit die Regelungen über familiengerechte Arbeitszeiten, Teilzeit- und Telearbeit sowie Beurlaubung und beruflicher Wiedereinstieg (§§ 13 – 15 ChancenG). Durch diese Vorschriften sollen die Dienststellen und ihre Leitungen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen, die es Müttern wie auch Vätern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu vereinbaren.<sup>159</sup> Auf Antrag können die Dienststellen über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren erforderlich ist (§ 13 ChancenG). Im Falle einer Elternteilzeit bietet sich ein solcher Antrag an. Die Ablehnung des Antrags muss von der Dienststelle schriftlich begründet werden. Jedoch ist schon

---

<sup>158</sup> Vgl. LT-Drs. 13/4483, S. 24.

<sup>159</sup> Vgl. ebenda, S. 26.

vor der beabsichtigten Ablehnung die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen.

Die Dienststelle hat für die Beschäftigten in allen Bereichen ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen (§ 14 Abs. 1 ChancenG). Telearbeitsplätze sollen nach § 14 Abs. 2 ChancenG bevorzugt durch Beschäftigte mit „Familienpflichten“ im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden. „Familienpflichten“ bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind tatsächlich betreut (§ 4 Abs. 2 ChancenG). Zudem soll ein reibungsloser beruflicher Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase ermöglicht werden (§ 15 ChancenG).

### **3.3.2 Die Anwendung des ChancenG im kommunalen Bereich**

Der Geltungsbereich des ChancenG ist nicht auf den kommunalen Bereich ausgedehnt. Nach § 3 Abs. 2 ChancenG finden für die Gemeinden und Landkreise nur die Sonderregelungen der §§ 23, 24 ChancenG Anwendung. An dieser Stelle wird verdeutlicht, dass die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch eine kommunale Aufgabe ist (§ 23 Abs. 1 S. 1 ChancenG). Die Gemeinden und Landkreise entscheiden im Rahmen ihrer Selbstverwaltungshoheit, wie die Aufgaben der Frauenförderung wahrgenommen werden und welche Maßnahmen hierfür sinnvoll und notwendig sind.<sup>160</sup> Außerdem stellen sie sicher, dass die Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen kommunalen Aufgabebereichen berücksichtigt wird und inhaltlich und fachlich von einer Person oder Organisationseinheit begleitet wird (§ 23 Abs. 1. S. 2, Abs. 2 ChancenG.) Zusätzlich verpflichtet § 24 ChancenG Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnern sowie Stadt- und Landkreise Chancengleichheitspläne zu erstellen.

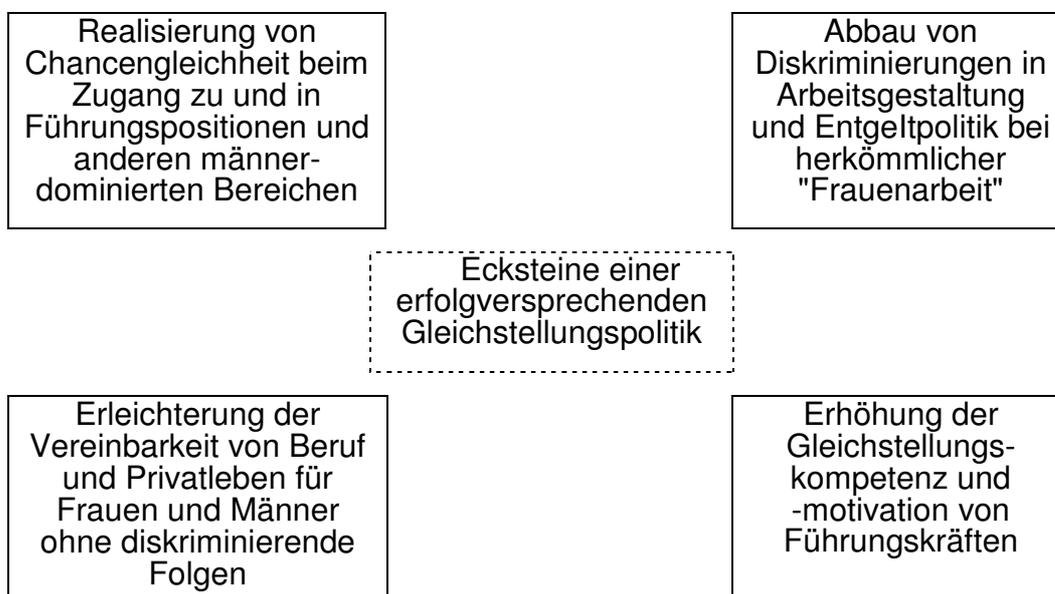
---

<sup>160</sup> Vgl. LT-Drs. 13/4483, S. 51.

### 3.3.3 Chancengleichheit durch Personalpolitik

Zur Realisierung von Chancengleichheit gibt es heute vor allem zwei Konzepte. Zum einen das bereits erwähnte Gender Mainstreaming und zum anderen das Diversity Management. Während Gender Mainstreaming hauptsächlich in öffentlichen Verwaltungen zu finden ist, wird Diversity Management vor allem in privatwirtschaftlichen Unternehmen angewendet.<sup>161</sup> Letzteres bedeutet im Kontext der Personalpolitik, dass die Vielfalt der in einer Organisation Beschäftigten im Mittelpunkt steht. In Deutschland werden in der Regel die Merkmale Geschlecht, Kultur, Alter, Behinderung sowie die familiäre Situation berücksichtigt. Zur familiären Situation gehören Interessen und Bedürfnisse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.<sup>162</sup> Beide Konzepte sind jedoch für alle Arten von Organisationen geeignet.<sup>163</sup>

Im Rahmen der Realisierung der beiden Konzepte bieten die „Ecksteine einer erfolgversprechenden Gleichstellungspolitik“ von Krell eine Orientierungshilfe, wo es welchen Handlungsbedarf gibt:



**Abbildung 1: Ecksteine einer erfolgversprechenden Gleichstellungspolitik<sup>164</sup>**

<sup>161</sup> Vgl. Krell, 2008a, S. 4.

<sup>162</sup> Vgl. Krell, 2008b, S. 64.

<sup>163</sup> Vgl. Krell, 2008a, S. 4.

<sup>164</sup> Quelle: Krell, 2008a, S. 6.

---

Der erste Eckstein einer erfolgsversprechenden Gleichstellungspolitik, die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und auch in anderen männerdominierten Bereichen, gehört „zum Standardrepertoire gleichstellungspolitischer Programme und Maßnahmen“.<sup>165</sup> Hierbei ist es erforderlich, die Auswahl- und Beförderungspraxis und die Führungskultur auf Diskriminierung zu überprüfen und gegebenenfalls zu verändern.<sup>166</sup>

Der zweite Eckstein, der in der Regel eher vernachlässigt wird, ist der Abbau von Diskriminierungen in Arbeitsgestaltung und Entgeltpolitik bei herkömmlicher „Frauenarbeit“. Daher ist es wichtig, der Organisation und Gestaltung herkömmlicher Frauenarbeitsplätze mehr Beachtung zu schenken.<sup>167</sup>

Der dritte Eckstein betont die Aktivitäten zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben für Frauen und Männer. Hier lassen sich alle Angebote rund um die Elternzeit einordnen. Mehr noch ist es erforderlich, diejenigen Frauen und Männer, die von der Elternzeit und/oder Teilzeit tatsächlich Gebrauch machen, nicht zu benachteiligen.<sup>168</sup>

Maßnahmen zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und -motivation von Führungskräften, auch als Gender-Kompetenz bezeichnet, bilden den vierten und letzten Eckstein. Die Stärkung der Gleichstellungskompetenz und -motivation kann durch Selektion oder durch Modifikation erfolgen. Zu den Maßnahmen zählen die Führungskräfteauswahl, die Berücksichtigung des Verhaltens von Führungskräften in Sachen Chancengleichheit bei Beurteilungen und die Weiterbildung der Führungskräfte.<sup>169</sup>

Vor allem der erste und der dritte Eckstein stellen Regelungsfelder im ChancenG des Landes Baden-Württemberg dar. Praktisch wird es schwierig sein, alle Ecksteine zugleich und mit gleicher Intensität zu behandeln.

---

<sup>165</sup> Krell, 2008a, S. 6.

<sup>166</sup> Vgl. ebenda, S. 6.

<sup>167</sup> Vgl. ebenda, S. 7.

<sup>168</sup> Vgl. ebenda, S. 8 f.

<sup>169</sup> Vgl. ebenda, S. 10 f.

## **4 Die Elternzeit in der betrieblichen Praxis**

### **4.1 Der öffentliche Dienst des Landes am Beispiel des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg**

Das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg beschäftigt 490 Mitarbeiter, wovon 23 Prozent teilzeitbeschäftigt sind. Seine Aufgabe ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft zu stärken.

Beispielhaft zeichnet sich das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg durch eine familienbewusste Personalpolitik aus. Im Jahr 2008 wurde dem Wirtschaftsministerium bereits zum dritten Mal das Zertifikat „audit berufundfamilie“ erteilt. Das Audit wurde auf Initiative und im Auftrag der Hertie Stiftung entwickelt, eine der größten privaten Stiftungen Deutschlands. Es stellt ein strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Seit dem Jahr 2004 steht es unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers.

Das Wirtschaftsministerium hat das „audit berufundfamilie“ gezielt gewählt, um eine familienbewusste Kultur in der Dienststelle umzusetzen und seiner Vorbildfunktion für die Wirtschaft gerecht zu werden. Das Audit wird alle drei Jahre überprüft und ist daher ein kontinuierlicher Prozess. Anlässlich der Re-Auditierung im Jahr 2008 wurden weiterführende sowie neue Ziele und Maßnahmen vereinbart. Hierzu gehört zum Beispiel die Beschäftigung während der Elternzeit zu ermöglichen, die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen oder die Wiedereingliederung von aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten weiter zu fördern.<sup>170</sup>

---

<sup>170</sup> Vgl. Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Faltblatt 2008, siehe Anlage 2, S. IX ff.

---

Im Allgemeinen hat der Ministerrat Ende 2005 Handlungsempfehlungen beschlossen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung führen sollen. Zu nennen sind Maßnahmen während und nach der Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit, Anerkennung der Familienarbeit sowie Kinderbetreuung und Verbesserung der Aufstiegschancen. Auch die Auditierung einer familiengerechten Verwaltung fällt darunter, wodurch sich das Wirtschaftsministerium bereits auszeichnet.<sup>171</sup>

## **4.2 Der kommunale öffentliche Dienst am Beispiel der Landeshauptstadt Stuttgart**

### **4.2.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Stuttgarts Oberbürgermeister Dr. Schuster hält die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für „ein wichtiges gesellschaftspolitisches und betriebsinternes Ziel.“<sup>172</sup> Der Übergang in die Familienphase soll ebenso reibungslos funktionieren wie ein Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit.<sup>173</sup> Der Personalbürgermeister Murawski setzt sich für eine ausreichende Unterstützung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein, ihre Familienarbeit und ihren beruflichen Werdegang in Einklang zu bringen. Er appelliert nachdrücklich an die Väter, das Angebot des Elterngeldes zu prüfen und die schöne Zeit mit dem Baby nicht nur den Müttern zu überlassen.<sup>174</sup> An dieser Stelle stellt sich die Frage, inwieweit Mütter und Väter bei der Stadtverwaltung die Elternzeit in Anspruch nehmen.

#### **4.2.1.1 Mütter in Elternzeit bei der Stadt Stuttgart**

Die nachfolgende Abbildung zeigt in dem Zeitraum von 2000 bis 2008, wie viele Mütter im jeweiligen Jahr eine Elternzeit begonnen haben. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass Mütter mit mehreren Kindern mit jeder neu beginnenden Elternzeit erfasst sind. Zum Beispiel wird eine Mutter, die in

---

<sup>171</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales, Infobrief 27 im Februar 2006; zu den konkreten Handlungsempfehlungen siehe Anlage 3, S. XIII f.

<sup>172</sup> Landeshauptstadt Stuttgart, Informationsordner 2008, Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Wolfgang Schuster, siehe Anlage 5, S. XVI.

<sup>173</sup> Vgl. ebenda, siehe Anlage 5, S. XVI.

<sup>174</sup> Vgl. ebenda, Vorwort von Klaus-Peter Murawski, siehe Anlage 6, S. XVII.

den Jahren 2000 und 2006 in Elternzeit gegangen ist, beide Male mitgezählt. Bei der Anzahl der beginnenden Elternzeiten ist ein Anstieg von 44 Müttern im Jahr 2000 bis zu 74 Müttern im Jahr 2008 zu verzeichnen. Insbesondere in den Jahren 2003 und 2005 sind deutliche Anstiege erkennbar. Bei der durchschnittlichen Dauer der Elternzeit lässt sich ein eindeutiger Trend zu immer kürzer werdenden Zeiten erkennen. Damit einhergehend lassen sich anschließend weniger Mütter beurlauben.

Jahr	Anzahl Mütter Beginn Elternzeit	Durchschnittliche Dauer Elternzeit, Jahre	Anzahl Mütter Elternteilzeit	Anzahl Mütter anschl. Beurlaubung
2000	44	3,8	8	33
2001	46	3,6	10	32
2002	35	3,2	6	18
2003	57	3,3	13	27
2004	53	2,7	15	21
2005	76	2,6	24	16
2006	76	2,5	26	11
2007	62	1,7	7	2
2008	74	1,4	4	2
<b>Insgesamt</b>	<b>523</b>	<b>2,76</b>	<b>113</b>	<b>162</b>

**Abbildung 2: Beginn der Elternzeit von Müttern bei der Stadt Stuttgart<sup>175</sup>**

Die Zahl der Mütter, die während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, ist in den letzten beiden Jahren stark zurückgegangen. Dies lässt sich mit der Einführung des Elterngeldes zum 1.1.2007 begründen. Dadurch lohnt sich für Mütter während des Bezuges von Elterngeld eine Teilzeittätigkeit nur in geringem Maße.

