



Niedersächsische
Landesschulbehörde

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten für den Schulbereich

Regionalabteilung
Braunschweig
Hannover
Lüneburg
Osnabrück

Hinweise zu

Gefährdungsbeurteilung	S. 2
Schwangerschaft	S. 3
Mutterschutz	S. 4
Stillzeiten	S. 5
Elterngeld	S. 6
Elternzeit	S. 6
Zuschuss Krankenversicherung	S. 7
Ausgleich des Arbeitszeitkontos	S. 9
Teilzeit aus familiären Gründen	S. 9
Teilzeiterlass	S.10
Sonderurlaub (bei Erkrankung des Kindes)	S.12
Adressen	S.15

Stand:
November 2013

Informationen

der Gleichstellungsbeauftragten bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde



Niedersächsische
Landesschulbehörde

Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz

MuSchEltZV i.V.m. der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz

Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung

- Eine Gefährdung liegt aktuell nicht vor.
- Eine Gefährdung liegt nicht vor. Der Arbeitsplatz wird beibehalten.
Es kann nur unter Einhaltung der vorstehend aufgeführten Bedingungen auf dem bisherigen Arbeitsplatz weiter gearbeitet werden.
- Aufgrund eines Beschäftigungsverbotes setzt die werdende Mutter bis zum vollständigen Nachweis des Immunschutzes mit der Arbeit aus.
- Eine Gefährdung ist nicht auszuschließen;
deshalb wurde die werdende Mutter an einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt.
- Aufgrund eines Beschäftigungsverbotes setzt die werdende Mutter
- bis zum _____ mit der Arbeit aus; völlig mit der Arbeit aus.

Unterschrift der Schulleitung

Unterschrift der Fachkraft für Arbeitssicherheit (für die Beratung) Unterschrift der Arbeitsmedizinerin/des
Arbeitsmediziners (für die Beratung)

Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt

Nur bei Tarifbeschäftigten! Mitteilung an das Gewerbeaufsichtsamt Formular des Gewerbeaufsichtsamtes: Kopiervorlage S.19 oder http://www.gewerbeaufsicht.niedersachsen.de/download/30276	Datum:	Unterschrift der Schulleitung
---	--------	-------------------------------

Unterrichtung

Folgende Personengruppen müssen gemäß § 2 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz nach Abschluss der Gefährdungsbeurteilung durch die Schulleitung über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und die veranlassenen Schutzmaßnahmen unterrichtet werden:

Achtung: Der tatsächliche Immunstatus der Schwangeren und die Schwangerschaftsdaten dürfen NICHT bekanntgegeben werden!

Unterrichtung der schwangeren Beschäftigten	Datum:	Unterschrift der schwangeren Arbeitnehmerin
Unterrichtung der übrigen weiblichen Arbeitnehmerinnen	Datum:	Unterschrift der Schulleitung
Unterrichtung des Personalrats	Datum:	Unterschrift der Schulleitung
Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten	Datum:	Unterschrift der Schulleitung



1. Während der Schwangerschaft

Nachdem Sie der Schulleitung Ihre Schwangerschaft mitgeteilt haben, muss diese zur Abwendung von Gefahren für Mutter und Kind eine **Gefährdungsbeurteilung** vornehmen (Grundlage: § 1 Mutterschutz-Arbeitsplatzverordnung MuSchArbV und RdErl. d. MK. v. 12.5.2004).

Hier geht es u.a. um:

- die Arbeitsbelastung ,
- die Gefahrenlage im Sport- und Schwimmunterricht und bei Pausenaufsichten,
- besondere körperliche und Lärm-Belastungen,
- Besonderheiten beim Umgang mit Kindern mit Behinderungen,
- den Infektionsschutz, der differenziert nach dem Alter der Kinder/Jugendlichen erhoben wird und ggf. zur Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder im Einzelfall sogar bis zum Beschäftigungsverbot führen kann,
- den Umgang mit Gefahrstoffen

Das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung wird von der Schulleitung und der schwangeren Kollegin unterschrieben, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat werden über das Ergebnis informiert.

