Ministerium der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ein Leitfaden für Eltern

Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung/-Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen und Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort 2
Einleitung 3

A. Mutterschutz 4

B. Elterngeld 7

C. Elternzeit 9

D. Beurlaubung aus familiären Gründen 14

E. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen 16

F. Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell 18

G. Sonderurlaub 19

H. Ansparung von Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung 20

I. Eltern-Checkliste 21

Impressum 23

Vorwort



Dr. Marcus Optendrenk

Minister der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen

Liebe Leserinnen und Leser,
die Geburt eines Kindes ist das größte Glück. Diese überwältigende Erfahrung wird Ihren gewohnten Alltag komplett auf den Kopf stellen. Als Vater eines Sohnes spreche ich hier aus Erfahrung.

Wir als Finanzverwaltung für Nordrhein-Westfalen begleiten und unterstützen Sie auf diesem neuen Weg. Sicherlich haben Sie viele Fragen: Wie beantragen Sie das Elterngeld und die Elternzeit? Ist eine Beurlaubung aus familiären Gründen möglich? Ist die Teilzeitbeschäftigung zunächst das richtige Modell, um Familie und Beruf optimal zu vereinbaren?

In dieser Broschüre haben wir alle wichtigen Informationen für Sie zusammengestellt.

Auch als Arbeitgeber arbeiten wir mit unseren rund 33.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ganz Nordrhein-Westfalen täglich daran, die Finanzverwaltung noch familienfreundlicher zu gestalten. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Home-Office-Regelungen ermöglichen wir schon heute eine Balance aus Familien- und Arbeitszeit. Dazu gehört auch, dass wir die jeweilige Arbeitszeit an Ihre individuelle Lebensphase anpassen. So ermöglichen wir Ihnen eine relativ freie Zeiteinteilung mit genügend Raum für die wichtigen Dinge in Ihrem Alltag.

Lassen Sie uns die Zukunft der Finanzverwaltung für Nordrhein-Westfalen zusammen gestalten.

Für den neuen Lebensabschnitt wünsche ich Ihnen und Ihrer Familie alles erdenklich Gute!

Ihr Dr. Marcus Optendrenk



Einleitung

Mit dieser Broschüre möchten wir Sie über die wichtigsten beamtenrechtlichen Regelungen zu Schwangerschaft, Geburt und Kinderbetreuungszeiten informieren und Ihnen eine Übersicht über die finanziellen und versorgungsrechtlichen Konsequenzen der unterschiedlichen Teilzeit- bzw. Beurlaubungsmöglichkeiten geben.

Sofern Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die für Ihre Personalangelegenheiten zuständige Stelle (zum Beispiel Ihre Geschäftsstelle).

A. Mutterschutz

Rechtsgrundlage für den Schutz der werdenden Mutter sind die §§ 3ff. Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) in Verbindung mit dem Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Mitteilungspflicht

Die werdende Mutter soll der Personalstelle ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Termin ihrer Entbindung mitteilen, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist. Nur dann kann diese die ihr obliegenden Pflichten (zum Beispiel Beachtung der Beschäftigungsverbote, Entlassungsschutz) erfüllen.

Um den Beginn der Mutterschutzfrist berechnen zu können, benötigt die Personalstelle einen Nachweis über die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Entbindungstermin in Form eines ärztlichen Zeugnisses, des Zeugnisses einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers. Dies kann z.B. eine Kopie der entsprechenden Seite aus dem Mutterpass sein. Die Geburt ist sowohl der Personalstelle als auch dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) alsbald unter Vorlage der Geburtsurkunde des Kindes anzuzeigen.

Auch eine erneute Schwangerschaft und Geburt während einer Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Besoldung sollten umgehend angezeigt werden.

Beschäftigungsverbote während Schwangerschaft und Stillzeit

Werdende Mütter dürfen gemäß Abschnitt 2 des MuSchG nicht beschäftigt werden

- während der gesamten Dauer der Schwangerschaft, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Dienstleistung gefährdet ist,
- in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung, es sei denn, die werdende Mutter hat sich (jederzeit widerruflich) ausdrücklich zur Dienstleistung bereit erklärt,
- in den ersten acht Wochen nach der Entbindung. Diese Frist verlängert sich nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und auf Antrag, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist zusätzlich um den Zeitraum, der von der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Ein Verzicht auf die Mutterschutzfrist nach der Entbindung ist in der Regel nicht möglich.
  Im Falle einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche wird auf die Regelungen des Mutterschutzanpassungsgesetzes vom 27.02.2025 verwiesen.

Danach gelten folgende Beschäftigungsverbote:

- zwei Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche oder
- sechs Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche oder
- acht Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.

In diesem Fall besteht für die Frauen die Möglichkeit, sich entgegen der Schutz-

fristen ausdrücklich und für die Zukunft widerruflich für die Weiterarbeit zu entscheiden.

Der Zeitraum des sechswöchigen Beschäftigungsverbotes vor und des acht- bzw. zwölfwöchigen Beschäftigungsverbotes nach der Entbindung sowie der Entbindungstag wird im Folgenden als „Mutterschutzfrist" bezeichnet.

Während der Schwangerschaft und der Stillzeit sind ferner nicht erlaubt:

- eine tägliche Arbeitszeit über 8,5 Stunden,
- schwere körperliche Arbeiten und solche, bei denen die Schwangere schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist,
- Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.

Darüber hinaus soll jeweils im Einzelfall in Absprache mit der werdenden Mutter geprüft werden, ob und inwieweit eine Beschäftigung im Außendienst in Betracht kommt.

Stillzeiten

Der Mutter ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, ohne Vor- oder Nacharbeit und ohne Anrechnung auf festgesetzte Pausen freizugeben (vgl. § 7 MuSchG).