<sup>175</sup> Eigene Darstellung, Zahlen entnommen aus: Liste Beschäftigte, LHS Stuttgart.

#### 4.2.1.2 Väter in Elternzeit bei der Stadt Stuttgart

Zum Vergleich ist im Folgenden eine entsprechende Abbildung im selben Zeitraum in Bezug auf die Väter aufgeführt. Bis auf die letzten drei Jahre wurde die Elternzeit von Vätern kaum in Anspruch genommen. Im Jahr 2007 haben sechs Väter und im Jahr 2008 14 Väter eine Elternzeit begonnen. Diese Entwicklung lässt sich auf die Einführung des Elterngeldes zurückführen. Darüber hinaus haben sich im Jahr 2008 drei Väter ohne vorherige Elternzeit beurlauben lassen. In den letzten beiden Jahren betrug die durchschnittliche Elternzeit ungefähr ein halbes Jahr und ist damit länger als die beiden sogenannten Vätermomente, die zu Beginn des Jahres 2007 eingeführt worden sind. In den Jahren zuvor ist die Dauer der durchschnittlichen Elternzeit nicht sehr aussagekräftig, da es sich größtenteils um Einzelfälle handelt.

Jahr	Anzahl Väter Beginn Elternzeit	Durchschnittliche Dauer Elternzeit, Jahre	Anzahl Väter Elternteilzeit	Anzahl Väter anschl. Beurlaubung
2000	1	1,0	0	1
2001	1	1,5	1	0
2002	0	0	0	0
2003	0	0	0	0
2004	2	2,0	1	0
2005	0	0	0	0
2006	2	1,9	1	0
2007	6	0,5	1	0
2008	14	0,6	3	0
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>1,25</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

**Abbildung 3: Beginn der Elternzeit von Vätern bei der Stadt Stuttgart<sup>176</sup>**

Die Anzahl der Väter in Teilzeitbeschäftigung ist im letzten Jahr auf drei gestiegen und stellt bisher noch eine Ausnahme dar. Aber bestimmt wird

<sup>176</sup> Eigene Darstellung, Zahlen entnommen aus: Liste Beschäftigte, LHS Stuttgart.

---

die Zahl der Väter in Elternzeit und in Elternteilzeit weiter zunehmen. Zumindest lässt die Entwicklung seit 2007 hoffen.

Betrachtet man die Gesamtzahlen im Zeitraum von 2000 bis 2008 stehen 523 Müttern, die eine Elternzeit begonnen haben, lediglich 26 Väter gegenüber. Dies ergibt einen Anteil von 4,97 % Vätern an der Gesamtzahl. Im Jahr 2008 sind es 74 Mütter in Relation zu 14 Vätern, was mit 18,92 % schon einen beachtlichen Anteil ausmacht.

Im Jahr 2008 sind 88 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von insgesamt 5.781 Beschäftigten und Beamten (Stand September 2008), die vom Personalservice des Haupt- und Personalamtes der Stadt Stuttgart betreut werden, in Elternzeit gegangen.

#### **4.2.2 Informationsordner für werdende Mütter und Väter bei der Stadtverwaltung Stuttgart**

Das Haupt- und Personalamt der Stadt Stuttgart, Abteilung Personalservice, hat im Zuge der Gesetzesänderung seinen Informationsordner für werdende Mütter und Väter aktualisiert und auf den Stand vom Juli 2008 gebracht. Den Ratgeber „Ein Baby! Was Sie nun wissen sollten“<sup>177</sup> gibt es zum einen für Mitarbeiter im Beschäftigungsverhältnis und zum anderen für Mitarbeiter im Beamtenverhältnis. Der Aufbau ist bei jeder Ausführung der Gleiche. Zuerst geben „Allgemeine Infos“ und die beiliegenden Broschüren „Mutterschutzgesetz“ und „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Überblick über die Regelungen. Hilfreich ist auch eine Zusammenstellung der wichtigsten Termine auf einen Blick. Des Weiteren sind in dem Ordner Schwangerschaftsberatungsstellen und erforderliche Antragsformulare enthalten. Informationen über die betriebliche Kindertageseinrichtung und den Wiedereinstieg bei der Stadtverwaltung runden den Ratgeber ab.<sup>178</sup>

---

<sup>177</sup> Titelblatt des Ratgebers siehe Anlage 4, S. XV.

<sup>178</sup> Vgl. Landeshauptstadt Stuttgart, Informationsordner 2008.

#### 4.2.2.1 Informationen für werdende Mütter und Väter

Der Ordner verweist auf die ausführlichen Erläuterungen in der Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ und beschränkt sich bei den Informationen über die Elternzeit auf die Praxis bei der Stadtverwaltung Stuttgart. Die Mitarbeiter werden aufgefordert, genau anzugeben für welche Zeiträume sie Elternzeit nehmen wollen. Dabei haben sie insgesamt einen Betreuungszeitraum von drei Jahren zur Verfügung. Sofern die volle Dauer von drei Jahren noch nicht ausgeschöpft wurde, können die Mitarbeiter die Elternzeit verlängern oder auch im Rahmen der Übertragungsmöglichkeit zu einem späteren Zeitpunkt nehmen. Eine Verlängerung der Elternzeit ist bei der Stadtverwaltung grundsätzlich möglich. Aus Gründen der Personalplanung sollte sie jedoch spätestens sechs Monate vor Ablauf des festgelegten Zeitraums beantragt werden. Dagegen erweist sich eine Verkürzung der ursprünglich festgelegten Elternzeit als problematisch, weil der jeweilige Arbeitsplatz meistens bis zum Ablauf der Elternzeit anderweitig besetzt worden ist.<sup>179</sup>

#### 4.2.2.2 Anträge für Beschäftigte und Beamte

Für die Inanspruchnahme der Elternzeit ist eine schriftliche Erklärung erforderlich. In dem Ordner sind für Mütter und Väter im Beschäftigungsverhältnis jeweils gesonderte Anträge auf Elternzeit enthalten.<sup>180</sup> Bei dem Antrag für Mütter wird zusätzlich gefragt, ob die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist genommen werden soll. Zudem ist der Antrag dazu vorgesehen, Sonderurlaub nach § 28 TVöD zu beantragen. Sonderurlaub wird von den Beschäftigten oft im Anschluss an die Elternzeit beantragt, um sich der Kindererziehung länger zu widmen.

Für die Beamten befindet sich in ihrer Ausführung des Ordners auch je ein Antrag auf Elternzeit für Mütter und Väter.<sup>181</sup> Er dient darüber hinaus noch zur Beantragung einer Beurlaubung ohne Bezüge gemäß § 153 b Abs. 1 LBG. Des Weiteren ist in dem Ordner ein Antrag auf Erstattung des

---

<sup>179</sup> Vgl. Landeshauptstadt Stuttgart, Informationsordner 2008, S. 4 f.

<sup>180</sup> Anträge für Beschäftigte siehe Anlagen 7 und 8, S. XVIII f.

<sup>181</sup> Anträge für Beamte siehe Anlagen 9 und 10, S. XX f.

---

Beitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung für Beamte in der Elternzeit nach § 47 AzUVO enthalten.<sup>182</sup>

### 4.2.3 Wiedereinstiegsportal

Jederzeit können sich die Mitarbeiter auf einem eigens zum Wiedereinstieg eingerichteten Internetportal der Stadt Stuttgart informieren.<sup>183</sup> Allgemeine Informationen sind frei zugänglich. Für interne Publikationen, die Kontaktbörse sowie das schwarze Brett benötigen die Mitarbeiter ein Passwort. Die Kontaktbörse bietet die Möglichkeit, einen Partner für eine Tandembewerbung kennen zu lernen, um sich gemeinsam auf eine Stelle bewerben zu können. Der Link „Informationen für Eltern“ führt zu den Informationen für Beamte und Beschäftigte, die in dem Informationsordner bereits enthalten sind. Hier sind alle Anträge zur Elternzeit online gestellt. Beim Link „Wiedereinstieg“ gelangt man unter anderem auf eine Checkliste, die als Unterstützung zur Planung und Vorbereitung des Wiedereinstiegs hilfreich ist.

Nützlich sind auch die Informationen unter dem Punkt „Tele- und Heimarbeit“. Die Stadt Stuttgart ermöglicht es unter gewissen Voraussetzungen, einen Teil der Arbeitszeit (maximal 60 %) von zu Hause zu erbringen. Dazu hat sie mit der Personalvertretung eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Der Unterschied zwischen Tele- und Heimarbeit besteht darin, dass nur bei der Telearbeit eine direkte PC-Anbindung von zu Hause ins städtische Netz eingerichtet wird. Bei der Heimarbeit erfolgt die Nutzung technischer Einrichtungen, wenn überhaupt, in einem geringen Umfang.<sup>184</sup>

Mitarbeiter, die Interesse an einer zeitlich begrenzten oder geringfügigen Beschäftigung während der Elternzeit oder Beurlaubung haben, können sich in den sogenannten „Job-Pool“ aufnehmen lassen. Die jeweiligen Personalstellen der Ämter haben Zugriff auf diese Datenbank und setzen

---

<sup>182</sup> Antrag siehe Anlage 11, S. XXII f.

<sup>183</sup> Vgl. Internetinformationen der LHS Stuttgart: <http://www.stuttgart.de/wiedereinstieg>; Startseite des Wiedereinstiegsportals siehe Anlage 12, S. XXIV.

<sup>184</sup> Vgl. <http://www.domino1.stuttgart.de/web/ob-icg/wiedereinstieg.nsf> [30.10.2008]. Link: Wiedereinstieg, Tele- und Heimarbeit; siehe Anlage 13, S. XXV.

sich bei Bedarf mit den Mitarbeitern in Verbindung. Den Mitarbeitern wird geraten, zusätzlich von sich aus Kontakt mit ihren Personalstellen aufzunehmen.<sup>185</sup>

Die Stadt bietet darüber hinaus die Möglichkeit, die Kinder der Mitarbeiter in ihrer betrieblichen Kindertagesstätte unterzubringen. Das Portal bietet außerdem Hilfestellung bei der Suche nach Kindertageseinrichtungen, Kinderbetreuung während der Ferien oder bei Krankheit des Kindes.<sup>186</sup>

#### **4.2.4 Messetag**

Für beurlaubte Mitarbeiter veranstaltet die Stadtverwaltung Stuttgart einen Messetag zum Thema Wiedereinstieg. Der vierte Messetag fand am 23.10.2007 im Rathaus Stuttgart statt. Der Messetag hat sich als Veranstaltung etabliert, die regelmäßig wiederholt werden soll. Der nächste Termin ist im Frühjahr 2010 geplant.<sup>187</sup> Dort finden all diejenigen Rat, die nach ihrer Elternzeit oder Beurlaubung zurück in den Beruf kehren möchten. Neben Vorträgen zum Thema Wiedereinstieg geben die Personalstellen an verschiedenen Messeständen Auskunft zu speziellen Fragen der Mitarbeiter. Diese können sich zudem mit Beschäftigten, die bereits wieder eingestiegen sind, austauschen. Während des Messetages betreuen qualifizierte Kräfte des Jugendamtes die Kinder der Besucher.<sup>188</sup>

#### **4.2.5 Individuelle Chancengleichheit**

Die Stadt Stuttgart hat eine „Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern“ eingerichtet. Diese Stabsstelle hat unter anderem ein Pilotprojekt über ein „Kommunales Gender Mainstreaming Management (KGMM)“ im Amt für öffentliche Ordnung initiiert. Durch das Projekt ist bei allen Beteiligten eine starke Sensibilisierung für dieses Thema entstanden, das inzwischen bei allen personellen Entscheidungen berücksichtigt wird.<sup>189</sup>

---

<sup>185</sup> Vgl. ebenda, Link: Wiedereinstieg, Vertretungseinsätze/Geringfügige Beschäftigung.

<sup>186</sup> Vgl. ebenda, Link: Kinderbetreuung.

<sup>187</sup> Nach telefonischer Auskunft des Haupt- und Personalamts der LHS Stuttgart.

<sup>188</sup> Vgl. LHS Stuttgart, Faltblatt „4. Messetag“, siehe Anlage 14, S. XXVI.

<sup>189</sup> Vgl. <http://www.stuttgart.de/sde/global/images/mdb/publ/13306/20100.pdf> [06.02.2009]

---

### **4.3 Versicherungsunternehmen am Beispiel der VPV (Vereinigte Postversicherung) in Stuttgart-Weilimdorf**

Die Vereinigte Postversicherung, kurz VPV, ist ein mittelgroßes Versicherungsunternehmen mit Hauptsitzen in Stuttgart-Weilimdorf und Köln. Das Traditionsunternehmen wurde im Jahr 1827 als Sterbekasse für Postbedienstete gegründet.<sup>190</sup> In Stuttgart-Weilimdorf sind etwa 200 Mitarbeiter und 230 Mitarbeiterinnen im Innendienst beschäftigt.