Ihre Schulleiterin / Ihr Schulleiter wird Sie deshalb auffordern, Ihren Impfausweis bzw. einen ärztlichen Nachweis über Ihre **Immunitätslage** gegen verschiedene Infektionskrankheiten vorzulegen. Soweit die Beihilfe oder die gesetzliche Krankenkasse die Kosten hierfür nicht in voller Höhe übernimmt, werden die Restkosten auf Antrag von der Landesschulbehörde* erstattet.

Für schwangere Lehrerinnen und Landesbedienstete hat das Kultusministerium in einer Broschüre **„Mutterschutz in der Schule“**, Informationen und Handlungshilfen für Schulleiterinnen und Schulleiter herausgebracht.

Die Broschüre (*Link* s. Kasten) geht darüber hinaus auf Schutzmaßnahmen, z.B. Möglichkeit zum Ausruhen, Exkursionen in infektionsgefährdete Gebiete und mehrtägige Klassenfahrten ein. Dort finden Sie auch Kopiervorlagen für die Checkliste „Mutterschutz und die Gefährdungsbeurteilungen.

„Mutterschutz in der Schule“ und weitere Infos finden Sie unter:
www.arbeitsschutz.nibis.de
Inhalte
Verantwortung/Organisation
Schwangere
Maßnahmen

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

Zusätzliche Hinweise für Tarifbeschäftigte

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

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



2. Mutterschutzfrist

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

Die Mutterschutzfrist beginnt **6 Wochen vor** der Entbindung; dabei ist der Tag der voraussichtlichen Entbindung nicht einzubeziehen.

Sie endet **8 Wochen nach** der Geburt. Auch hier wird der Tag der voraussichtlichen Entbindung nicht einbezogen. Nach der Entbindung ist der Tag der Geburt baldmöglichst schriftlich bekannt zu geben (Vordruck bei der Schulleitung).

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

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

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

Die Beschäftigte erhält von der Landesschulbehörde einen schriftlichen Bescheid über die Festsetzung der Mutterschutzfrist.

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

Zusätzliche Hinweise für Tarifbeschäftigte

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

Aber: Ein zeitlich **befristeter Vertrag** (z.B. „Feuerwehr-Vertrag“) endet mit Ablauf der Befristung.

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



3. Gewährung von Stillzeiten

„Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben.

(§ 7 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG), Neufassung vom 5. Dezember 2006;

Vgl. auch Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (MuSchBV), 11.11.2004)

Gem. § 7 Abs. 2 Mutterschutzverordnung bzw. § 7 Abs. 2 Mutterschutzgesetz darf die Stillzeit nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Sie ist also eine echte Freistellung ohne die Verpflichtung, die ausgefallenen Stunden vor- oder nacharbeiten zu müssen.

Die erforderliche Stillzeit wird formlos bei der Schulleitung beantragt.

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

www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de

Pfad: Themen\Lehrkräfte\Mutterschutz\Stillzeiten

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

„Die Dauer der Bewilligung richtet sich nach der tatsächlichen Stilledauer. Die Stillzeit darf jedoch längstens bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes bewilligt werden, es sei denn, es werden besondere Gründe angegeben, die ein Stillen zu festen Zeiten auch nach diesem Zeitpunkt erfordern (z.B. Erkrankung des Kindes, hohe Allergiebereitschaft).“

Den Wortlaut der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (MuSchBV, Fassung vom 11.11.2004 sowie das Mutterschutzgesetz (MuSchG, Fassung vom 5. Dezember 2006) können Sie finden unter

www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de , Suchwort: „Mutterschutz“

Hinweise der Landesschulbehörde zu Stillzeiten, weitere Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung bei Schwangerschaft etc. unter der gleichen Adresse,

Pfad: Themen/Lehrkräfte/Mutterschutz/Stillzeiten

Um an die Informationen für Beschäftigte zu gelangen, gehen Sie immer zuerst auf **„Schullogin“** - den Benutzernamen und das Kennwort erhalten Sie bei Ihrer Schulleitung.