Unterbrechung einer bestehenden Elternzeit durch eine erneute Mutterschutzfrist

Eine bestehende Elternzeit mit oder ohne Besoldung kann zur Inanspruchnahme einer erneuten Mutterschutzfrist unterbrochen werden. Hierzu ist eine Mitteilung über die Unterbrechung der Elternzeit an die Personalstelle erforderlich.

Entlassungsschutz

Eine Beamtin auf Probe oder auf Widerruf darf gemäß § 6 FrUrlV NRW während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und innerhalb von vier Monaten nach der Entbindung sowie während einer Elternzeit gegen ihren Willen nicht entlassen werden, wenn den Dienstvorgesetzten die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war.

Sonstige Auswirkungen:

Besoldung

Durch die Beschäftigungsverbote und die Mutterschutzfrist wird die Zahlung der Besoldung nicht berührt.

Zuschuss während der Mutterschutzfristen

Fallen die Zeiten der Mutterschutzfrist in eine Elternzeit ohne Besoldung, wird gemäß § 5 FrUrlV NRW ein Zuschuss von 13 Euro je Kalendertag gewährt. Der Zuschuss wird allerdings auf das Elterngeld angerechnet. Überschreitet die Besoldung vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung, ist der Zuschuss auf insgesamt 210 Euro begrenzt.

Diese Regelung gilt nur, wenn eine bestehende Elternzeit nicht durch eine erneute Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist unterbrochen wird (siehe oben).

Familienzuschlag und Kindergeld

Die Höhe des Familienzuschlags prüft das LBV. Dort ist ein Antrag zur Auszahlung unter Beifügung der Geburtsurkunde zu stellen. Den Antrag finden Sie auf den Internetseiten des LBV. Für die Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes ist die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit zuständig.

Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote und der Mutterschutzfrist als Beschäftigungszeiten, soweit sie nicht in eine Elternzeit oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge fallen. Hat die Beamtin ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote oder der Mutterschutzfrist nicht oder nicht vollständig erhalten, so wird er dem Erholungsurlaub des Jahres hinzugefügt, in dem die Mutterschutzfrist endet.

Sonderurlaub für Partner/Partnerin

Bei Niederkunft kann dem Partner/der Partnerin ein Tag Sonderurlaub gewährt werden.

Beihilfe

Während der Schwangerschaft und der Mutterschutzfrist besteht der Beihilfeanspruch wie bisher weiter. Während der Schwangerschaft sind unter anderem die Aufwendungen für die Schwangerschaftsüberwachung, die ärztlich verordnete Schwangerschaftsgymnastik, die ärztlichen Behandlungskosten, Heil- und Verbandsmittel sowie ärztlich verordnete Bäder und Massagen beihilfefähig. Gleiches gilt für die Kosten der Hebamme sowie die Unterkunft und Verpflegung in Entbindungsanstalten. Zu den Aufwendungen für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung wird ein Zuschuss von 170 Euro gezahlt, der bei der Beihilfestelle mit dem Antrag auf Zahlung einer Beihilfe beantragt werden kann.

Beurteilung und Beförderung

Die Mutterschutzfrist hat keine Auswirkung auf die Beurteilung. Während der Mutterschutzfrist sind Beförderungen möglich.

Krankenversicherung des Kindes

Auch ein neugeborenes Baby braucht bereits eine Krankenversicherung.

Sind nicht beide Eltern verbeamtet, sondern ist ein Elternteil gesetzlich versichert, kann das Kind privat oder gesetzlich familienversichert werden. Bei verheirateten Eltern muss eine Gehaltsgrenze für die Familienversicherung beachtet werden, die im Einzelfall geprüft werden sollte.

Sind hingegen beide Eltern verbeamtet und daher beihilfeberechtigt und privat versichert, muss das Kind ebenfalls bei einem Elternteil bei der Beihilfe angemeldet und eine eigene private Krankenversicherung abgeschlossen werden. Es bietet sich an, bei der Krankenkasse frühzeitig die Konditionen anzufragen und den Beitritt vorzubereiten.

Die Anmeldung des Kindes hat bei der Krankenkasse und/oder Beihilfe nach der Geburt zeitnah zu erfolgen.

B. Elterngeld

Elterngeld ermöglicht es den Eltern nach der Geburt des Kindes, mit ihrem Kind Zeit zu verbringen, ohne in große finanzielle Schwierigkeiten zu geraten.

Es gibt drei Varianten des Elterngeldes:

- **Basiselterngeld:** Die Grundform des Elterngeldes, bei welcher der beantragenden Person für eine bestimmte Anzahl von Monaten eine individuell berechnete Summe gezahlt wird.

- **ElterngeldPlus:** Dabei kann das Elterngeld über einen längeren Zeitraum gestreckt werden, da man für einen Monat Basiselterngeld zwei Monate ElterngeldPlus erhält. Diese Variante ist insbesondere von Vorteil, wenn während des Elterngeldbezuges eine Teilzeitbeschäftigung erfolgen soll.

- **Partnerschaftsbonus:** Eltern können jeweils bis zu vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate als Partnerschaftsbonus erhalten, wenn sie in diesem Zeitraum gleichzeitig in Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für ihr Kind zu haben.



Da sich die Ausgestaltung des Elterngeldes nach den individuellen Bedürfnissen der beantragenden Personen richtet, können hier nur allgemeine Informationen gegeben werden. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Elterngeldstelle (Elterngeldstellen | Chancen NRW (mkjfgfi.nrw)).