Zum Thema Elternzeit stellt die VPV ihren Mitarbeitern keine Informationen oder Anträge zur Verfügung. Im Intranet der VPV lassen sich lediglich Einträge zum Mutterschutz finden, wie zum Beispiel über die Rechte der Schwangeren, Ruhepausen, Ruheräume und das Verbot der Mehrarbeit über 8 ½ Stunden bzw. bei Minderjährigen über 8 Stunden täglich hinaus (vgl. § 8 Abs. 1 und 2 MuSchG). Daher müssen sich die Mitarbeiter über die Elternzeit im Internet oder im Freundeskreis informieren. Anträge zur Elternzeit und zum Elterngeld müssen sich die Mitarbeiter selbst besorgen.

Bisher ist es bei der VPV noch üblich, dass ausschließlich Mütter in Elternzeit gehen. Bei den Teamleitern wird es nicht gern gesehen, wenn Väter in Elternzeit gehen.

Eine Teilzeitbeschäftigung für Mütter ist generell möglich. Diese muss aber mit den Teamleitern ausgehandelt werden. Die Angebote sind dabei wenig flexibel. Insgesamt legt die VPV keinen großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies lässt sich dadurch erklären, dass Versicherungen als Arbeitgeber sehr gefragt sind. Entsprechende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und auch Elternzeit für Männer haben in der Personalpolitik noch keine Relevanz gefunden.<sup>191</sup>

---

<sup>190</sup> Vgl. <http://www.vpv.de/cps/rde/xchg/SID-2A703F5E-8B920711/internet/hs.xsl/308.html> [26.11.2008], siehe Anlage 15, S. XXVII f.

<sup>191</sup> Vgl. Interview, siehe Anlage 16, S. XXIX ff.

---

## 5 Das BEEG als familienpolitisches Instrument

### 5.1 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Politikziel

„Die Familienpolitik steht vor der Herausforderung, Paaren die Familiengründung zu erleichtern, einen Beitrag zur nachhaltigen Sicherung von Familien zu leisten und die Wahlfreiheit zwischen den verschiedenen Lebensentwürfen mit Kindern zu unterstützen.“<sup>192</sup> Die Elternzeit stellt dabei nur ein Element des Politikfeldes dar, das sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer in Deutschland befasst. Ebenso gehören auch arbeitszeitpolitische Regelungen, die soziale Sicherung von Erziehenden sowie die Form und die Finanzierung der Kinderbetreuung dazu. Im Idealfall sind die Regelungen aufeinander abgestimmt, um nicht ungewollte oder widersprüchliche Effekte zu bewirken.<sup>193</sup>

Der Rechtsanspruch auf Teilzeittätigkeit und der besondere Kündigungsschutz während der Elternzeit sind Eckpunkte der staatlichen Familienpolitik. Beide Elternteile können sich sowohl der Betreuung ihres Kindes als auch ihrem Beruf widmen.<sup>194</sup> Mit den Möglichkeiten zur gleichzeitigen und teilzeitigen Inanspruchnahme der Elternzeit wird die partnerschaftliche Teilhabe beider Eltern an der Kindererziehung gestärkt.<sup>195</sup>

Der besondere Kündigungsschutz nach § 18 BEEG ist von wesentlicher Bedeutung, „um die Wirksamkeit der Elternzeit als familienpolitisches Instrument sicherzustellen“.<sup>196</sup> Ohne Sicherung des Arbeitsplatzes wäre die Inanspruchnahme der Elternzeit für viele Arbeitnehmer nicht machbar.<sup>197</sup> Das BEEG soll neben der Förderung und Betreuung des

---

<sup>192</sup> BT-Drs. 16/1889, S. 1.

<sup>193</sup> Vgl. Bothfeld, 2005, S. 24.

<sup>194</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Broschüre 2008, S. 6.

<sup>195</sup> Vgl. Bothfeld, 2005, S. 31.

<sup>196</sup> Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 2.

<sup>197</sup> Vgl. Ebener, 2007, S. 147.

Kindes in seiner ersten Lebensphase dazu beitragen, Wahlmöglichkeiten zwischen Tätigkeiten in der Familie und außerhäuslicher Erwerbsarbeit zu schaffen. Dieses Ziel lässt sich aber nur dadurch erreichen, indem die Mutter oder der Vater während der Elternzeit keine Kündigung befürchten muss.<sup>198</sup>

Die moderne Familienpolitik sollte sich an die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen anpassen. Derzeit hat sie auf die Tatsache zu reagieren, dass Männer und Frauen sich immer später und seltener für Kinder entscheiden. Das Alter von verheirateten Müttern bei der Geburt des ersten Kindes liegt bei knapp 30 Jahren. Finanzielle Unsicherheit und Brüche in der Berufsbiographie führen dazu, dass viele Männer und Frauen ihren Kinderwunsch nicht verwirklichen. Besonders hoch ist die Kinderlosigkeit unter Akademikerinnen.<sup>199</sup> Die Familienpolitik wirkt dieser Entwicklung unter anderem mit den Maßnahmen der Elternzeit und des Elterngeldes entgegen. Diese Regelungen laufen jedoch ins Leere, wenn nach deren Ablauf keine ausreichenden Betreuungsangebote für die Kinder zur Verfügung stehen. Darum muss das Angebot der Kindertagesbetreuung erheblich erhöht werden und zwar für alle Altersgruppen zu flexiblen Zeiten.<sup>200</sup>

## 5.2 Das Elterngeld

„Das Elterngeld ist ein wichtiger Meilenstein einer zukunftsorientierten Familienpolitik“, so Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen im Vorwort der Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“.<sup>201</sup> Sie hat im Jahr 2007 im Rahmen des BEEG das Elterngeld als ein „zentrales Element einer Neuausrichtung der familienpolitischen Leistungen“ eingeführt.<sup>202</sup> Das Elterngeld ist eine dynamische Leistung in Anknüpfung an das

---

<sup>198</sup> Vgl. Buchner/Becker, 2008, § 18 BEEG Rn. 1; zum Kündigungsschutz siehe auch Kapitel 2.6.1, S. 24 ff.

<sup>199</sup> Vgl. BT-Drs. 16/1889, S. 15.

<sup>200</sup> Vgl. Schultheiss, 2008, S. 92.

<sup>201</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Broschüre 2008, S. 6.

<sup>202</sup> Ebenda, S. 5.

Erwerbseinkommen.<sup>203</sup> Es ersetzt 67 Prozent des nach der Geburt eines Kindes wegfallenden Erwerbseinkommens des betreuenden Elternteils. Die Berechnung orientiert sich an dem vor der Geburt des Kindes durchschnittlich monatlich verfügbaren bereinigten Nettoeinkommen. Alle anspruchsberechtigten Eltern bekommen mindestens 300 Euro, auch wenn sie nicht erwerbstätig sind. Maximal ist das Elterngeld auf 1.800 Euro begrenzt. Gering verdienende Eltern mit einem bereinigten Nettoeinkommen des betreuenden Elternteils unter 1.000 Euro werden zusätzlich durch eine sich erhöhende Ersatzrate unterstützt. Je niedriger das Einkommen vor der Geburt des Kindes war, desto höher der prozentuale Ausgleich.<sup>204</sup> Auch bei Mehrlingsgeburten und bei Geschwisterkindern erhöht sich das Elterngeld.<sup>205</sup>

Das Elterngeld setzt nicht die Inanspruchnahme einer Elternzeit voraus, da es auch Hausfrauen und Hausmännern, Auszubildenden, Studierenden sowie Selbstständigen zusteht. Nur Arbeitnehmer müssen regelmäßig ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, wenn sie voll erwerbstätig sind.<sup>206</sup> Eine Teilzeitarbeit bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats steht dem Anspruch auf Elterngeld nicht entgegen. Jedoch ist das Einkommen aus der Teilzeitarbeit in die Berechnung des Elterngeldes mit einzubeziehen. Bei Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist das Elterngeld neu zu berechnen.<sup>207</sup>

Das Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes bezogen werden. Ein Elternteil kann höchstens zwölf Monate Elterngeld in Anspruch nehmen. Die zwei weiteren Monate können von dem anderen Elternteil beantragt werden. Die sogenannten „Partnermonate“ werden vor allem von den Vätern in Anspruch genommen, sodass auch von

---

<sup>203</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Broschüre 2008, S. 5.

<sup>204</sup> Vgl., ebenda, S. 14.

<sup>205</sup> Vgl. ebenda, S. 16.

<sup>206</sup> Vgl. ebenda, S. 33.

<sup>207</sup> Vgl. ebenda, S. 15 f.

---

„Vätermonaten“ gesprochen werden kann.<sup>208</sup> Diese sollen den Vätern einen Anreiz bieten, sich aktiv in den ersten Lebensmonaten um die Betreuung ihres Kindes zu kümmern.<sup>209</sup>

### 5.3 Elternzeit für Väter

„Zeigen Sie mir den Mann, der Kindererziehung auf Zeit übernommen hat; er bekommt von mir einen Platz im Haus der Geschichte.“ Seine „halbernte“ Aussage vom Januar 2006 hat Ministerpräsident Günther Oettinger wahr gemacht und einige Hausmänner auf Zeit im Stuttgarter Haus der Geschichte empfangen. Fotos von ihnen mit ihren Kindern werden im Haus der Geschichte ausgestellt.<sup>210</sup> Dieser Sachverhalt zeigt, dass im Jahr 2006 Elternzeit für einen Großteil der Männer noch ein Fremdwort war. Den größten Ablehnungsgrund stellten die Entgeltverluste dar, die durch die Inanspruchnahme der Elternzeit für die Familie und die Einzelpersonen entstanden.<sup>211</sup>

Mittlerweile hat das neue BEEG eine positive Wirkung gezeigt. Vor der Einführung des Elterngeldes hatten nur 3,5 Prozent der Väter in Deutschland Elternzeit beantragt. Inzwischen sind es 16 Prozent. Dabei beantragt zwei Drittel der Väter nur die zwei Partnermonate.<sup>212</sup> Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen möchte die Vätermonate angesichts der steigenden Zahl von Vätern in Elternzeit in der nächsten Legislaturperiode ausweiten.<sup>213</sup> Die Familienpolitiker der Unionsfraktion äußern sich konkret für einen Ausbau der Vätermonate auf vier Monate.<sup>214</sup> Auf diese Weise ließe sich der Zahl der Väter in Elternzeit bestimmt noch erhöhen.

---

<sup>208</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Broschüre 2008, S. 17 f.

<sup>209</sup> Vgl. ebenda, S. 5.

<sup>210</sup> Zitiert nach Otte, Petra: Männer im Haus der Geschichte, in: Sindelfinger Zeitung vom 21.01.2009, S. 8.

<sup>211</sup> Vgl. Sonntag, 2006, S. 3.

<sup>212</sup> Vgl. Münstermann, Kerstin/Reith, Karl-Heinz, in: Sindelfinger Zeitung vom 30.10.2008, S. 2.

<sup>213</sup> Vgl. o.V.: Leyen für Ausbau der „Vätermonate“, in: Staatsanzeiger vom 11.06.2008, Internetportal, siehe Anlage 17, S. XXXII.

<sup>214</sup> Vgl. Münstermann, Kerstin/Reith, Karl-Heinz, in: Sindelfinger Zeitung vom 30.10.2008, S. 2.

## 6 Erstes Gesetz zur Änderung des BEEG

Das BEEG hat bereits seine erste Anpassung erfahren. Das „Erste Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ vom 17.1.2009 ist am 24.1.2009, einen Tag nach seiner Verkündung im Bundesgesetzblatt, in Kraft getreten.<sup>215</sup> Ziel des Änderungsgesetzes ist es, die Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit zu verstärken. Die Wahlfreiheit zwischen den verschiedenen Lebensentwürfen von Familien mit Kindern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen noch effektiver gestaltet werden.<sup>216</sup>

### 6.1 Großelternzeit und ihre Zielsetzung

Im Bereich der Elternzeit wird die Großelternzeit eingeführt. Der Gesetzgeber will „die erleichterte Unterstützung von minderjährigen Eltern sowie jungen volljährigen Eltern in Ausbildung bei der Betreuung und Erziehung ihres Kindes durch die Großeltern“ gewährleisten.<sup>217</sup> Die Änderung soll in § 15 BEEG als Absatz 1 a eingefügt werden.<sup>218</sup> Anknüpfungspunkt der Großelternzeit ist die Minderjährigkeit bzw. die während der Minderjährigkeit begonnene Ausbildung eines Elternteils, die innerhalb der nächsten zwei Jahre abgeschlossen wird und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann die Großelternzeit auch bei Hochschülern möglich sein.

Die Regelung soll bei „Teenager-Schwangerschaften“ Hilfe bieten, indem eine Unterstützung von jungen Eltern bei der Betreuung und Erziehung ihres Kindes durch die Großeltern ermöglicht wird. Zudem soll es den jungen Eltern erleichtert werden, die aktuell angestrebte schulische oder berufliche Ausbildung abzuschließen. Nur so kann ein Einstieg in das

---

<sup>215</sup> Siehe BGBl. I S. 61.

<sup>216</sup> Vgl. BT-Drs. 16/9415, S. 1.

<sup>217</sup> Ebenda.

<sup>218</sup> Siehe Anlage 18, S. XXXIII.

Berufsleben geschaffen und eine sichere wirtschaftliche Existenz der jungen Eltern aufgebaut werden.<sup>219</sup> Allerdings findet die Regelung keine Anwendung, wenn einer der Elternteile selbst Elternzeit beansprucht. Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch einen Auszubildenden ist in § 20 Abs. 1 BEEG normiert.