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



4. Elterngeld

Für Kinder, die ab dem 01.01.2007 geboren sind, kann von beiden Elternteilen Elterngeld beantragt werden. Zuständig für die Bewilligung und für Rückfragen ist die **Elterngeldstelle der Kreis- oder Stadtverwaltung Ihres Wohnortes** (zu finden unter www.ms.niedersachsen.de; Suchwort: Elterngeldstelle). Dort bekommen Sie auch die Antragsvordrucke. Ausführliche Informationen des Bundesfamilienministeriums finden Sie im Internet ebenfalls unter www.bmfsfj.de (Familie/Leistungen und Förderung).

5. Elternzeit

Das Gesetz zur Elternzeit (BEEG) gilt für Kinder, die ab dem 1. Januar 2001 geboren sind.

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

Die Elternzeit muss **7 Wochen vor Beginn** bei der Landesschulbehörde mit Vordruck angemeldet werden (auf dem Dienstweg).

Der Tag des Beginns und der Tag des Endes kann grundsätzlich frei gewählt werden, längstens jedoch bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Es ist jedoch ratsam, zunächst nur höchstens die ersten zwei Jahre zu beantragen, denn:

Bis zu 12 Monate der Elternzeit können „aufgespart“ und spätestens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes beansprucht werden. Falls Sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchten, müssen Sie dies vor dem 2. Geburtstag des Kindes formlos bei der Landesschulbehörde beantragen.

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

z. B.: **„Ich beantrage, die letzten 12 Monate der Elternzeit für ... (Name des Kindes, geb. am ...) auf einen späteren Zeitpunkt zu übertragen.“**

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

Die von den Eltern allein oder gemeinsam genommene Elternzeit darf auf mehrere Zeitabschnitte verteilt werden.

Bei Antrag auf Elternzeit muss bereits erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit geplant ist. Es ist aber durchaus möglich, zunächst nur das erste Jahr zu beantragen, wenn z. B. die Betreuung im 2. Lebensjahr noch nicht endgültig geklärt ist.

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

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

Sollten Sie während der Elternzeiterneut schwanger werden, steht Ihnen für die Mutterschutzfrist eine Vergütung entsprechend der Arbeitszeit vor der letzten Mutterschutzfrist zu. Dafür müssen Sie rechtzeitig die vorzeitige Beendigung der Elternzeit schriftlich aber formlos beantragen.

Informationen

der Gleichstellungsbeauftragten bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde



Niedersächsische
Landesschulbehörde

Während der Elternzeit ist eine **Teilzeitbeschäftigung bis zu $\frac{3}{4}$ der Regelstundenzahl** auf Antrag möglich; für die verschiedenen Schulformen bedeutet dies:

GS	bis zu 21,0 Unterrichtsstunden
HS / BBS (Fachpraxislehrkräfte)	bis zu 20,5 Unterrichtsstunden
RS / Fös / OBS	bis zu 19,5 Unterrichtsstunden
IGS / BBS (höherer Dienst)	bis zu 18,0 Unterrichtsstunden
Gym	bis zu 17,5 Unterrichtsstunden

Bei der **Höchststundenzahl in der Elternzeit** kommt es auf die tatsächliche Arbeitszeit an.

Ein Beispiel zur Höchststundenzahl

Eine Grundschullehrerin, die in der Ausgleichsphase pro Woche eine Arbeitszeitkontostunde zurückerstattet bekommt, kann 22 bezahlte Stunden beantragen, da sie dann ja tatsächlich nur 21 Stunden (22-1) arbeitet.

Achtung: Falls Sie gleichzeitig Elterngeld beziehen, sollten Sie wegen der Höchststundenzahl vorab Kontakt zu Ihrer Elterngeldstelle aufnehmen

In der Elternzeit: Zuschuss zur Krankenversicherung für Beamtinnen/ freiwillig Versicherte

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

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

Unter: www.nlbv.niedersachsen.de ; Pfad: Bezüge und Versorgung / Besoldung / Elternzeit kann der **Vordruck für die Bescheinigung der Krankenkasse** aufgerufen werden (s. auch S.7 dieser Broschüre). * Versicherungspflichtgrenze 2012 für Krankenversicherung und Pflegeversicherung: brutto 50.850 € im Jahr, für 2013: 52.200 €.