Hilfreiche Internetseiten sind z. B.:

FAQ - Neue Regelungen beim Elterngeld | Bundesregierung

BMFSFJ - Elterngeld (Elterngeldrechner)

C. Elternzeit

Rechtsgrundlage für die Elternzeit sind die §§ 9 ff. FrUrlV NRW in Verbindung mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

Anspruch auf Elternzeit

Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit ohne Besoldung, wenn sie zum Beispiel mit einem Kind,

- für das ihnen die Personensorge zusteht,
- der Partnerin oder des Partners (Ehe oder Lebenspartnerschaft),
- das sie in Vollzeitpflege oder in Adoptionspflege aufgenommen haben

in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils kann auch einer nicht sorgeberechtigten Person für ihr leibliches Kind Elternzeit gewährt werden, wenn beide in einem Haushalt leben und sie dieses Kind selbst betreut und erzieht. Die Elternzeit steht beiden Elternteilen (auch gleichzeitig) zu. Weitere anspruchsberechtigte Personen ergeben sich aus dem BEEG.

Das Wichtigste in Kürze:

- **pro** Elternteil **max. drei** Elternzeitabschnitte
- Verteilung der drei Zeitabschnitte grds. im Zeitraum **erstes bis drittes Lebensjahr**
- **Ausnahme:** Übertragung von max. 24 Monate auf den Zeitraum drittes bis achtes Lebensjahr
- Antrag für die Verteilung in den ersten zwei Lebensjahren **7 Wochen vor Beginn** der Elternzeit
- Antrag für die Verteilung ab dem dritten Lebensjahr **13 Wochen vor Beginn**

Zeitlicher Umfang

Anspruch auf Elternzeit besteht – unabhängig von der Dauer des Anspruchs auf Elterngeld – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes.

Der Vater kann seine Elternzeit ab Geburt des Kindes, die Mutter ihre Elternzeit frühestens ab Beendigung der Mutterschutzfristen nehmen. Die Mutterschutzfrist nach der Entbindung wird auf die Elternzeit angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch für jedes Kind, auch wenn sich (zum Beispiel bei Geburten in kurzer zeitlicher Reihenfolge oder Mehrlingsgeburten) die Zeiträume überschneiden.

Ein Teil der Elternzeit, höchstens 24 Monate, kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden. Bei einem angenommenen Kind oder einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person genommen werden. Auch für Pflege-/Adoptiveltern oder Adoptivpflegeeltern existiert die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu 24 Monaten bis zum Ende des achten Lebensjahres des Kindes zu nehmen.

Aufteilung der Elternzeit und gemeinsame Elternzeit

Nehmen beide Elternteile gleichzeitig Elternzeit, kann jeder der Elternteile die

Elternzeit voll ausschöpfen. Sie kann von ihnen ganz oder teilweise jeweils allein oder gemeinsam in Anspruch genommen werden. Die Elternzeit darf von jedem berechtigten Elternteil auf bis zu drei Zeitabschnitte je Kind (zum Beispiel auch bei Mehrlingsgeburten) verteilt werden.

Die Aufteilungsmöglichkeit gilt für beide Elternteile; zusammen sind somit bis zu insgesamt sechs Zeitabschnitte je Kind möglich. Nimmt nur ein Elternteil die Elternzeit in Anspruch, ist eine Verteilung auf maximal drei Zeitabschnitte je Kind möglich. Eine Verteilung auf mehr als drei Zeitabschnitte je Elternteil ist nur mit Zustimmung der/des Dienstvorgesetzten möglich.

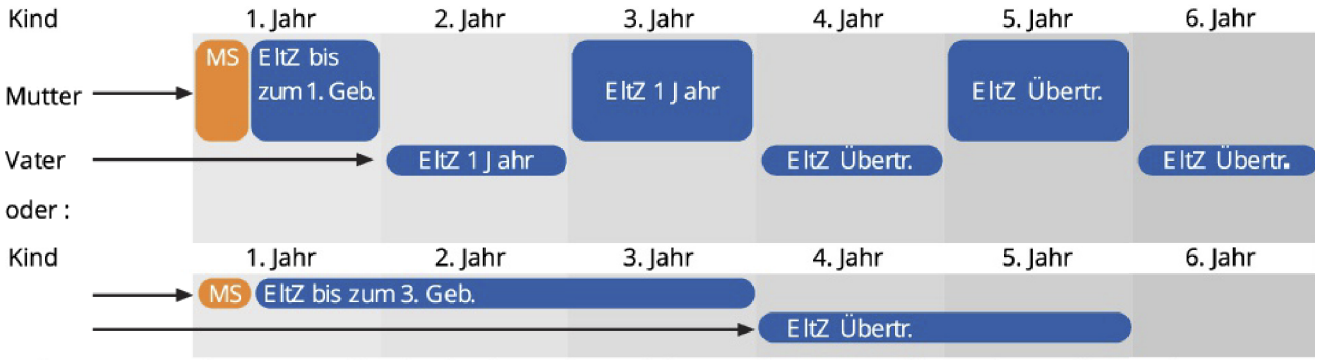
Fristen und Zeiträume

Die Elternzeit muss sieben Wochen vor Beginn schriftlich bei der Personalstelle geltend gemacht werden. Bei Vorliegen dringender Gründe ist ausnahmsweise auch eine kürzere (aber angemessene) Frist möglich. Dabei ist verbindlich festzulegen, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Wird zum Beispiel Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes geltend gemacht, folgt daraus, dass Elternzeit für das zweite Lebensjahr nicht in Anspruch genommen wird.