## 6.2 Kritik

Grundsätzlich kann die Ermöglichung einer Großelternzeit positiv bewertet werden. Kritisch äußert sich jedoch Genenger über die gesetzliche Regelung. Unbeachtlich sei der fehlende Hinweis auf die erforderliche Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils bei einem Antrag auf Großelternzeit.

Schwerwiegend ist dagegen die Frage der Finanzierung der Großelternzeit. Das Elterngeld bleibt den Eltern vorbehalten. Minderjährige dürften in der Regel das Mindestelterngeld von 300 Euro beanspruchen. Für die Großeltern ist nur eine unbezahlte Freistellung vorgesehen, weil der Anspruch auf Großelternzeit nicht mit einem Anspruch auf Großeltern geld korrespondiert. Folglich werden sich nicht alle Familien eine Großelternzeit leisten können. Wenn überhaupt, wird es in den meisten Fällen bei einer teilweisen Einschränkung der Erwerbstätigkeit bleiben. Ein Teilzeitanspruch besteht aber schon nach § 8 TzBfG, sodass es keiner eigenständigen Regelung im BEEG bedurft hätte.

Ein Ausbau der staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen und -hilfen wäre ein geeigneteres Mittel zur Verbesserung der Lebensbedingungen junger Menschen.<sup>220</sup>

---

<sup>219</sup> Vgl. BT-Drs. 16/9415, S. 6.

<sup>220</sup> Vgl. Genenger, ZRP 2008, 180 (182 f.).

## 7 Schlussbetrachtungen

Die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit sind komplexer als im Allgemeinen angenommen und bergen vor allem in den Ausnahmefällen rechtliche Schwierigkeiten. Beispielsweise geben die Ablehnung eines gegebenen Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber aufgrund dringender betrieblicher Gründe oder die Kündigung während der Elternzeit in besonderen Fällen Anlass zu Rechtsstreitigkeiten. Auch der erforderliche individuelle Beratungsbedarf der Mitarbeiter darf von den Personalstellen nicht unterschätzt werden. Darüber hinaus müssen Freistellungen zur Kindererziehung in der Personalplanung berücksichtigt werden.

Den werdenden Eltern ist zu empfehlen, sich frühzeitig mit den Möglichkeiten der Elternzeit vertraut zu machen. Schließlich gehört die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Lebensplanung. Daher ist vor allem die Elternteilzeit hervorzuheben, die es erlaubt, den Kontakt zum Berufsleben nicht zu verlieren. Aufgabe der staatlichen Familienpolitik wird es sein, in den nächsten Jahren das Angebot an Kindertagesbetreuung und Ganztageschulen erheblich zu erhöhen. Auf diese Weise werden die Eltern unterstützt, eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit tatsächlich wahrnehmen zu können oder einen raschen Wiedereinstieg nach der Babypause zu realisieren.

Positiv ist die gestiegene Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter zu bewerten. Auswirkungen auf die Inanspruchnahme der Elternzeit sind hauptsächlich durch die Einführung des Elterngeldes entstanden, da die Elternzeit selbst seit der Einführung des BEEG kaum Änderungen erfahren hat. Die Elternzeit für Väter könnte durch die Ausweitung der Partnermonate weiter verstärkt werden. Daneben muss sich ein gesellschaftlicher Wandel in den Rollenbildern von Männern und Frauen vollziehen. In der betrieblichen Praxis müssen Männer in Elternzeit etwas ganz Normales werden.

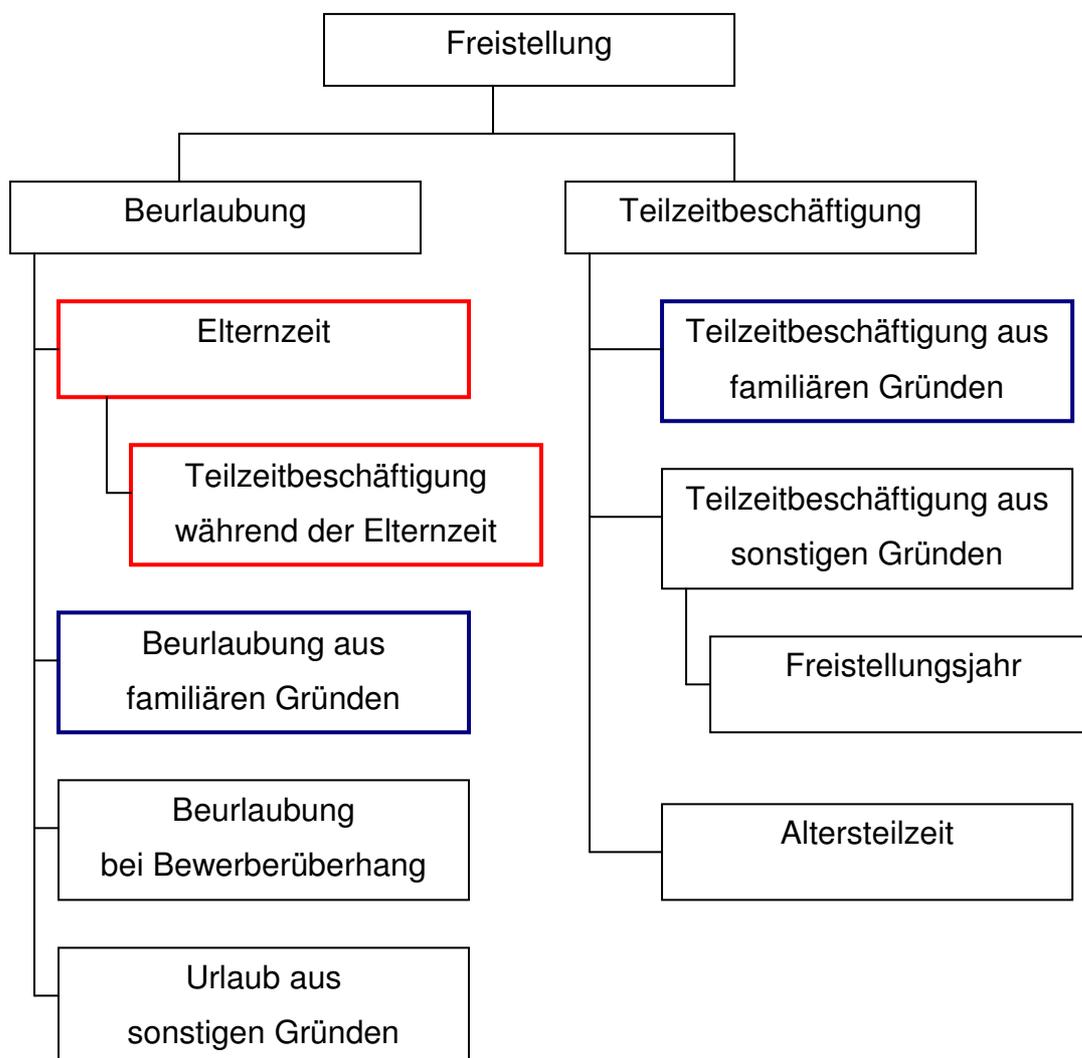
Der öffentliche Dienst übernimmt eine Vorreiterrolle auf dem Gebiet der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies belegen die Praxisbeispiele meiner Diplomarbeit. Das Wirtschaftsministerium und die Landeshauptstadt Stuttgart zeichnen sich durch ein großes Spektrum an Angeboten und Maßnahmen zu diesem Thema aus. Für das Wirtschaftsministerium als Teil der Landesverwaltung gilt das Chancengleichheitsgesetz für Baden-Württemberg, das den Rahmen für eine frauen- und familienbewusste Personalpolitik vorgibt. Dessen Umsetzung belegt die Auditierung des Wirtschaftsministeriums als familiengerechte Verwaltung. Gleichermaßen familien- und kinderfreundlich präsentiert sich die Stadt Stuttgart, die unter anderem ihren Mitarbeitern einen umfassenden Informationsordner zur Verfügung stellt und ein Wiedereinstiegsportal im Internet anbietet.

Wünschenswert wäre es, wenn die Privatwirtschaft stärker nachziehen würde. Die Einführung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft ist eine Überlegung wert. Dadurch könnte erreicht werden, dass sich die Verantwortlichen aller privaten Unternehmen dieser Problematik annehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat vor dem Hintergrund einer sinkenden Geburtenrate und eines drohenden und teilweise schon vorhandenen Fachkräftemangels an Bedeutung gewonnen. Wenn insbesondere gut ausgebildete Frauen nach einer Auszeit zur Kindererziehung nicht mehr den Anschluss an den Beruf finden, geht ein Potenzial verloren, auf das die Volkswirtschaft nicht verzichten kann. Daher muss die Personalpolitik so gestaltet werden, dass auf Unterbrechungen durch die Kindererziehung für beide Geschlechter nicht der „Karriereknick“ folgt. Wichtig sind auch Angebote zur Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte. Familiengerechte Arbeitsformen berücksichtigen nicht nur Mitarbeiterbelange, sondern liegen durch höhere Motivation und Arbeitszufriedenheit der Belegschaft auch im Arbeitgeberinteresse.

## Anhang

### Anlage 1: Möglichkeiten von längerfristigen Freistellungen vom Dienst für Beamte

In dem folgenden Schaubild sind neben der Elternzeit und der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (rot hervorgehoben) ebenso die Beurlaubung als auch die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (blau hervorgehoben) im Zusammenhang mit den übrigen möglichen Freistellungsarten dargestellt:



Quelle: modifiziert übernommen aus: Innenministerium Baden-Württemberg, Information, 2006, S. 5.

Anlage 2: Faltblatt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im  
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg“

Quelle: [http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/fm7/1106/Audit\\_Flyer.pdf](http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/fm7/1106/Audit_Flyer.pdf) [03.02.2009]



Vereinbarkeit von Beruf  
und Familie  
im Wirtschaftsministerium  
Baden-Württemberg



HERAUSGEBER:  
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg  
Theodor-Heuss-Str. 4, 70174 Stuttgart  
[www.wm.baden-wuerttemberg.de](http://www.wm.baden-wuerttemberg.de)



Baden-Württemberg  
WIRTSCHAFTS-MINISTERIUM



#### KURZPORTRAIT DES WIRTSCHAFTSMINISTERIUMS BADEN-WÜRTTEMBERG

Das Wirtschaftsministerium beschäftigt 490 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 55 Prozent im Beamten- und 45 Prozent im Arbeitnehmerverhältnis. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt 52 Prozent, teilzeitbeschäftigt sind 23 Prozent.

Aufgabe des Wirtschaftsministeriums ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der baden-württembergischen Wirtschaft zu stärken und die herausragende Stellung des Standorts weiter auszubauen. Es ist für folgende Bereiche zuständig:

- allgemeine Wirtschaftspolitik, einschließlich Konjunkturbeobachtung, Überprüfung der Bürokratiekosten und der Privatisierungspolitik
- Außenwirtschaft
- Innovation und Technologietransfer
- Mittelstand
- Energie
- Wohnungsbau
- Infrastruktur
- Wirtschaftsordnung
- Landesregulierungsbehörde
- Landeskartellbehörde
- Kammeraufsicht

#### DAS AUDIT BERUFUNDFAMILIE

Das audit berufundfamilie, entwickelt auf Initiative und im Auftrag der Hertie Stiftung, ist ein in allen Branchen einsetzbares strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Empfohlen von allen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, ermittelt das audit berufundfamilie Potenziale und bietet spezifische Lösungen für Institutionen an. Es steht seit 2004 unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers.

Das audit erfasst im Rahmen einer ersten Auditierung zunächst den Status quo bereits angebotener Maßnahmen zur besseren Balance von Beruf und Familie. Anhand von acht verschiedenen Handlungsfeldern wird das individuelle Entwicklungspotenzial der Institution systematisch ermittelt, dann werden aufeinander abgestimmte konkrete Ziele und Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie entwickelt. Dabei werden sowohl die Bedürfnisse der Beschäftigten als auch die Möglichkeiten der jeweiligen Institution berücksichtigt. Am Ende dieses Prozesses steht die Vergabe eines Zertifikats.

Das audit berufundfamilie ist ein kontinuierlicher Prozess. Die praktische Umsetzung der erarbeiteten konkreten Ziele und Maßnahmen überprüft die berufundfamilie gGmbH jährlich. Drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats wird im Rahmen der Re-Auditierung überprüft, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht wurden und welche weiterführenden Ziele zu vereinbaren sind. Nur im Falle einer erfolgreichen Re-Auditierung erhalten die Institutionen die Bestätigung ihres Zertifikates und dürfen das Qualitätssiegel des audit berufundfamilie bis zur nächsten Überprüfung nach weiteren drei Jahren führen.



#### VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE IM WIRTSCHAFTSMINISTERIUM

Das Wirtschaftsministerium hat sich zum Ziel gesetzt, für seine Beschäftigten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leisten und zudem seiner Vorbildfunktion für die Wirtschaft gerecht zu werden. Das audit berufundfamilie ist das geeignete Instrument, um dieses Ziel umzusetzen.

Als erste Landesbehörde hat sich das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg bereits im Jahr 2002 dem Auditierungsprozess gestellt, die Aktivitäten seitdem immer weiter ausgebaut und sich im Rahmen von Re-Auditierungen regelmäßig auf die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen überprüfen lassen.

Ziel der zweiten Re-Auditierung im Jahr 2008 war es, die Fortführung bereits bewährter Angebote, einer strategischen Personalentwicklung sowie der Vernetzung unterschiedlichster personalpolitischer Aspekte sicher zu stellen und Impulse für eine Weiterentwicklung der familiengerechten Personalstrategien zu setzen.