Elternzeit: Zusätzliche Hinweise für Tarifbeschäftigte

Der Arbeitgeber darf während der Elternzeit grundsätzlich nicht kündigen.

Elternzeit mit voller Freistellung

Während der Elternzeit bleibt die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der **gesetzlichen Krankenversicherung** beitragsfrei aufrechterhalten. Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte und privat Versicherte müssen ihre Versicherungsbeiträge – bis auf den Zuschuss von 31,- € (s. o.) - selbst tragen.

Teilzeit in der Elternzeit

Wenn Sie in der Elternzeit arbeiten, prüfen Sie Ihre Beitragszahlung: Hat die gesetzliche Krankenversicherung Ihren Beitrag von sich aus um 31,-€ verringert? Sonst: Erkundigen Sie sich bei der gesetzlichen Krankenversicherung!

Informationen

der Gleichstellungsbeauftragten bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde



Niedersächsische
Landesschulbehörde

Name, Vorname	Aktenzeichen
Elternzeit vom _____ bis _____	

Oberfinanzdirektion Niedersachsen
LBV

Vorstehende Angaben sind von der Beamtin/dem Beamten
einzutragen. Bitte unbedingt ausfüllen.

Hiermit beantrage ich außerdem die Erstattung meiner Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung über den Betrag von 31€ hinaus. (Nur möglich bis BesGr. A8 oder bei Anwärterbezügen!)

Ich beziehe Elterngeld nach § 4 BEEG
vom _____ bis _____

.....
Unterschrift der Beamtin/des Beamten

(nur erforderlich, wenn keine Bescheinigung nach dem Bürgerentlastungsgesetz vorliegt)

Bescheinigung

zur Vorlage bei der Bezügestelle für die Erstattung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung
nach der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

(Von der Kranken-, Pflegeversicherung/Kranken-, Pflegekasse auszufüllen!)

Es wird hiermit bescheinigt, dass für Frau/Herrn

Name, Vorname

geb. am

und das Kind/die Kinder

während der gesamten Dauer der o. g. Elternzeit

unter der Vers.-Nr. o. ä.

für den Zeitraum

ein Kranken- und Pflegeversicherungsverhältnis besteht bzw. bestanden hat, und zwar als

privat Versicherte(r)

freiwillig in der gesetzlichen KV/PV Versicherte(r)

Bitte bescheinigen Sie die monatlichen **Beiträge** während des vorgenannten Zeitraums zu dieser **Kranken- und Pflegeversicherung** – ggf. einschl. eines **Beihilfeergänzungstarifes**. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind getrennt aufzuführen!

Nicht berücksichtigt werden können Tarife für Leistungen, die „Lücken“ und „Selbstbehalte“ bei der Beihilfe abdecken sollen (z.B. wahlärztliche Leistungen, Krankenhaustagegeldtarife, Anwartschaftsversicherung).

Für (Name)	Beitragsart	ab	Prozentsatz	EUR
	<input type="checkbox"/> Krankenversicherungsbeitrag			
	<input type="checkbox"/> Pflegeversicherungsbeitrag			
	<input type="checkbox"/> Krankenversicherungsbeitrag			
	<input type="checkbox"/> Pflegeversicherungsbeitrag			
	<input type="checkbox"/> Krankenversicherungsbeitrag			
	<input type="checkbox"/> Pflegeversicherungsbeitrag			
	<input type="checkbox"/> Krankenversicherungsbeitrag			
	<input type="checkbox"/> Pflegeversicherungsbeitrag			

sonstige Bemerkungen:

.....
Evtl. eintretende Änderungen zu vorstehend gemachten Angaben werden wir unaufgefordert mitteilen.