Beispiele für Aufteilungen zwischen Eltern und Übertragungen

1. für beide Elternteile bei einem Kind



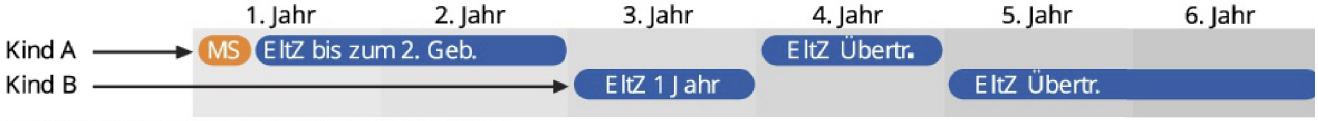
Es können maximal 24 Monate EltZ über das dritte Lebensjahr hinaus übertragen werden, auch wenn bis zum dritten Geburtstag keine EltZ in Anspruch genommen wurde.



Der Vater kann keine EltZ-Übertragung in Anspruch nehmen, weil bereits drei Zeitabschnitte verbraucht sind!

2. für einen Elternteil bei mehreren Kindern

a) bei Zwillingen:



b) bei Geburten in kurzer zeitlicher Reihenfolge:



Der Abschnitt der Elternzeit, der nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beginnen soll, muss spätestens 13 Wochen vor Beginn schriftlich geltend gemacht werden. Die Inanspruchnahme kann – wenn es sich dabei um den dritten Zeitabschnitt der Elternzeit handelt – nur aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden.

Vorzeitige Beendigung und Verlängerung

Die Elternzeit kann mit Zustimmung der Personalstelle vorzeitig beendet oder im Rahmen der zulässigen Höchstdauer von drei Jahren verlängert werden.

Sie kann wegen der Geburt eines weiteren Kindes verlängert werden. Die Geburt eines weiteren Kindes während der Elternzeit stellt aber auch einen wichtigen Grund dar, um eine bestehende Elternzeit vorzeitig zu beenden.

Liegt ein besonderer Härtefall vor, zum Beispiel schwere Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils, kann die Personalstelle eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen. Eine Verlängerung der Elternzeit im Rahmen der Höchstgrenzen kann verlangt werden, wenn ein von den Eltern geplanter Wechsel in der Inanspruchnahme der Elternzeit aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Eltern, deren Kinder ab dem 1. September 2021 geboren werden, sind bis zu 32 Stunden wöchentlich möglich.

Eltern dürfen während der Elternzeit mit Genehmigung der Personalstelle eine Teilzeitbeschäftigung auch in einem privatrechtlichen Arbeitnehmerverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber leisten (Nebentätigkeit im Sinne des Beamtenrechts) oder eine sonstige (selbständige) Erwerbstätigkeit ausüben, wenn die zeitliche Beanspruchung den zulässigen Umfang von wöchentlich 30 bzw. 32 Stunden nicht überschreitet.

Eine Beschäftigung als Beamtin oder Beamter bei einem anderen Dienstherrn ist jedoch grundsätzlich unzulässig.

Wechsel zwischen Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen oder familiären Gründen und Elternzeit

Eltern, die aus arbeitsmarktpolitischen oder familiären Gründen beurlaubt sind, können wegen der Geburt eines weiteren Kindes diese Beurlaubung ab der Geburt des Kindes, die Mutter jedoch frühestens nach Ablauf der Mutterschutzfristen, durch eine Elternzeit unterbrechen. In diesen Fällen kann das Ende der Beurlaubung auf Antrag um die Dauer der Elternzeit hinausgeschoben werden.

Unterbrechung einer bestehenden Elternzeit durch eine erneute Mutterschutzfrist

Eine bestehende Elternzeit mit oder ohne Besoldung kann zur Inanspruchnahme einer erneuten Mutterschutzfrist unterbrochen werden. Hierzu ist eine Mitteilung über die Unterbrechung der Elternzeit an die Personalstelle erforderlich.

Sonstige Auswirkungen:

Besoldung

Für die Dauer der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung wird keine Besoldung gezahlt.

Während einer Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung wird Besoldung wie bei einer regulären Teilzeitbeschäftigung gezahlt.

Der Aufstieg in den Erfahrungsstufen wird gemäß § 30 Abs. 2 Nr. 1 LBesG durch die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind – worunter die Elternzeit fällt – nicht verzögert.

Versorgung

Die Zeit der Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung ist nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigungsfähig. Für die Erziehungszeiten von Kindern können Zuschläge zum Ruhegehalt gezahlt werden. Für die Zeiten in den ersten drei Lebensjahren können für jedes erzogene Kind bis zu 36 Monate Kindererziehungszeit berücksichtigt werden. Mit dem Kindererziehungsergänzungszuschlag können darüber hinaus Kindererziehungszeiten bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres (für pflegebedürftige Kinder bis zum 18. Lebensjahr) berücksichtigt werden. Die Feststellung und Berechnung der Zuschläge erfolgt bei Eintritt in den Ruhestand. Dabei dürfen Ruhegehalt und kinderbezogene Zuschläge zusammen nicht höher sein als das höchstens erreichbare Ruhegehalt. Kindererziehungszeiten können für denselben Zeitraum jeweils nur einem Elternteil zugeordnet werden. Bei gemeinsamer Erziehung werden Erziehungszeiten grundsätzlich dem Elternteil zugerechnet, der das Kind überwiegend erzieht. Dafür werden objektive Gesichtspunkte herangezogen, wie zum Beispiel die Verteilung der Erwerbstätigkeit/Teilzeit zwischen den Eltern oder die Aufteilung, nach der die Elternzeit in Anspruch genommen wird. Lassen sich überwiegende Erziehungsteile nicht feststellen, wird die Erziehungszeit der Mutter zugeordnet. Bei gleichgeschlechtlichen Elternteilen erfolgt die Zuordnung nach dem Sozialgesetzbuch vgl. § 56 Abs. 2 SGB VI. Während der maßgeblichen Erziehungszeit können die gemeinsam erziehenden Eltern – unabhängig vom tatsächlichen Umfang der Erziehung – durch Abgabe einer übereinstimmenden Erklärung für die Zukunft festlegen, welchem Elternteil die Erziehungszeit zugeordnet werden soll. Die mit dieser Erklärung getroffene Zuordnung ist bindend und kann grundsätzlich nur für künftige Kindererziehungszeiten bzw. mit Rückwirkung für zwei Monate, neu getroffen oder abgeändert werden.