Am 25. August 2008 wurde dem Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg für seine familienbewusste Personalpolitik bereits zum dritten Mal – nach 2002 und 2005 – das Zertifikat zum audit berufundfamilie erteilt. Dies ist eine erneute Bestätigung dafür, dass das Wirtschaftsministerium eine nachhaltige familienbewusste Kultur in der Dienststelle nicht nur anstrebt, sondern sie auch umsetzt und lebt. Das Zertifikat ist zudem eine Auszeichnung für das langjährige Engagement auf diesem Gebiet.

#### BEISPIELE FÜR BEREITS UMGESetzte MASSNAHMEN

Im Zuge der Zertifikatserteilungen zum audit berufundfamilie am 28. Mai 2002 und 21. Juni 2005 wurden eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt. Einige Beispiele:

- Eine umfangreiche Arbeitszeitflexibilisierung hat stattgefunden
- Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge wurden eingeführt
- Das Arbeiten im Team wird unterstützt
- Telearbeitsplätze wurden ausgebaut
- Die soziale Eingliederung der Telearbeiter/-innen ist sichergestellt
- Informationsveranstaltungen zum audit berufundfamilie und zur Telearbeit wurden durchgeführt
- Im Intranet sind Informationen über das audit berufundfamilie eingestellt
- Die aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten wurden regelmäßig über die Entwicklungen im Wirtschaftsministerium sowie über Rechtsänderungen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis informiert
- Eine Mitarbeiterbefragung zum Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen hat stattgefunden
- Die Führungskräfte haben an einer Veranstaltungsreihe zum Thema audit berufundfamilie teilgenommen
- Eine Vorgesetzteinschätzung zum Führungsverhalten und zur sozialen Kompetenz unter Einbeziehung eines familienbewussten Führungsverhaltens wurde durchgeführt
- Ein Personalentwicklungskonzept ist eingeführt worden
- Das Modul „Leitfaden für die Einführung von neuen Mitarbeiter/-innen und Wiedereinsteiger/-innen einschließlich Patensystem“ des Personalentwicklungskonzeptes wurde entwickelt
- Die betriebssportlichen Angebote wurden weiter ausgebaut
- Kinder können an den Arbeitsplatz mitgebracht werden
- Ein Kindertag wurde veranstaltet



#### WEITERFÜHRENDE ZIELE UND MASSNAHMEN SEIT 2008

Um eine kontinuierliche Weiterentwicklung der familienbewussten Personalpolitik zu gewährleisten, wurden anlässlich der Re-Auditierung im Jahr 2008 neue bzw. weiterführende Ziele und Maßnahmen vereinbart. Dazu gehören:

- Die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung erhöhen
- Die Beschäftigung während der Elternzeit ermöglichen
- Die Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge ausweiten
- Die Dienstvereinbarung „Telearbeit“ weiter entwickeln
- Die Informationen über das audit berufundfamilie im Intranet ausbauen
- Eine Mitarbeiterbefragung durchführen
- Die Sensibilisierung der Führungskräfte fortführen
- Die Sozialkompetenz der Führungskräfte stärken
- Die Vorgesetztereinschätzung weiter entwickeln und fortführen
- Die Wiedereingliederung von aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten weiter fördern
- Die für den Arbeitsplatz erforderlichen Kompetenzen im Mitarbeitergespräch feststellen und die Fortbildung entsprechend ausrichten
- Das Wissen erfahrener Beschäftigter durch Weitergabe an jüngere und unerfahrene Beschäftigte sichern
- Die Serviceleistungen weiterhin bereit stellen
- Die betriebssportlichen Angebote weiter anbieten
- Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege durchführen

#### UNTERNEHMENSKULTUR MIT VORBILDCHARAKTER

Mit einer Personalpolitik, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, wenn sie ihre Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen vereinbaren wollen, positioniert sich das Wirtschaftsministerium als moderner, attraktiver Arbeitgeber. Mit den vorteilhaften Rahmenbedingungen möchte es zudem seiner Vorbildfunktion für die Wirtschaft gerecht werden und deutlich machen, dass familienbewusstes Handeln ein Wettbewerbsvorteil ist: qualifizierte, zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Voraussetzung für den Erfolg.

Es hat sich außerdem gezeigt, dass die Teilnahme am audit berufundfamilie die Entwicklung zu einer familiengerechten Verwaltung beschleunigt hat und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Teil der Kultur in der Dienststelle geworden ist: Von den (Re-)Auditierungen und dem kontinuierlichen Umsetzungsprozess sind im Wirtschaftsministerium deutliche Impulse ausgegangen. Die Personalpolitik hat sich gewandelt durch die Einführung neuer Maßnahmen und die Vernetzung unterschiedlichster personalpolitischer Aspekte.

Ziel der zweiten Re-Auditierung im Jahr 2008 war es, bewährte Maßnahmen weiter anzubieten und die familiengerechten Personalstrategien fortzuentwickeln.

## Anlage 3: Info-Brief des Ministeriums für Arbeit und Soziales für Beauftragte für Chancengleichheit zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung“

Quelle: <http://www.sozialministerium.de/fm7/1442/Info-Brief%2027.pdf> [07.02.2009]

# Info-Brief 27

Informationen des Ministeriums für Arbeit und Soziales für Beauftragte für Chancengleichheit

Ministerium für Arbeit und Soziales, Referat 21 „Frauenpolitik, Chancengleichheit für Frauen und Männer“

Februar 2006

### Themen:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung
- Häufig gestellte Fragen zum ChancenG - FAQ

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört zu den Zielen des ChancenG (§ 1). Am **29. November 2005** hat der Ministerrat Handlungsempfehlungen beschlossen, die zu einer weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung führen sollen. Die Empfehlungen wurden im Auftrag des Ministerrates von einer Arbeitsgruppe mit Vertretern/innen aller Ressorts unter Federführung des Ministeriums für Arbeit und Soziales entwickelt. Der Ministerrat hat die obersten Landesbehörden beauftragt, eine bedarfs- und dienststellengerechte Umsetzung der Handlungsempfehlungen zu prüfen und die für die Umsetzung notwendigen Voraussetzungen unter Berücksichtigung der Finanzierbarkeit zu schaffen.

Das Land hat bereits mit gesetzlichen Regelungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Landesverwaltung wesentlich verbessert. Sowohl im Landesbeamtengesetz (LBG) als auch im Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des

Landes Baden-Württemberg (ChancenG) sind Regelungen getroffen worden, die den Rahmen für eine frauen- und familienbewusste Personalpolitik vorgeben. Mit der Neufassung der Arbeitszeitverordnung wurde zudem die Zeitsouveränität der Beschäftigten verbessert.

Eine bessere **Balance von Lebenswelt und Arbeitswelt** berücksichtigt sowohl Mitarbeiterbelange als auch die Arbeitgeberinteressen. Für die Beschäftigten bieten familiengerechte Arbeitsformen die Chance, Aufgaben und Anforderungen im Beruf leichter mit ihren familiären Pflichten in Einklang bringen zu können. Damit erhöhen sich die Motivation und die Arbeitszufriedenheit. Stressfaktoren können verringert werden. Für den Arbeitgeber liegen die Vorteile in der Verfügbarkeit qualifizierter und gut eingearbeiteter Mitarbeiterinnen, die vor dem Hintergrund der Personaleinsparauflagen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Aus Untersuchungen ist bekannt, dass dadurch auch die Fluktuations- und Krankheitsquote gesenkt werden kann.

### Die Handlungsempfehlungen

- Maßnahmen während der Elternzeit:
1. Aktive Begleitung von Beschäftigten in Elternzeit durch die Dienststelle.

2. Teilnahme von Beschäftigten in Elternzeit an Gemeinschaftsveranstaltungen der Dienststelle.
3. Bedarfsorientierte Fortbildung von Beschäftigten in Elternzeit.
4. Beschäftigung von in Elternzeit befindlichen Mitarbeitern.

Maßnahmen nach der Elternzeit:

5. Frühzeitige Kontaktaufnahme mit Beschäftigten in Elternzeit und Wiedereinstieggespräch.
6. Bereitstellung von „Info-Mappen“ mit den wesentlichen organisatorischen Regelungen.
7. Unterstützung in der Einarbeitungszeit.

Teilzeit:

8. Sensibilisierung für Teilzeit bei der Führungskräftefortbildung und stärkere Anerkennung von in der Familienarbeit erworbenen Schlüsselqualifikationen.
9. Verbreiterung der Akzeptanz männlicher Beschäftigter in Teilzeit.
10. Flexiblere und passgenaue Teilzeitangebote.
11. Akzeptanzsteigerung von Teilzeit in Führungspositionen.
12. Teilzeitangebot für Führungskräfte.

Telearbeit:

13. Angebote von Telearbeitsplätzen.
14. Kombination von Telearbeit und Teilzeitarbeit.
15. Mehrfachbelegung von Dienstzimmern.

Anerkennung der Familienarbeit:

16. Verstärkte Nutzung des Potenzialinterviews.

Kinderbetreuung:

17. Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen.
18. Einrichtung von „Eltern-Kind-Büros“.
19. Kinderbetreuung in der Ferienzeit in der Dienststelle.

Familiengerechte Verwaltung :

20. Auditierung bzw. Zertifizierung familiengerechte Verwaltung.

Verbesserung der Aufstiegschancen für Frauen:

21. Aufnahme von Mentoring in die Personalentwicklungskonzepte.

### Praxisbeispiele

#### Eltern-Kind-Büro (Nr. 18)

Die Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros eröffnet berufstätigen Eltern bei unvorhersehbarem Ausfall der Kinderbetreuung (z.B. kurzfristiger Absage der Tagesmutter, Schließung des Kindergartens wegen Infektionskrankheiten) die Möglichkeit, das Kind mit zur Arbeit zu nehmen. Mit einem kindgerechten Spielbereich und einem mit PC ausgestatteten Arbeitsplatz in einem speziellen Raum ist es im Ministerium für Arbeit und Soziales möglich beides unter einen Hut zubekommen.

#### Audit Beruf&Familie (Nr. 20)

Das Audit Beruf&Familie oder das Zertifikat TOTAL-E-Quality sind Managementinstrumente zur kontinuierlichen Verbesserung einer frauen- und familiengerechten Personalpolitik.

Weiterführende Informationen:

AKTIV Heft 15 [www.frauen-aktiv.de](http://www.frauen-aktiv.de)

Das Wirtschaftsministerium hat den Auditierungsprozess bereits durchlaufen. Im Ministerium für Arbeit und Soziales ist der Beginn des Auditierungsprozesses im Frühjahr 2006 geplant.

## INFO-Kasten

Der INFO-Brief steht im Internet auf der Homepage des SM [www.sozialministerium.de](http://www.sozialministerium.de) (Pfad: Chancengleichheit f. Frauen und Männer => Frauen im öffentlichen Dienst => ChancenG => Material & Downloads)

Landesweites Fraueninformationssystem Baden-Württemberg  
[www.frauen-aktiv.de](http://www.frauen-aktiv.de)

Anlage 4: Titelblatt des Ratgebers „Ein Baby! Was Sie nun wissen sollten“ der Landeshauptstadt Stuttgart



## Anlage 5: Vorwort des Oberbürgermeisters Dr. Schuster

Liebe Mitarbeiterin,

bei Ihnen hat sich Nachwuchs angekündigt. Ich gratuliere Ihnen und wünsche Ihnen einen möglichst sorglosen und angenehmen Schwangerschaftsverlauf!

Besonders wenn es Ihr erstes Kind ist, werden große Veränderungen auf Sie zukommen. Unser kleiner Ratgeber soll Sie dabei unterstützen, sich im Dschungel der gesetzlichen Regelungen, Anträge und Fristen besser zurechtzufinden und Ihre Rechte kennen zu lernen.

Da ein Ratgeber nie alle Fragen beantworten kann, möchte ich Sie ermutigen, sich bei Ihrer zuständigen Personalstelle oder beim Haupt- und Personalamt individuell beraten zu lassen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für mich ein wichtiges gesellschaftspolitisches und betriebsinternes Ziel. Dazu gehört ein möglichst reibungsloser Übergang in die Familienphase, aber auch ein geplanter und freudiger Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Wir arbeiten daran, diesem Ziel möglichst schnell näher zu kommen und hoffen dabei auch auf Ihre Hilfe. Wenn Sie also Anregungen zu diesem Thema haben, lassen Sie es uns wissen!

Alles Gute



Dr. Wolfgang Schuster  
Oberbürgermeister



## Anlage 6: Vorwort des Personalbürgermeisters Murawski

Herzlichen Glückwunsch zur freudigen Nachricht!

Als Personalbürgermeister der Landeshauptstadt Stuttgart liegt es mir besonders am Herzen, dass sich Eltern und werdende Eltern, die bei uns beschäftigt sind, ausreichend unterstützt fühlen, Erwerbstätigkeit und Familienarbeit unter einen Hut zu bekommen. Es ist nach wie vor eine große Herausforderung, sich um die Betreuung und Erziehung eines Kindes zu kümmern und gleichzeitig den beruflichen Werdegang nicht aus den Augen zu verlieren.