Bezeichnung oder Stempel der Kranken-, Pflegeversicherung bzw. Kranken-, Pflegekasse

Datum, Unterschrift



Übrigens:

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

Informationen zum Thema Lehrerfortbildung finden Sie im Internet unter:

<http://www.nibis.ni.schule.de> (dort unter >Zielgruppen >Fortbildung)

6. Arbeitszeitkonto

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

Elternzeit und Ausgleichsphase des Arbeitszeitkontos

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

7. Teilzeit aus familiären Gründen: Beamtinnen

Welche ist die geringst mögliche Stundenzahl?

Beamtinnen oder Beamte, die ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige Person betreuen, können **nach § 62 NBG** (Niedersächsisches Beamtengesetz) ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren – diese Möglichkeiten sind erweitert worden, sodass Teilzeitbeschäftigung auch deutlich unter der Hälfte möglich ist. Seit dem 1.1.2009 ist folgende Gesetzesänderung in Kraft:

NBG § 62

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

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

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

Über Auswirkungen auf Ihre Pensionsansprüche sollten Sie sich erkundigen.

(Faustregel: Die Pensionsansprüche verringern sich entsprechend dem Teilzeitfaktor, wenn Sie also z.B. zwei Jahre mit halber Stundenzahl arbeiten, entspricht das einem Jahr Vollzeittätigkeit.)

Was ist der Unterschied zur Elternzeit? Anträge müssen **sechs Monate vorher** gestellt werden
Keine Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung (s. S. 6)

Teilzeit: Zusätzlicher Hinweis für Tarifbeschäftigte

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



Das **Merkblatt** für Beamtinnen und Beamte über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen nach dem NBG finden Sie unter

www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de (Themen / Lehrkräfte / Beurlaubung)

Antragsformulare (z. B. auf Teilzeit / Beurlaubung / Elternzeit) finden Sie im Internet unter:

<http://www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/service/formulare>

8. Teilzeiterlass

Der Erlass des Kultusministeriums zur **Erleichterung der Arbeitsbedingungen für teilzeitbeschäftigte**

Lehrkräfte (s. folgende Seite) gilt seit dem 1.1.2010 auch für begrenzt dienstfähige Lehrkräfte.

In der Praxis tauchten und tauchen immer wieder Fragen auf, **wie verbindlich** denn diese Vorgaben seien.

Dazu ist festzuhalten:

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

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

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

Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte und begrenzt dienstfähige Lehrkräfte

Ergänzende Hinweise und Erläuterungen der Gleichstellungsbeauftragten sind eingerahmt.

RdErl. d. MK v. 3.11.2009 - 14-03 143/2 (94) - VORIS 20411 - Bezug: RdErl. v. 30.12.2004 (SVBl. 2005, S.14) - VORIS 20411 -

Allgemeines

SVBl. 12/2009 S.455)

1.1 Anträge auf Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 61 und 62 NBG sind jeweils sechs Monate vorher auf dem Dienstweg zu stellen. Dies gilt nicht für Anträge nach § 62 NBG, sofern die dafür maßgeblichen Umstände nicht vorhersehbar waren. In diesen Fällen ist der Antrag unverzüglich, bei Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Elternzeit spätestens sechs Monate vor deren Ablauf zu stellen.

1.2 Die Teilzeitbeschäftigung nach § 61 NBG sollte mindestens den Zeitraum von einem Jahr umfassen. Entsprechenden Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung kann zum 1. August oder 1. Februar eines Jahres entsprochen werden.

Auszug aus dem § 61 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (Teilzeit aus persönlichen Gründen):

Eine Reduzierung bis zur Hälfte der Regelstundenzahl ist möglich, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Auszug aus dem § 62 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (Teilzeit aus familiären Gründen):

Der Umfang der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (Kind bis 18 Jahre oder pflegebedürftige Angehörige) muss mindestens $\frac{1}{4}$ der regelmäßigen Arbeitszeit betragen.

Hinweis zu 1.2 : $\frac{1}{2}$ Jahr ist in besonderen Fällen auch möglich.