Auf der Internetseite des LBV (www.lbv.nrw.de und www.finanzverwaltung.nrw.de/de/kindererziehungszeiten) finden Sie umfassende Informationen, Merkblätter und Erklärungsformulare zu den Kindererziehungszeiten.

Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen werden während einer Elternzeit ohne Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis nicht gewährt. Sofern nach Dienstaufnahme wieder vermögenswirksame Leistungen angelegt werden sollen, ist eine entsprechende Mitteilung an das LBV erforderlich.

Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat einer Elternzeit ohne Besoldung um ein Zwölftel gekürzt. Haben Eltern den zustehenden Erholungsurlaub vor

Beginn der Elternzeit ohne Besoldung nicht oder nicht vollständig erhalten, wird der Resturlaub dem Erholungsurlaub des Jahres hinzugefügt, in dem die Elternzeit ohne Besoldung endet. Gleiches gilt auch für unmittelbar aufeinanderfolgende Elternzeiten.

Falls vor Beginn der Elternzeit ohne Besoldung zu viel Erholungsurlaub genommen worden ist, wird im Fall der ersten Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der nach Ende der Elternzeit zustehende Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage gekürzt.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung unter Abweichen von der 5-Tage-Woche ausgeübt, wird der Erholungsurlaub – wie auf Seite 17 dargestellt – umgerechnet.

Beihilfe

Beamtinnen und Beamte haben während der Elternzeit einen Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen, wenn sie nicht oder mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind. Dieser Anspruch entfällt, wenn eine Beamtin oder ein Beamter in Elternzeit als berücksichtigungsfähige Angehörige bzw. berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer selbst beihilfeberechtigten Person abgesichert ist oder von der gesetzlichen Krankenversicherung ein Anspruch auf Familienversicherung über den gesetzlich versicherten Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner eingeräumt wird. Bei einer Beschäftigung während der Elternzeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit besteht ein eigener Beihilfeanspruch nach den Beihilfevorschriften.

Weitere Einzelheiten dazu können den entsprechenden Merkblättern des LBV entnommen werden.

Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen

Die Beiträge für die Krankenversicherung werden gemäß § 13 FrUrlV NRW während der Elternzeit in Höhe von monatlich 31 Euro erstattet, wenn die Besoldung ohne Berücksichtigung etwaiger Zuschläge wegen des Familienstandes, Aufwandsentschädigungen oder Auslandsdienstbezüge im Monat vor Beginn der Elternzeit ein Zwölftel der allgemeinen Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten hat oder hätte. Die Erstattung wird durch das LBV automatisch bewilligt und ist steuerfrei.

Bis zur Besoldungsgruppe A 8 (einschließlich Anwärterbezüge) können zusätzlich solche Beiträge für die Kranken und Pflegeversicherung auf Antrag in voller Höhe erstattet werden, die auf einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen entfallen.

Der Antrag auf Beitragserstattung ist an das LBV zu richten.

Probezeit, Dienstzeit, Allgemeines Dienstalter (ADA)

Wird während der Probezeit eine Elternzeit ohne Besoldung in Anspruch genommen, wird das Ende der Probezeit um die Zeit der Elternzeit, soweit sie – gegebenenfalls im Zusammenhang mit Krankheitszeiten – drei Monate übersteigt, hinausgeschoben. Ebenso kann sich das Ende der Probezeit bei einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach hinten verschieben.

Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge gelten grundsätzlich nicht als Dienstzeiten, auch werden diese Zeiten nicht als ADA berücksichtigt. Dient die Beurlaubung jedoch der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren – was bei der Elternzeit der Fall ist –, so kann maximal ein Zeitraum von drei Jahren bei der Dienstzeit oder bei der Festsetzung des ADA angerechnet werden (vergleiche §§ 5, 10 LVO).

Beurteilung und Beförderung

Beamtinnen und Beamte nehmen nur dann an der regelmäßigen Beurteilung teil, wenn sie während des Beurteilungszeitraumes mindestens sechs Monate Dienst geleistet haben, wobei die Mutterschutzfrist als Dienstzeit anzusehen ist.

Bei Beamtinnen und Beamten, die im Beurteilungszeitraum auf Grund der Elternzeit weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben, wird die Beurteilung gemäß § 9 LVO in der Regel für maximal zwei Beurteilungszeiträume nachgezeichnet.

Führt die regelmäßige Beurteilung oder die Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung zu einem Gesamturteil mit Beförderungseignung, können Beamtinnen und Beamte entsprechend ihrem Beförderungslistenplatz während der Elternzeit befördert werden.

Steuerklassenwechsel

Gegebenenfalls könnte während der Elternzeit und/oder einer Teilzeitbeschäftigung ein Steuerklassenwechsel sinnvoll sein. Dies wäre beim zuständigen Finanzamt zu beantragen.



D. Beurlaubung aus familiären Gründen

Rechtsgrundlage für eine Beurlaubung aus familiären Gründen ist
§ 64 Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW)

Anspruch auf Beurlaubung

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag Urlaub ohne Besoldung zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen und wenn sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen.