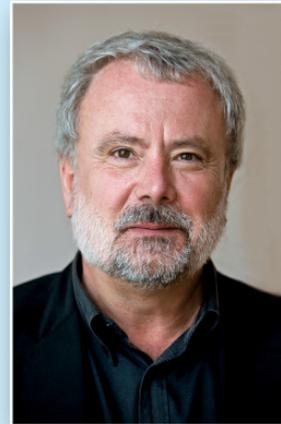
Mit dem neu überarbeiteten "Ratgeber für werdende Mütter und Väter bei der Stadtverwaltung Stuttgart", der nun vor Ihnen liegt, wollen wir Sie über all das informieren, was nun "auf bürokratischer Ebene" für Sie wichtig wird. Da geht es um Mutterschutz, Sonderurlaub, Kindergeld und vieles mehr.

Speziell möchte ich Sie auf das neue Elterngeldgesetz aufmerksam machen, das erwerbstätigen Eltern während der ersten Lebensmonate des Kindes einen Teil des Einkommens ersetzt. Die Zeit des Elterngeldbezuges wird verlängert, wenn sich beide Elternteile an der Betreuung des Kindes beteiligen. Ich empfehle daher allen frischgebackenen Vätern, dieses Angebot ernsthaft zu prüfen und die schöne Zeit mit einem Baby nicht mehr nur den Müttern zu überlassen!

Es grüßt Sie Ihr



Klaus-Peter Murawski



**Anlage 7: Antrag auf Elternzeit/Sonderurlaub für „Mütter“**

Zuname, Vorname

Zutreffendes bitte ankreuzen ☒

.....  
Anschrift, Telefon/e-mailAn meine Personalabteilung bei .....  
(Beschäftigungsamt)**zur Weiterleitung an**

Haupt- und Personalamt, Abteilung Personalservice - falls keine eigene Personalzuständigkeit besteht -

Mein Kind ist geboren am .....,

voraussichtlicher Entbindungstermin wäre gewesen am .....

Die Geburtsurkunde  liegt bei.  ist bereits übersandt worden. Es war eine Frühgeburt. (Bitte ärztliche Bescheinigung beifügen!)1. Ich werde mein Kind selbst betreuen und erziehen und **beantrage** im Anschluss an meine Mutterschutzfrist (siehe auch Nr. 2.) **oder** meine derzeitige Elternzeit / meinen derzeitigen Sonderurlaub weiterhin1.1  **Elternzeit**

bis einschließlich .....

Falls andere Zeiträume gewünscht werden:

 vom ..... bis ..... jeweils einschließlich

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich

1.2  **Teilzeit während der Elternzeit**

Im Rahmen der Elternzeit möchte ich

ab ..... Stunden wöchentlich arbeiten.

1.3  **Sonderurlaub**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich (vgl. Hinweise Ratgeber)

2. Wenn Sie sich bereits im Sonderurlaub befinden, haben Sie die Möglichkeit, diese laufende Beurlaubung zum Ende der Mutterschutzfrist zu beenden, um dann für das Neugeborene von Anfang an Elternzeit nehmen zu können. Falls Sie dies wünschen, geben Sie bitte die nachfolgende Erklärung ab:

 Ich beantrage die vorzeitige Beendigung meiner derzeitigen Beurlaubung zum Ende der Mutterschutzfrist......  
(Datum, Unterschrift)

**Anlage 8: Antrag auf Elternzeit/Sonderurlaub für „Väter“**

Zuname, Vorname

Zutreffendes bitte ankreuzen 

Anschrift, Telefon/e-mail

**An meine Personalabteilung bei** .....  
(Beschäftigungsamt)

**zur Weiterleitung an**

Haupt- und Personalamt, Abteilung Personalservice - falls keine eigene Personalzuständigkeit besteht -

Mein Kind ist geboren am .....

Die Geburtsurkunde  liegt bei.  ist bereits übersandt worden.1. Ich werde mein Kind selbst betreuen und erziehen und **beantrage**1.1  **Elternzeit**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich

1.2  **Teilzeit während der Elternzeit**

Im Rahmen der Elternzeit möchte ich

ab ..... Stunden wöchentlich arbeiten.

1.3  **Sonderurlaub**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich (vgl. Hinweise Ratgeber)

2. Wenn Sie sich bereits im Sonderurlaub befinden, haben Sie die Möglichkeit, diese laufende Beurlaubung zu beenden, um dann für das Neugeborene von Anfang an Elternzeit nehmen zu können. Falls Sie dies wünschen, geben Sie bitte die nachfolgende Erklärung ab:

 Ich beantrage **die vorzeitige Beendigung** meiner derzeitigen Beurlaubungzum ..... (letzter Tag des Sonderurlaubs) und **beantrage Elternzeit**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich.

.....  
(Datum, Unterschrift)

**Anlage 9: Antrag auf Elternzeit/Beurlaubung ohne Bezüge für „Mütter“**

Zuname, Vorname

Zutreffendes bitte ankreuzen .....  
Anschrift, Telefon/e-mail

.....

**An meine Personalabteilung bei** .....

(Beschäftigungsamt)

**zur Weiterleitung an**

Haupt- und Personalamt, Abteilung Personalservice - falls keine eigene Personalzuständigkeit besteht -

Mein Kind ist geboren am .....,

voraussichtlicher Entbindungstermin wäre gewesen am .....

Die Geburtsurkunde  liegt bei.  ist bereits übersandt worden. Es war eine Frühgeburt. (Bitte ärztliche Bescheinigung beifügen!)1. Ich werde mein Kind selbst betreuen und erziehen und **beantrage** im Anschluss an meine Mutterschutzfrist (siehe auch Nr. 2.) **oder** meine derzeitige Elternzeit / meine derzeitige Beurlaubung weiterhin1.1  **Elternzeit**

bis einschließlich .....

Falls andere Zeiträume gewünscht werden:

 vom ..... bis ..... jeweils einschließlich

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich

1.2  **Teilzeit während der Elternzeit**

Im Rahmen der Elternzeit möchte ich

ab ..... Stunden wöchentlich arbeiten.

1.3  **Beurlaubung ohne Bezüge aufgrund von § 153 b Abs. 1 LBG**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich (vgl. Hinweise Ratgeber)

2. Wenn Sie sich bereits in einer Beurlaubung ohne Bezüge befinden, haben Sie die Möglichkeit, diese laufende Beurlaubung zum Ende der Mutterschutzfrist zu beenden, um dann für das Neugeborene von Anfang an Elternzeit nehmen zu können. Falls Sie dies wünschen, geben Sie bitte die nachfolgende Erklärung ab:

 Ich beantrage die vorzeitige Beendigung meiner derzeitigen Beurlaubung zum Ende der Mutterschutzfrist......  
(Datum, Unterschrift)

## Anlage 10: Antrag auf Elternzeit/Beurlaubung für „Väter“

Zuname, Vorname

Zutreffendes bitte ankreuzen

.....  
 Anschrift, Telefon/e-mail

.....

An meine Personalabteilung bei .....  
 (Beschäftigungsamt)

### zur Weiterleitung an

Haupt- und Personalamt, Abteilung Personalservice - falls keine eigene Personalzuständigkeit besteht -

Mein Kind ist geboren am .....,

Die Geburtsurkunde  liegt bei.  ist bereits übersandt worden.

1. Ich werde mein Kind selbst betreuen und erziehen und **beantrage**

1.1  **Elternzeit**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich

1.2  **Teilzeit während der Elternzeit**

Im Rahmen der Elternzeit möchte ich ab

ab ..... Stunden wöchentlich arbeiten.

1.3  **Beurlaubung ohne Bezüge zur Kinderbetreuung (§153 b Abs.1 LBG)**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich (vgl. Hinweise Ratgeber)

2. Wenn Sie sich bereits in der Beurlaubung ohne Bezüge befinden, haben Sie die Möglichkeit, diese laufende Beurlaubung zu beenden, um dann für das Neugeborene von Anfang an Elternzeit nehmen zu können. Falls Sie dies wünschen, geben Sie bitte die nachfolgende Erklärung ab:

Ich beantrage **die vorzeitige Beendigung** meiner derzeitigen Beurlaubung

zum ..... (letzter Tag der Beurlaubung) und **beantrage Elternzeit**

vom ..... bis ..... jeweils einschließlich.

.....  
 (Datum, Unterschrift)

## Anlage 11: Antrag auf Erstattung des Beitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung

Zuname, Vorname	Anschrift	Personalnummer	Telefon/Fax
-----------------	-----------	----------------	-------------

An meine Personalstelle bei

Zutreffendes bitte ankreuzen

\_\_\_\_\_  
Beschäftigungsamt

### Antrag auf Erstattung des Beitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung

für Beamtinnen und Beamte in der Elternzeit § 47 Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO), 5. Abschnitt - Elternzeit

I. **Ich beantrage** die Erstattung meines Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags

⇒ **Bitte den Nachweis über eine bestehende Kranken- und Pflegeversicherung und Höhe des monatlichen Versicherungsbeitrags beifügen (ggf. auch für Kinder).**

II. **Ich erkläre hiermit**, dass ich während meiner Elternzeit

- keine Erwerbstätigkeit ausübe bzw. die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit unverzüglich anzeigen werde.
- eine Erwerbstätigkeit mit weniger als 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit ausübe.
- eine Erwerbstätigkeit mit 50 % oder einem höheren Prozentsatz der regelmäßigen Arbeitszeit im Zeitraum vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ bzw. seit \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ ausübe.

**Hinweis:** Bei Ausübung einer Erwerbstätigkeit mit 50% und mehr entfällt der Anspruch auf einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Ich bestätige, dass meine Angaben vollständig und richtig sind. Es ist mir bekannt, dass ich jede Änderung (insbes. Kranken-/Pflegeversicherungsbeitrag, Bundeserziehungsgeldbescheid, Änderungen bzw. Aufnahme einer Erwerbstätigkeit) dem Haupt- und Personalamt (10-5.3) unverzüglich schriftlich mitzuteilen habe und dass ich Beträge, die ich durch unterlassene, verspätete oder fehlerhafte Angaben zu Unrecht erhalten habe, zurückzahlen muss.

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift

---

Dieser Abschnitt gilt nicht für Krankenhausverwaltungen

### Zur Berechnung und Auszahlung der Beitragserstattung

Bei eigener Personalzuständigkeit:

**10-5.3** Bezügeabrechnung

Falls keine eigene Personalzuständigkeit besteht:

**über 10-5.11 an 10-5.3** Bezügeabrechnung

Das Vorliegen der sachlichen Voraussetzungen

wird für den gesamten Zeitraum der Elternzeit bestätigt.

wird für folgenden Zeitraum nicht bestätigt: \_\_\_\_\_

---

Datum, Unterschrift Amt/Eigenbetrieb mit eigener Personalzuständigkeit **oder** Unterschrift Haupt- und Personalamt, Personalsachbearbeitung

## Anlage 12: Startseite des Wiedereinstiegsportals der LHS Stuttgart

Quelle: <http://www.stuttgart.de/wiedereinstieg>



Zu Hause den

### Wiedereinstieg planen



**LHS**   
**Stuttgart**

Stabsstelle für Individuelle  
Chancengleichheit

**Wiedereinsteiger/-innen  
bei der LHS Stuttgart**

Grußwort des Oberbürgermeisters:

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

Sie haben ein Kind bekommen. Ich gratuliere Ihnen und wünsche Ihnen und Ihrem Kind alles Gute!

Besonders wenn es Ihr erstes Kind ist, werden große Veränderungen auf Sie zukommen. Unsere Internetseite für Wiedereinsteigerinnen und Beurlaubte soll Sie dabei unterstützen, sich in der Vielfalt der gesetzlichen Regelungen, Anträge und Fristen besser zurechtzufinden und Ihre Rechte kennen zu lernen. Die Internetseite bietet Ihnen den Vorteil, immer die aktuellen Neuerungen vorzufinden, Formulare direkt herunterladen zu können sowie über eine Kontaktbörse eventuell eine Partnerin/ einen Partner für Tandembewerbungen zum Wiedereinstieg zu finden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für mich ein wichtiges gesellschaftspolitisches und betriebsinternes Ziel. Dazu gehört ein möglichst reibungsloser Übergang in die Familienphase, aber auch ein geplanter und freudiger Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Wir arbeiten daran, diesem Ziel möglichst schnell näher zu kommen und hoffen dabei auch auf Ihre Hilfe.

Wenn Sie also Anregungen zu diesem Thema haben, lassen Sie es uns wissen!

Alles Gute

Ihr  
Dr. Wolfgang Schuster

[Willkommen](#)

[Interne Publikationen](#)

[Informationen für Eltern](#)

[Wiedereinstieg](#)

[Kinderbetreuung](#)

[Interessante Links](#)

[Tipps: Gesund und fit](#)

[Aktuelles](#)

[Kontakt](#)

[Kontaktbörse](#)

[alle Kontaktanzeigen](#)

[Kontakt erstellen](#)

[Schwarzes Brett](#)

[alle Anzeigen](#)

[Anzeige erstellen](#)

Zuletzt geändert am 31.01.2008

## Anlage 13: Info zur Tele- und Heimarbeit im Wiedereinstiegsportal

Quelle: <http://www.stuttgart.de/wiedereinstieg>



### Tele - und Heimarbeit



Wenn Sie gerne wieder eine Beschäftigung aufnehmen würden, jedoch nicht wissen, wie Sie Familie und Beruf in Einklang bringen sollen, wäre zu überlegen, ob Ihnen Tele- oder Heimarbeit weiterhelfen könnte. Die Stadt Stuttgart hat mit der Personalvertretung eine Dienstvereinbarung abgeschlossen, die es ermöglicht, auch einen Teil der Arbeitszeit zu Hause zu erbringen. Dies ist natürlich an gewisse Voraussetzungen geknüpft, denn so ist beispielsweise nicht jede Tätigkeit für Tele- oder Heimarbeit geeignet, außerdem können persönliche Aspekte dagegen sprechen. Wichtig ist unter anderem, dass Sie ausreichend am Arbeitsplatz eingearbeitet sind und sich - entsprechend des Bedarfs - gut mit technischen Hilfsmitteln auskennen.