1.3 Eine Ermäßigung der Funktionstätigkeit von Lehrkräften in Funktionsstellen ist ausgeschlossen

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

Bei allen anderen Lehrkräften in Funktionsstellen muss die ordnungsgemäße Erledigung der besonderen Aufgaben des Funktionsamtes durch geregelte Anwesenheitszeiten während der Unterrichtszeit sichergestellt sein.



der Gleichstellungsbeauftragten bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde

2. Erleichterung der Arbeitsbedingungen

2.1 Lehrkräfte, deren Unterrichtsverpflichtung nach §§ 61, 62 NBG reduziert worden ist und Lehrkräfte, denen

Altersteilzeit im Teilzeitmodell (§ 63 NBG) bewilligt worden ist, haben ebenso wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte neben ihrer Unterrichtsverpflichtung auch außerunterrichtliche Aufgaben zu erfüllen. Diese Verpflichtung führt in

Einzelfällen zu einer im Verhältnis zu Vollzeitlehrkräften stärkeren Belastung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte, die

von den Betroffenen als ungerecht empfunden wird. Hierdurch werden vor allem Frauen belastet, weil vornehmlich sie es sind, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Beim Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte soll auf diese Situation Rücksicht genommen werden, soweit hierdurch nicht eine pädagogische Gestaltung des Stundenplans beeinträchtigt wird. Die Rechte der Konferenzen bleiben unberührt.

Auszug aus § 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes:

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

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

2.2 Bei der Stundenplangestaltung sowie bei der Zuweisung außerunterrichtlicher Aufgaben ist Folgendes zu beachten:

2.2.1 So weit wie möglich sollten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für dienstliche Aufgaben (z.B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechtage, Projektwochen, Schulveranstaltungen) nur entsprechend dem Umfang ihrer reduzierten Unterrichtsverpflichtung eingesetzt werden,

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

2.2.2 Die Erteilung von weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages sind bei Teilzeitbeschäftigten nach § 62 NBG ausgeschlossen und sollten bei den übrigen Teilzeitbeschäftigten vermieden werden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Teilzeitbeschäftigten gewünscht.

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

2.2.3 Soweit Springstunden nicht vermieden werden können, sollten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte nur entsprechend ihrer reduzierten Unterrichtsverpflichtung belastet werden.

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

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

2.2.5 Bei der sonstigen Verteilung der Unterrichtsstunden sollte bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nach § 62 NBG auf die familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen werden. Dies gilt insbesondere auch für die Festlegung von Unterrichtsbeginn und Unterrichtsende.

2.3 Die Nichtgewährung von Erleichterungsmöglichkeiten ist auf Wunsch der betroffenen Lehrkraft ihr gegenüber zu begründen.



§ 5 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

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

3. Begrenzt dienstfähige Lehrkräfte (§ 27 BeamtStG)

Die Regelungen der Nummern 2.2.1 bis 2.2.5 und 2.3 finden bei begrenzt dienstfähigen Lehrkräften entsprechende Anwendung.

4. Lehrkräfte im Beschäftigtenverhältnis

Auf Lehrkräfte im Beschäftigtenverhältnis sind die vorstehenden Regelungen der Nummern 1 und 2 entsprechend anzuwenden, soweit nicht Sonderregelungen gelten.

5. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

Die Regelungen dieses RdErl. gelten nicht für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst. Eine entsprechende Anwendung ist in besonders begründeten Einzelfällen mit Zustimmung des MK möglich.

6. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 1.1.2010 in Kraft. Gleichzeitig tritt der Bezugserrlass außer Kraft.
Veröffentlicht im SVBl. 12/2009

9. Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

9a) Regelungen für Tarifbeschäftigte

Die Betreuung erkrankter Kinder unter 12 Jahren ist **für Tarifbeschäftigte** durch § 45 im Buch V des Sozialgesetzbuches (SGB) – Gesetzliche Krankenversicherung – geregelt:

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

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

9b) Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Laut § 9a der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung vom 16.01.2006 können bei Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren jährlich **bis zu 4 Arbeitstage** Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge in Anspruch genommen werden.