Zeitlicher Umfang

Der Urlaub aus familiären Gründen darf zusammen mit Zeiten einer Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und Zeiten einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung während einer Beurlaubung eine Dauer von insgesamt fünfzehn Jahren nicht übersteigen. Bei der Berechnung dieser Höchstgrenze bleiben Elternzeiten mit und ohne Teilzeitbeschäftigung unberücksichtigt.

Antrag

Der Antrag ist schriftlich unter Angabe des Zeitraums an die Personalstelle zu richten. Aus Gründen der Stellenbewirtschaftung sollte die Beurlaubungsdauer einen Zeitraum von mindestens einem Jahr umfassen. Kürzere Zeiträumesind nur in Ausnahmefällen möglich, zum Beispiel für einen vorübergehenden Engpass bei der Kinderbetreuung. Um auf Veränderungen persönlicher Art flexibel reagieren zu können, empfiehlt es sich, nicht mehr als ein Jahr Beurlaubung zu beantragen. Ein Antrag auf Verlängerung muss mindestens sechs Monate vor Ablauf der gewährten Beuraubung gestellt werden.

Vorzeitige Beendigung/Wechsel zur Elternzeit

Die Entscheidung über die Beurlaubung bindet grundsätzlich die Beamtinnen und Beamten wie auch die Personalstelle. Eine vorzeitige Beendigung des Urlaubs ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der bewilligten Beurlaubung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Urlaub kann nicht beendet werden, um Mutterschutzfristen in Anspruch zu nehmen, es sei denn, es wird gleichzeitig eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Ein Wechsel zur Elternzeit hingegen ist zulässig.

Sonstige Auswirkungen:

BesoldungWährend der Beurlaubung entfallen die Dienstbezüge und die vermögenswirksamen Leistungen. Das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen wird durch die Zeit einer Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind nicht verzögert (vgl. § 30 Abs. 2 Nr. 1 LBesG NRW). Eine vorangegangene Elternzeit ohne Besoldung wird jedoch auf die drei Jahre angerechnet.

Versorgung

Zeiten einer Beurlaubung aus familiären Gründen sind nicht ruhegehaltfähig. Sie können auch nicht bei der fünfjährigen Wartezeit

zur Erlangung des Anspruchs auf Ruhegehalt berücksichtigt werden. Weiterführende Erläuterungen finden sich auf den Internetseiten des LBV unter Merkblätter – Ruhestand (www.finanzverwaltung.nrw.de/de/merkblaetter).

Nebentätigkeit

Während einer Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen gemäß § 50 LBG NRW nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung von der Dienstleistung nicht zuwiderlaufen.

Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat eines Urlaubs aus familiären Gründen ohne gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung um ein Zwölftel gekürzt. Haben Beschäftigte den zustehenden Erholungsurlaub vor Beginn des Urlaubs ohne Besoldung nicht oder nicht vollständig erhalten, wird der Resturlaub dem Erholungsurlaub des Jahres hinzugefügt, in dem die Beurlaubung endet. Gleiches gilt auch für unmittelbar aufeinanderfolgende Beurlaubungen aus familiären Gründen. Falls vor Beginn des Urlaubs zu viel Erholungsurlaub genommen worden ist, wird im Fall der ersten Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach Ende des Urlaubs aus familiären Gründen der dann zustehende Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage gekürzt (vgl. § 19 FrUrlV NRW).

Beihilfe

Beamtinnen und Beamte haben während der Beurlaubung aus familiären Gründen einen Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen. Dieser Anspruch entfällt, wenn eine beurlaubte Beamtin oder ein beurlaubter Beamter als berücksichtigungsfähige Angehörige bzw. berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer selbst beihilfeberechtigten Person abgesichert ist oder von der gesetzlichen Krankenversicherung ein Anspruch auf Familienversicherung über den gesetzlich versicherten Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner eingeräumt wird.

Weitere Einzelheiten dazu können den entsprechenden Merkblättern des LBV entnommen werden

Probezeit, Dienstzeit, ADA

Die Ausführungen zur Elternzeit gelten entsprechend.

Beurteilung und Beförderung

Beamtinnen und Beamte nehmen nur dann an der regelmäßigen Beurteilung teil, wenn sie während des Beurteilungszeitraumes mindestens sechs Monate Dienst geleistet haben, wobei die Mutterschutzfrist als Dienstzeit anzusehen ist.

Bei Beamtinnen und Beamten, die im Beurteilungszeitraum auf Grund einer familiären Beurlaubung weniger als sechs Monate Dienst geleistet haben, wird die Beurteilung gemäß § 9 LVO in der Regel für maximal zwei Beurteilungszeiträume nachgezeichnet.

Führt die regelmäßige Beurteilung oder die Nachzeichnung der dienstlichen Beurteilung zu einem Gesamturteil mit Beförderungseignung, können Beamtinnen und Beamte entsprechend ihrem Beförderungslistenplatz während der Beurlaubung aus familiären Gründen befördert werden.

E. Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen

Rechtsgrundlage für eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist § 64 LBG NRW.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszezu gewähren, wenn sie

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes tatsächlich betreuen oder pflegen

und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeit kann auch im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligt werden.

Antrag

Der Antrag ist schriftlich unter Angabe des Zeitraums an die Personalstelle zu richten. Aus Gründen der Stellenbewirtschaftung und Organisation sollte die Dauer der Teilzeitbeschäftigung einen Zeitraum von mindestens einem Jahr umfassen. Kürzere Zeiträume sind nur in Ausnahmefällen möglich, zum Beispiel bei einem plötzlichen Ausfall der Betreuungsperson. Um auf Veränderungen persönlicher Art flexibel reagieren zu können, empfiehlt es sich, nicht mehr als ein Jahr Teilzeit zu beantragen. Ein Antrag auf Verlängerung muss mindestens sechs Monate vor Ablauf der gewährten Teilzeitbeschäftigung gestellt werden.