Hier noch eine Klärung der Begriffe: "Heimarbeit" unterscheidet sich von der "Telearbeit" darin, dass keine direkte PC-Anbindung von zu Hause ins städtische Netz eingerichtet wird und insgesamt die Nutzung technischer Einrichtungen nicht oder in nur geringem Umfang erfolgt. Um den persönlichen Kontakt mit der Dienststelle sicherzustellen und damit auch Nachteile für Sie zu vermeiden, kann ausschließlich "alternierende" Tele- und Heimarbeit vereinbart werden. Das bedeutet, dass Sie Ihre Arbeit am Büroarbeitsplatz und zu Hause erbringen, wobei für den häuslichen Arbeitsplatz ein maximaler Arbeitszeitanteil von 60% möglich ist. Die erwähnte Dienstvereinbarung gibt den notwendigen Rahmen vor, die individuelle Ausgestaltung wird an den dienstlichen und persönlichen Belangen ausgerichtet.

Die Entscheidung, ob Ihrem Wunsch auf Tele- oder Heimarbeit entsprochen werden kann, liegt beim Beschäftigungsamt, das letztlich auch die Kosten für die Einrichtung und den Betrieb trägt. Deshalb sollten Sie sich bei entsprechendem Interesse auch an dieses zur Beratung und Klärung wenden.

Soweit Sie noch nicht wissen, bei welchem Amt Sie wieder einsteigen wollen bzw. werden, können Sie Auskünfte auch von zentraler Stelle beim Haupt- und Personalamt erhalten. Soweit Sie ausschließlich Fragen zur Tele- und Heimarbeit haben, kontaktieren Sie bitte:

[Haupt- und Personalamt](#)  
[Abteilung Organisation und PersonalEntwicklung](#)  
[Frau Siefer](#)  
[Tel. 0711/216 - 38 43](#)

## Anlage 14: Falblatt „4. Messtag“ der LHS Stuttgart

Schritt für Schritt  
zum Wiedereinstieg

Landeshauptstadt Stuttgart  
Haupt- und Personalamt  
10-3.305  
Christine Hermenau Oliveira  
70161 Stuttgart

Quelle: „Jugend+Prof“, Art 62

## KINDER.....

*..... sind bei uns IMMER HERZLICH WILLKOMMEN.*

Am Messtag kümmern sich qualifizierte Mitarbeiterinnen des Jugendamtes den ganzen Tag um Ihre Kleinen (ab 2 Jahren).

Bitte vermerken Sie auf dem Antwortbogen, wenn Sie die Kinderbetreuung in Anspruch nehmen möchten.

## ANMELDUNG

Schicken Sie den beigefügten Antwortbogen bitte bis spätestens **21. September 2007** an uns zurück. Falls Sie noch Fragen haben, stehen Ihnen **Gisela Schill**, Tel. 0711 216-7772 oder **Claudia Wurst**, Tel. 0711 216-2586, gerne zur Verfügung.

Wenn Sie, was wir sehr bedauern würden, kurzfristig absagen müssen, wenden Sie sich an **Christine Hermenau Oliveira**, Tel. 0711 216-3692.

Schritt für Schritt  
zum Wiedereinstieg

## STUTTGART

Schritt für Schritt zum Wiedereinstieg



## 4. Messtag

für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Stuttgart

**Dienstag, 23. Oktober 2007**  
9:00 Uhr bis 16:00 Uhr

**Rathaus Stuttgart, 3. und 4. OG**





Kinder willkommen



	Programm	Anmeldung
<p>Sie haben sich ...</p> <p>längere Zeit der Familie, den pflegebedürftigen Angehörigen, einer Weiterbildung oder einem ehrenamtlichen Engagement gewidmet und möchten jetzt wieder zurück in den Beruf?</p> <p>Sie fragen sich ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bin ich fit für den Wiedereinstieg?</li> <li>• wie lange kann ich aus dem Beruf draußen bleiben, ohne den Anschluss zu verlieren?</li> <li>• finde ich einen problemlosen Einstieg?</li> <li>• wie bewältigen das Andere?</li> <li>• wie bekomme ich Beruf und Familie unter einen Hut?</li> </ul> <p>Wir bieten Ihnen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein interessantes Programm, bei dem Information, Diskussion und der Austausch mit Anderen im Vordergrund stehen.</li> <li>• Programme und Maßnahmen, die Ihnen den Wiedereinstieg erleichtern und Ihnen nach der Rückkehr in den Beruf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestatten.</li> <li>• Kontakte mit den Personalstellen und bereits Wiedereingestiegenen!</li> </ul> <p>Wir wünschen Ihnen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• einen informativen und anregenden Tag bei uns im Rathaus</li> <li>• und einen erfolgreichen Wiedereinstieg!</li> </ul>	<p>9:00 Uhr Ankommen und orientieren</p> <p>9:30 Uhr Eröffnung des Messtages Bürgermeister Klaus-Peter Murawski</p> <p>10:00 Uhr Impulsreferat "Karriere(n)ick Kind?"</p> <p>10:30 Uhr Kabarett</p> <p>10:45 Uhr Kaffeepause</p> <p>11:00 Uhr Podiumsdiskussion "Beurlaubung und Wiedereinstieg - Herausforderungen und Chancen"</p> <p>11:30 Uhr Angebote der Landeshauptstadt Stuttgart für Beurlaubte und Wiedereinsteiger/-innen Haupt- und Personalamt</p> <p>12:00 Uhr Mittagepause</p> <p>13:00 Uhr "Markt der Möglichkeiten" mit Messeständen zu den Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiedereinstieg: Wie geht das?</li> <li>• Wie gut bin ich schon auf den Wiedereinstieg vorbereitet?</li> <li>• Arbeitszeit und Arbeitsort</li> <li>• Wohin mit den Kleinen? Kinderbetreuung in Stuttgart</li> <li>• Präsentation Familienportal</li> <li>• Kinderfreundliche Stadt</li> <li>• Erfahrungsaustausch mit Wiedereinsteiger/-innen</li> <li>• Kontaktbörsen mit Ämtern und Eigenbetrieben</li> <li>• Fortbildung und Qualifizierung</li> <li>• Gesund und fit</li> </ul> <p>16:00 Uhr Ausklang</p>	<p>Zuname, Vorname</p> <hr/> <p>Straße, Hausnummer</p> <hr/> <p>Postleitzahl, Ort</p> <hr/> <p>Telefon</p> <hr/> <p>E-Mail</p> <hr/> <p>Beurlaubt seit</p> <hr/> <p>Letzte Tätigkeit</p> <hr/> <p>Amt/Abteilung</p> <hr/> <p>Kinderbetreuung</p> <p><input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein</p> <p>Wenn ja: Anzahl und Alter des Kindes/der Kinder</p> <hr/> <p>Datum, Unterschrift</p> <hr/>

Anmeldung hier abtrennen und an richtiger Adresse versenden

## Anlage 15: Über die VPV (Vereinigte Postversicherung)

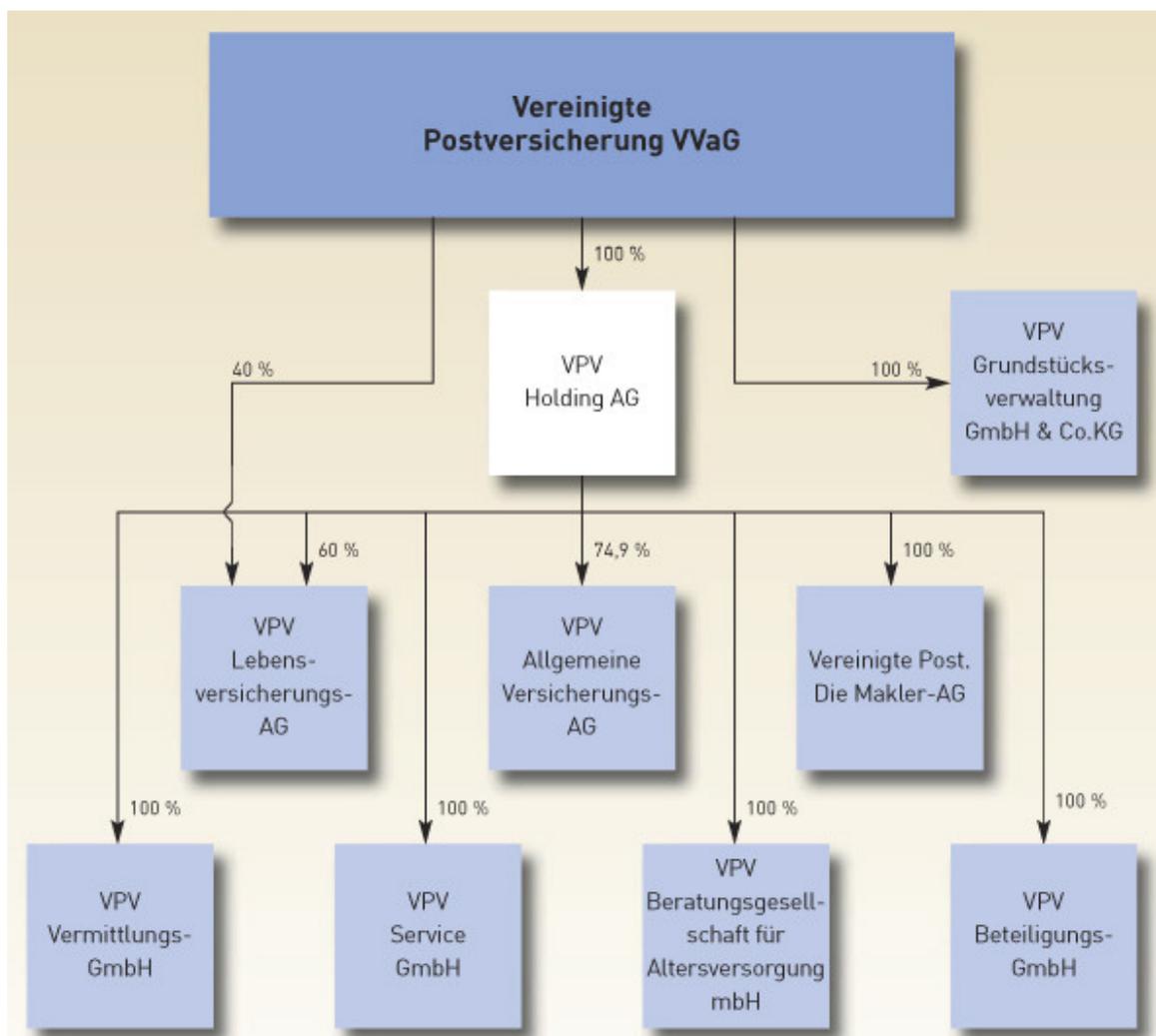
Quelle: <http://www.vpv.de/cps/rde/xchg/SID-2A703F5E-B920711/internet/hs.xml/308.html>  
[eingesehen am 15.01.2009]



### Unternehmensportrait

Die wahre Stärke eines Unternehmens liegt in der Balance zwischen entsprechender Größe und größtmöglicher Flexibilität. Die VPV Versicherungen bieten beides: individuelle Betreuung – und die Gewissheit, auf lange gewachsene Solidität und Sicherheit vertrauen zu können.

### UNTERNEHMENS-PORTRAIT



**Vereinigte Postversicherung VVaG**

ist einer der ältesten Lebensversicherer Deutschlands (Gründung 1827). Selbsthilfeeinrichtung für die Mitarbeiter der Postnachfolgeunternehmen.

**VPV Lebensversicherungs-AG**

bietet die Möglichkeit, Versicherungsleistungen der VPV auch Nichtmitgliedern zu offerieren (Gründung 1992).

**VPV Allgemeine Versicherungs-AG**

bietet Haftpflicht-, Hausrat-, Wohngebäude- und Unfallversicherungen.

**Vereinigte Post. Die Makler-AG**

ist eine neue Maklergesellschaft, die auf persönliche Partnerschaft setzt.

**VPV Vermittlungs-GmbH**

bietet über ihre Kooperationspartner Bausparen, Investmentsparen, Kfz-Versicherungen, Rechtsschutz- und Krankenversicherungen.

**VPV Beratungsgesellschaft für Altersversorgung mbH**

bietet Beratungsleistungen für kollektive und individuelle Lösungen der betrieblichen Altersversorgung.

**VPV Service GmbH**

verantwortlich für die gesamte Kundenkommunikation und -interaktion für die Versicherungsgesellschaften der VPV.

Die VPV wurde 1827 als Sterbekasse für die alte Post/Telekom gegründet. Über mehrere Fusionen entstand die heutige Vereinigte Postversicherung VVaG (VPV) mit Hauptsitzen in Stuttgart und Köln. Die VPV ist als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit organisiert. Unterhalb der Holding betreiben die Lebensversicherungs-AG und die VPV Allgemeine das aktive Geschäft. Knapp 70 % der Bestandskunden stammen noch aus dem Post/Telekombereich. Im Innendienst sind über 600 und im Außendienst über 700 Mitarbeiter tätig. Sie werden bundesweit durch 3000 nebenberuflich tätige Vermittler unterstützt. Mit einer Bilanzsumme von über 8 Mrd. EUR gehört die VPV heute zu den mittelgroßen Versicherungsunternehmen Deutschlands.