Die Möglichkeit einer **Verlängerung** sieht die Sonderurlaubsverordnung unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. Verwaltungsvorschriften zur SUrIVO auf der folgenden Seite) vor:

- Die Beamtin oder der Beamte wird im Laufe des Urlaubsjahres durch die Betreuung erkrankter Kinder außergewöhnlich belastet (Häufung von akuten erkrankungsbedingten Betreuungsfällen, Erkrankung mehrerer Kinder, alleinerziehend).
- 3 „Frei-Tage“ werden vor- oder nachgearbeitet (§ 4 Abs. 2 Satz 2 der Arbeitszeitverordnung) oder notfalls durch Sonderurlaub ohne Bezüge in Anspruch genommen.
- Für je einen Tag Vorleistung werden zwei weitere Tage Sonderurlaub gewährt.



Ein Beispiel:

Eine Beamtin hat zwei Kinder (4 und 6 Jahre). Beide Kinder waren zu Beginn des Kalenderjahres häufiger krank und die Kollegin hat die 4 Tage Sonderurlaub schon „verbraucht“ und andere Betreuungspersonen stehen nicht zur Verfügung. Nun erkrankt das 4-jährige Kind erneut. Wenn die Beamtin jetzt einen Tag fehlt und dafür Minusstunden angeschrieben bekommt („Frei-Tag“), kann sie 2 weitere Tage Sonderurlaub für die Betreuung des kranken Kindes bekommen. Bei weiteren Erkrankungen eines ihrer Kinder kann sie **auf diese Weise insgesamt 13 Arbeitstage im Kalenderjahr** zur Betreuung ihrer kranken Kinder abwesend sein.

4 Tage Sonderurlaub

1 „Frei-Tag“ (z. B. Minusstunden oder Urlaub ohne Bezüge)

2 Tage Sonderurlaub

1 „Frei-Tag“

2 Tage Sonderurlaub

1 „Frei-Tag“

2 Tage Sonderurlaub

Für **allein erziehende** Beamtinnen und Beamte erhöht sich die Anzahl der zusätzlichen Sonderurlaubstage auf 12 Tage. Damit können sie **insgesamt 19 Arbeitstage** (4 Tage Regeldauer + 3 „Frei-Tage“ + 6 Tage + 6 Tage) in Anspruch nehmen.

Bei schwerer **Erkrankung der Betreuungsperson** eines Kindes unter 8 Jahren können jährlich **bis zu 4 Arbeitstage** Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge in Anspruch genommen werden.

(Hinweis: Die Sonderurlaubsverordnung ist nachzulesen unter: www.schure.de oder unter www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de (Pfad: Themen / Lehrkräfte / Beurlaubung / Sonderurlaub)



Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (SUrIVO) § 9a

Nds. GVBl. Nr. 3/2006, ausgegeben am 31. 1. 2006

Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO)

in der Fassung vom 16. Januar 2006

§ 9 a

Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

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

1. einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen oder Lebensgefährtin oder Lebensgefährten, wenn keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für eine nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht ein Arbeitstag im Urlaubsjahr

und

2. der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, soweit keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr.

(2) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden bei schwerer Erkrankung eines Kindes, wenn

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

²In besonderen Einzelfällen kann Urlaub nach Satz 1 bis zu insgesamt zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, bei Alleinerziehenden bis zu sechzehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte durch die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege außergewöhnlich belastet wird. ³Urlaub nach Absatz 1 ist bei der Höchstdauer anzurechnen.

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

kung leidet,

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

²Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (VV-Nds. SUrIVO)

Gen. RdErl. d. MI, d. StK u. d. übr. Min. v. 6. 1. 2006
— 15.3-03020/2.250 —

— VORIS 20411 —

Nds. MBl. Nr. 4/2006

3. Zu § 9 a Abs. 2 – Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege –

3.1 Eine außergewöhnliche Belastung i. S. des § 9 a Abs. 2 Satz 2 Nds. SUrIVO ist anzunehmen, wenn im Urlaubsjahr

3.1.1 eine Häufung von akuten erkrankungsbedingten Betreuungsfällen eingetreten ist, insbesondere durch mehrere Erkrankungen einzelner Kinder, Erkrankungen mehrerer im Haushalt lebender Kinder oder bei Alleinerziehung und