Vorzeitige Beendigung

Die Entscheidung über die Beurlaubung bindet grundsätzlich die Beamtinnen und Beamten wie auch die Personalstelle. Eine Erhöhung der Stundenzahl bzw. Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist auf Antrag zuzulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Sonstige Auswirkungen:

Besoldung und Versorgung

Bei Teilzeitbeschäftigung werden die Dienstbezüge grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit verringert. Die in Teilzeitbeschäftigung geleisteten Zeiten sind in entsprechendem Umfang ruhegehaltfähig. Weiterführende Erläuterungen finden sich auf den Internetseiten des LBV unter Merkblätter – Ruhestand (finanzverwaltung.nrw.de/de/merkblaetter).

Nebentätigkeit

Während einer Teilzeitbeschäftigung dürfen gemäß § 50 LBG NRW nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung von der Dienstleistung nicht zuwiderlaufen.

Erholungsurlaub

Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit während einer Teilzeitbeschäftigung regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich gemäß § 23 FrUrlV NRW der zustehende Erholungsurlaubsanspruch für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des Urlaubs. Wer zum Beispiel an drei Tagen in der Woche arbeitet, erhält im Ergebnis drei Fünftel des Urlaubsanspruchs von Vollzeitbeschäftigten. Die Höhe des tatsächlich zustehenden Urlaubs richtet sich nach der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage im Zeitpunkt der Inanspruchnahme.

Vermindert wird auch der Urlaub, der bis zur Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage noch nicht genommen wurde. Die Verminderung unterbleibt jedoch dann, wenn der Urlaub bis vor Beginn der Teilzeitbeschäftigung tatsächlich nicht genommen werden konnte. Das ist der Fall bei

- vorangegangener Ablehnung oder Widerruf des Urlaubes,
- einer durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Dienstunfähigkeit,
- einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Absatz 1 Mutterschutzgesetz (nicht zu verwechseln mit der Mutterschutzfrist),
- Dienstunfähigkeit nach Beamtenstatusgesetz, wenn eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgt oder
- begrenzter Dienstfähigkeit.

Beihilfe

Bei einer Beschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit besteht ein eigener Beihilfeanspruch nach den Beihilfevorschriften. Bei einer Beurlaubung aus familiären Gründen mit gleichzeitiger Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit besteht Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen; der Anspruch entfällt, wenn eine Beamtin oder ein Beamter als berücksichtigungsfähige Angehörige bzw. berücksichtigungsfähiger Angehöriger einer selbst beihilfeberechtigten Person abgesichert ist oder von der gesetzlichen Krankenversicherung ein Anspruch auf Familienversicherung über den gesetzlich versicherten Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner eingeräumt wird.

Weitere Einzelheiten dazu können den entsprechenden Merkblättern des LBV entnommen werden.

Probezeit, Dienstzeit, Beurteilung, Beförderung

Eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit hat keine Auswirkungen auf die Dauer der laufbahnrechtlichen Probezeit. Eine unterhälftige Teilzeitbeschäftigung ist entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Beschäftigung zu berücksichtigen; die Probezeit ist dann entsprechend zu verlängern, wenn die Auswirkung mehr als drei Monate beträgt. Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung gilt unabhängig von ihrem Umfang als Dienstzeit.

Teilzeitkräfte werden ebenso beurteilt und befördert wie Vollzeitkräfte.

F. Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Rechtsgrundlage für Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ist § 65 LBG NRW.

Die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell stellt eine Erweiterung gegenüber der bisherigen Jahresfreistellung („Sabbatjahr“) dar. Bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann der Ermäßigungs-/Freistellungszeitraum auch zu Beginn, zu Ende oder während des Bewilligungszeitraumes in Anspruch genommen werden.

Antrag

Die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ist gleichzeitig mit der familiären oder voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung (gegebenenfalls mit der Familienpflege-/Pflegezeit) zu beantragen und umfasst stets denselben Bewilligungszeitraum.



Anspruch auf Teilzeit im Blockmodell

Sofern die grundsätzlichen Voraussetzungen zur Bewilligung von Teilzeit vorliegen, kann Beamtinnen und Beamten eine Teilzeitbeschäftigung auch im Blockmodell bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei Anträgen mit sehr kurzen Freistellungsphasen können verwaltungsökonomische Gründe als dienstliche Belange einer Bewilligung im Blockmodell entgegenstehen. Daneben stehen dienstliche Belange in der Regel entgegen, wenn erhebliche personelle Unterdeckungen in den jeweiligen Qualifikationsebenen der Laufbahngruppen bestehen.

G. Sonderurlaub

Rechtsgrundlage für Sonderurlaub ist FrUrlV NRW.

Erkrankung eines Kindes

Bei Erkrankung eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, werden bis zu vier Arbeitstage im Jahr Sonderurlaub mit Besoldung gewährt, wenn

- das erkrankte Kind nach ärztlichem Attest der Betreuung bedarf und
- eine andere Person hierfür nicht zur Verfügung steht.

Der Anspruch besteht pro Kind, maximal aber für zwölf Arbeitstage im Kalenderjahr. Der Urlaub kann auch in halben Tagen genommen werden, wobei ein halber Tag die Hälfte der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für diesen Tag ist.

Beschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen darüber hinaus begrenzt Sonderurlaub erhalten, wenn sie bei der Personalstelle formlos geltend machen, dass die Besoldung die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V nicht übersteigt. Bei einem Abweichen von der 5-Tage-Woche wird der über die vier Tage hinausgehender Sonderurlaubsanspruch nach § 23 Abs. 1 bis 3 FrUrlV NRW entsprechend neu berechnet.