## **Anlage 16: Interview zur Elternzeit bei der VPV**

(Mittlerer Pfad 19, 70499 Stuttgart-Weilimdorf)

Das Interview wurde geführt am 12.11.2008 mit den Eheleuten Nicole Hintsch-Rampf und Marcus Hintsch, die beide als Sachbearbeiter im Kundenservice bei den VPV Versicherungen beschäftigt sind und sich im September 2008 über die Geburt ihres ersten Kindes gefreut haben.

### **I. Fragen an Frau Nicole Hintsch-Rampf, Mutter in Elternzeit**

#### **1.) Derzeit befinden Sie sich noch in Mutterschutz. Wann beginnen Sie die Elternzeit?**

„Die Geburt meines Sohnes Florian war am 28.09.2008. Die Mutterschutzfrist endet acht Wochen nach der Geburt, das heißt am 23.11.2008. Somit werde ich am 24.11.2008 meine Elternzeit beginnen.“

#### **2.) Gibt es Hilfestellung oder Informationen seitens der VPV bezüglich der Elternzeit (Beantragung, gesetzliche Regelungen, Elterngeld)?**

„Informationen gibt es lediglich im Intranet der VPV zum Thema Mutterschutz, zum Beispiel über die Rechte der Schwangeren, Ruhepausen, Ruheräume und dass während der Schwangerschaft nicht mehr als 8 ½ Stunden am Tag gearbeitet werden darf. Informiert haben wir uns über die Elternzeit bei Freunden und im Internet. Von der Stadt Stuttgart haben wir mit der Gratulation zur Geburt unseres Kindes die Broschüre ‚Elterngeld und Elternzeit‘ zugeschickt bekommen.“

#### **3.) Gab es Schwierigkeiten mit den Formalitäten?**

„Den Antrag auf Elterngeld haben wir aus dem Internet von der Homepage des ZBFS – Zentrum Bayern Familie und Soziales ([www.zbfs.bayern.de](http://www.zbfs.bayern.de)). Diesen hat mein Mann bei meiner Personalabteilung eingereicht und eine Bestätigung bekommen. Probleme gab es keine.“

#### **4.) Für wie lange haben Sie die Elternzeit beantragt?**

„Ich habe die Elternzeit erst einmal für zwei Jahre beantragt.“

**5.) Haben Sie vor, während oder nach der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten? Wenn ja, in welchem Umfang?**

„Nach einem Jahr Elternzeit werde ich nachfragen, ob eine Teilzeitbeschäftigung im Rahmen von zwei Tagen die Woche (7,6 Std. am Tag) möglich ist. Wenn dies nicht der Fall ist, werde ich mich wiederum nach dem zweiten abgelaufenen Jahr Elternzeit nach einer Beschäftigung in diesem Umfang erkundigen. Wenn dies nicht möglich ist, werde ich die Elternzeit bis zum dritten Jahr verlängern.

Die VPV hatte eine Kooperation mit einer Kindertagesstätte geplant. Diese wäre aber zu teuer gewesen, sodass sich eine Beschäftigung für Mütter nicht lohnen würde. Mit dem Verdienst könnte man lediglich die Kosten für die Betreuung decken.“

**6.) Werden Sie anschließend in den Beruf zurückkehren oder sich beurlauben lassen?**

„Diese Frage stellt sich noch nicht, da wir ein zweites Kind planen, sodass ich dann wieder in Elternzeit gehen würde.“

**7.) Gibt es Schulungen/Fortbildungen bei der VPV für Mitarbeiter/innen während der Elternzeit (bzw. Beurlaubung)?**

„Nein.“

**8.) Gibt es bei der VPV spezielle Maßnahmen oder Programme zum Wiedereinstieg?**

„Es gibt keine speziellen Maßnahmen zum Wiedereinstieg.“

**9.) Wie lässt sich eine Teilzeitbeschäftigung bei der VPV verwirklichen (evtl. Schwierigkeiten)?**

„Entweder man nimmt das seitens der VPV unterbreitete Angebot zur Teilzeitbeschäftigung an oder nicht. In dieser Sache ist die VPV nicht sehr flexibel. Man ist auf seinen Teamleiter angewiesen, ob dieser auf individuelle Wünsche eingeht oder nicht.“

**10.) Wie beurteilen Sie die Elternzeit als rechtliche Möglichkeit, sich der Erziehung Ihres Kindes zu widmen?**

„Gut. Zum einen habe ich Zeit, mich um mein Kind zu kümmern und zum anderen bietet das Elterngeld für das erste Jahr die finanzielle Sicherheit.“

**II. Fragen an Herrn Marcus Hintsch, Vater**

**1.) Ab wann haben Sie sich mit dem Thema Elternzeit beschäftigt?**

„Mit dem Thema Elternzeit und Elterngeld habe ich mich erst kurz nach der Geburt auseinander gesetzt.“

**2.) Wollen Sie die beiden sog. „Vätermonate“ Elternzeit beantragen?**

„Nein, das wäre finanziell zu wenig.“

**3.) Wäre es für Sie eine Option gewesen, an Stelle Ihrer Frau zu Hause zu bleiben?**

„Dies haben wir von Anfang an ausgeschlossen. Meine Frau möchte zu Hause bleiben, um sich um das Kinde zu kümmern.“

**4.) Wissen Sie, ob es Väter bei der VPV gibt, die in Elternzeit sind?**

„Bis jetzt kenne ich keinen.“

**5.) Wie viele Mitarbeiter/innen sind überhaupt in Stuttgart-Weilimdorf beschäftigt?**

„Im Innendienst sind etwa 200 Mitarbeiter und 230 Mitarbeiterinnen beschäftigt.“

**6.) Sind Sie der Meinung, dass Ihre Frau bei der VPV ihren Beruf und die Kindererziehung gut vereinbaren kann?**

„Nein, die VPV hat auf diesem Gebiet kein Interesse, obwohl unser Service-Center mit 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu optimal geeignet wäre. Das ist das hauseigene Call-Center, wo auch die Postbearbeitung stattfindet.“

## Anlage 17: Leyen für Ausbau der „Vätermonate“

Quelle: Staatsanzeiger, Internetportal für Wirtschaft, Politik und Verwaltung in Baden-Württemberg, Zugang für Abonnenten,  
<http://www.bw-heute.de/webarchiv/navigator.nsf/bwheute?open&show=Suche&content=/webarchiv/navigator.nsf/showContent?openAgent&docid=B10205896> [26.01.2009]



**11.06.2008** Wiesbaden. Familienministerin Ursula von der Leyen (CDU) hat sich angesichts der steigenden Zahl von Vätern in Elternzeit für eine Ausweitung der sogenannten Vätermonate ausgesprochen. Um dieser „Väter-Dynamik“ weitere Schubkraft zu verleihen, müssten „in der nächsten Legislaturperiode die Vätermonate ausgeweitet werden“. Dafür erfahre sie Zustimmung aus allen Parteien, sagte Leyen am Mittwoch in Berlin. Bislang bekommen Väter für zwei Monate Elterngeld ausgezahlt.

Dass im ersten Quartal 2008 über 18 Prozent der jungen Väter in Elternzeit die Vätermonate genommen habe, sei eine „fantastische Entwicklung“. Väter wollten zunehmend nicht nur Ernährer ihrer Familien sein, sondern auch die Erziehung und den Familienalltag miterleben, sagt Leyen. Vor allem junge Männer aus Mecklenburg-Vorpommern und Bayern lebten vor, dass „sich Kind und Karriere nicht ausschließen“. Leyen betonte, dass die Vätermonate das dafür vorgesehene Budget im Haushalt noch nicht sprengten, auch wenn man den geplanten 27 Prozent nun langsam näherkomme. „Aber was kann einem Land Besseres passieren?“, fragte die Familienministerin.

Insgesamt wurden 12,1 Prozent aller Anträge für 2007 geborene Kinder von Männern gestellt. Die Zahl der Väter, die in „Babyzeit“ gehen, hat sich damit auf 87 400 erhöht. In Ostdeutschland ist ihr Anteil mit 12,6 Prozent etwas größer als im Westen. Dort sind es 11,9 Prozent. Im ersten Quartal 2008 ist die Zahl der Väter in Elternzeit in einigen Ländern auf über 20 Prozent gestiegen.

Während von den vor der Geburt des Kindes erwerbstätigen Müttern 85 Prozent für ein Jahr Elterngeld beziehen, bevorzugen von den vor der Geburt des Kindes erwerbstätigen Vätern zwei Drittel eine „Babyzeit“ von zwei Monaten. Jeder zehnte erwerbstätige Vater nimmt sich ein Jahr Zeit für seinen Nachwuchs.

**Anlage 18: Auszug aus dem Ersten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 17. Januar 2009 (BGBl. I S. 61)**

Artikel 1

Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

6. In § 15 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

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

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

## Literaturverzeichnis

**Bothfeld, Silke:** Vom Erziehungsurlaub zur Elternzeit/Politisches Lernen im Reformprozess, Reihe „Politik im Geschlechterverhältnis“, Band 28, Frankfurt am Main, 2005.

**Böttcher, Inge:** Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz/Basiskommentar, Frankfurt am Main, 2007.

**Braun, Stefan:** Neuerungen durch das Chancengleichheitsgesetz, in: Verwaltungsblätter für Baden-Württemberg (VBIBW), Band 27, 5/2006, S. 183-185.

**Brox, Hans/Rüthers, Bernd/Henssler, Martin:** Arbeitsrecht, 17. Aufl., Stuttgart, 2007.

**Bruns, Patrick:** Elternzeit, Schriftenreihe „Das Recht der Wirtschaft“, Band 237, Stuttgart u.a., 2008.

**Bruns, Patrick:** Zweifelsfragen zum Recht der Elternzeit/1. Teil, in: Betriebs-Berater (BB), 7/2008, S. 330-336.

**Buchner, Herbert/Becker, Ulrich:** Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 8. Aufl., München, 2008.

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:** Elterngeld und Elternzeit/Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Broschüre, Berlin, Stand: März 2008.

**Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode:** Gesetzentwurf der Bundesregierung/Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes, Drucksache 14/3553, Berlin, 07.06.2000.

**Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode:** Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD/Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes, Drucksache 16/1889, Berlin, 20.06.2006.

**Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode:** Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD/Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, Drucksache 16/9415, Berlin, 03.06.2008.

**Ebener, Jost:** Rechte für Mütter und Väter/Ratgeber zu Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, 4. Aufl., Frankfurt am Main, 2007.

**Fiedler, Thomas:** Die Elternzeit, in: Familie, Partnerschaft, Recht (FPR), 9/2007, S. 338-341.

**Genenger, Angie:** Änderungen des BEEG/Kritische Begutachtung von Flexibilisierung und Großelternzeit, in: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP), 6/2008, S. 180-183.

**Huber, Johanna:** Das Bundeserziehungsgeld nach neuem Recht/ Rechtslage ab 2001, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), 24/2000, S. 1319-1322.

**Innenministerium Baden-Württemberg (Hrsg.):** Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung im öffentlichen Dienst, Information, Stuttgart, Stand: 1. Juni 2006.

**Krell, Gertraude (Hrsg.):** Chancengleichheit durch Personalpolitik/ Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008.

**Krell, Gertraude:** Einleitung: Chancengleichheit durch Personalpolitik/Ecksteine, Gleichstellungscontrolling und Geschlechterverständnis als Rahmen, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik/Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S. 3 -23, (zit. 2008a).

**Krell, Gertraude:** Diversity Management/Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik/Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, 5. Aufl., Wiesbaden, 2008, S. 63 -80, (zit. 2008b).

**Landeshauptstadt Stuttgart (Hrsg.):** Informationen für werdende Mütter und Väter bei der Stadtverwaltung Stuttgart/Ein Baby! Was Sie nun wissen sollten, Informationsordner, Stuttgart, Stand: Juli 2008.

**Landtag von Baden-Württemberg, 13. Wahlperiode:** Gesetzentwurf der Landesregierung/Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg und zur Änderung anderer Gesetze, Drucksache 13/4483, Stuttgart, 12.07.2005.

**Rancke, Friedbert (Hrsg.):** Mutterschutz/Elterngeld/Elternzeit, Baden-Baden, 2007.

**Schultheiss, Jana:** Frauenerwerbstätigkeit und staatliche Familienpolitik/Elterngeld und Elternzeit – ein Paradigmawechsel?, Saarbrücken, 2008.

**Sonntag, Sven:** Elternzeit und Männer/Ist es noch zeitgemäß, dass der Mann sich an der Elternzeit nicht beteiligt?, Berlin, Fachhochschule für Wirtschaft, Hausarbeit, 2006 (veröffentlicht im GRIN-Verlag).

**Willikonsky, Birgit:** MuSchG/Kommentar zum Mutterschutzgesetz,  
2. Aufl., Neuwied, 2007.

**Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.):** Vereinbarkeit von  
Beruf und Familie im Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg,  
Faltblatt, Stuttgart, 2008 (siehe Anlage 2).

**Zetl, Hans-Peter/Zwosta, Ulrich/Schiering, Wolfram:** Mutterschutz,  
Elterngeld, Elternzeit, Köln, 2008.

## **Erklärung nach § 36 Abs. 3 APrOVwgD**

Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.

Böblingen, den 20. Februar 2009

---

Claudia Kunstmann