3.1.2 glaubhaft gemacht wird, dass die Beamtin oder der Beamte über die Regeldauer von vier Tagen Sonderurlaub hinaus mindestens weitere drei Arbeitstage im Urlaubsjahr unter Inanspruchnahme von Erholungsurlaub, Zeitausgleich nach Arbeitszeitregelungen oder Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge zur Kinderbetreuung aufgewandt hat; Lehrkräfte können die Vorleistung von drei Arbeitstagen im Urlaubsjahr auch in der Weise erbringen, dass sie für jeweils zwei Tage zusätzlichen Sonderurlaub zuvor die nach § 4 Abs. 2 Satz 2 ArbZVO-Lehr ausgleichspflichtigen Unterrichtsstunden eines Schultages zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen haben.

3.2 In Anlehnung an § 10 Abs. 4 SGB V gelten als Kinder i. S. des § 9 a Nds. SUrIVO neben den leiblichen (ehelichen und nichtehelichen) und angenommenen Kindern auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin oder der Beamte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der oder des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder der oder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Als Stiefkinder gelten auch die Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten.

3.3 Die Dauer des Sonderurlaubs nach § 9 a Abs. 2 Nds. SUrIVO darf einschließlich der Regeldauer von vier Tagen insgesamt zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. Für allein erziehende Beamtinnen und Beamte kann darüber hinaus Sonderurlaub bis zu sechs weiteren, insgesamt höchstens sechzehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr erteilt werden.

3.4 Vor Erteilung des Sonderurlaubs sollte die Beamtin oder der Beamte darauf hingewiesen werden, dass auch bestehende Freistellungsmöglichkeiten anderer Personensorgeberechtigter genutzt werden sollten.

Informationen

der Gleichstellungsbeauftragten bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde



Niedersächsische
Landesschulbehörde

Dez 2	Dez 3 und 4
Gleichstellungsbeauftragte für die Beschäftigten an Grundschulen Oberschulen Hauptschulen Realschulen Förderschulen und Studienseminaren	Gleichstellungsbeauftragte für die Beschäftigten an Gesamtschulen Gymnasien Berufsbildenden Schulen und Studienseminaren
Über „Schullogin“ nähere Informationen und Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten	
www.landesschulbehoerde-niedersachsen.de/themen/interessenvertretung/gleichstellung/ra	
Adressen: Gleichstellungsbeauftragte, Niedersächsische Landesschulbehörde RA Braunschweig Wilhelmstraße 62-69 38100 Braunschweig	Gleichstellungsbeauftragte, Niedersächsische Landesschulbehörde RA Hannover Am Waterlooplitz 11, 30169 Hannover
Gleichstellungsbeauftragte, Niedersächsische Landesschulbehörde RA Lüneburg Auf der Hude 2, 21339 Lüneburg	Gleichstellungsbeauftragte, Niedersächsische Landesschulbehörde RA Osnabrück Mühlenschweg 8, 49090 Osnabrück

Weitere Auskünfte in diesem Zusammenhang geben Ihnen die
Elterngeldstelle Ihrer Kommune (zu finden unter www.ms.niedersachsen.de; Suchwort:
Elterngeldstelle)

Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter (für Ihre Region bzw. Schulform) **des Dezernates 1P
(Personal) der Niedersächsischen Landesschulbehörde**

**Informations- und Beratungsstelle der Landesweiten Bezüge- und Versorgungsstelle
(OFD-LBV Aurich)** (bei Fragen zu Besoldung, Beihilfe, Auswirkungen auf die Pension)

Schlossplatz 3, 26603 Aurich

Telefon (0 49 41) 13-24 44 oder –23 30

Telefax (0 49 41) 13-24 63

Infos und Vordrucke im Internet:

www.ofd.niedersachsen.de

Tarifbeschäftigte können sich außerdem wenden an
ihre **Gesetzliche Krankenversicherung** und die

Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund

Hannoversche Str. 6-8

Huntestr. 11

49084 Osnabrück

26135 Oldenburg

Tel.: (05 41) 3 50 77-0

Tel.: (0441) 9 27-0

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