Etwaige zeitlich begrenzte Ausnahmeregelungen gilt es vorrangig zu prüfen und zu beachten.

Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes

Ist die Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, schwer erkrankt, werden bis zu vier Arbeitstage im Jahr Sonderurlaub mit Besoldung gewährt, insofern eine andere Person zur Betreuung nicht zur Verfügung steht.

Der Urlaub kann auch in halben Tagen genommen werden, wobei ein halber Tag die Hälfte der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit für diesen Tag ist.

Teilnahme an einer Kur des Kindes

Für die Teilnahme an einer Kur des Kindes als Begleitperson wird Urlaub mit Besoldung gewährt, wenn die Begleitung des Kindes aus zwingenden medizinischen Gründen notwendig ist, keine andere Person als Begleitperson zur Verfügung steht und keine Erstattung der Besoldung durch Dritte erfolgt.

Begleitung eines Kindes bei stationärer Behandlung

Unter Berücksichtigung der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen kann für die Begleitung von Kindern (unter 12 Jahren), bei behinderten, auf Hilfe angewiesenen Kindern oder Angehörigen mit Behinderung bei einer stationären Krankenhausbehandlung bis zu fünf Tage Sonderurlaub pro Jahr gewährt werden. Soweit die Notwendigkeit der Begleitung durch die stationäre Einrichtung bescheinigt wurde.

H. Ansparung von Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung

Rechtsgrundlage für die Ansparung von Erholungsurlaub ist § 20a FrUrlV NRW.

So lange für ein unter zwölf Jahre altes Kind die Personensorge zusteht, kann auf Antrag der Erholungsurlaub, der den Mindesturlaub übersteigt, angespart werden. Für Kinder, welche wegen Pflegebedürftigkeit (nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014) in der jeweils geltenden Fassung) oder Schwerbehinderung (nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch) auf eine persönliche Betreuung im häuslichen Umfeld angewiesen sind, gilt dies über das 12. Lebensjahr hinaus bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Der Mindesturlaub beträgt bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche 20 Tage; bei einer Verteilung auf weniger als fünf Tage in der Woche ist er entsprechend vermindert. Die Ansparung ist gegenüber der Personalstelle geltend zu machen. Die Inanspruchnahme von angespartem Erholungsurlaub von mehr als 30 Arbeitstagen soll mindestens vier Monate vorher beantragt werden.



I. Eltern-Checkliste

Die folgende Liste bietet einen groben Überblick über die wichtigsten Anträge und Mitteilungen, die für werdende oder junge Eltern relevant sind.

Was?	Wer und Wann?	Wo?
In der Schwangerschaft		
Mitteilung der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Entbindungstermins zur Berechnung der Mutterschutzfrist und eventuell Beachtung von Beschäftigungsverboten o. ä.	**verbeamtete Mutter** nach Feststellung des voraussichtlichen Entbindungstermins	Personalstelle unter Vorlage eines Nachweises einer Ärztin, eines Arztes, einer Hebamme oder eines Entbindungshelfers.
Geltentmachung der Elternzeit mit verbindlicher Festlegung, für welchen Zeitraum oder Zeiträume bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes Elternzeit in Anspruch genommen wird und eventuell Hinweis auf geplante Teilzeitbeschäftigung	**jeder verbeamteter Elternteil** wenn Elternzeit in Anspruch genommen werden soll, spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit	schriftlich bei der Personalstelle geltend machen.
Wie wird das Kind krankenversichert? Ist eine private oder gesetzliche Krankenversicherung im konkreten Fall sinnvoll	**die Elternteile gemeinsam** überprüfen, wie das Kind und über wen versichert werden soll und ggf. Angebot einholen	telefonisch oder schhriftlich bei den Krankenkassen.
Nach der Geburt		
Anzeige der Geburt	**jeder verbeamteter Elternteil** zeitnah nach der Geburt des Kindes	unter Vorlage der Geburtsurkunde bei der Personalstelle und beim LBV anzeigen.
Krankenversicherung für das Kind abschließen und ggf. bei der Beihilfe anmelden	**dass Elternteil**, über welches das KInd versichert werden soll	bei der ausgewählten Krankenkasse und ggf. der zuständigen Beihilfestelle.

Was?	Wer und Wann?	Wo?
Ggf. Abgabe einer Erklärung über die Zuordnung der Kindererziehungszeiten von bis zu 10 bzw. 18 Jahren für Versorgungszwecke	**die Elternteile gemeinsam** für zukünftige Zeiten der Kindererziehung sowie rückwirkend für maximal 2 Monate	gegenüber der Personaldienststelle und gegenüber dem für den anderen Elternteil zuständigen Renten- oder Versorgungsträger bzw. der Personaldienststelle.
Beantragung von Kindergeld	**ein verbeamteter Elternteil** sofern das Kindergeld von dem verbeamteten Elternteil bezogen werden soll.	Antrag an die zuständige Dienststelle der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit. Diese ist abhängig vom Wohnort der Empfängerin/des Empfängers.
Beantragung von Elterngeld	**Das Elternteil**, welches Elterngeld beziehen möchte	Bei der zuständigen Elterngeldstelle.
Beantragung des Zuschusses für die Säuglings- und und Kleinkinderausstattung nach § 9 Absatz 1 BVO, sofern das Kind nicht gesetzlich versichert ist	**ein verbeamteter Elternteil** möglichst mit Stellung des ersten Beihilfeantrages nach der Geburt	Antrag an die Beihilfestelle unter Nutzung der Nummer 10 des Vordruckes „Antrag auf Zahlung einer Beihilfe“.
Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen beantragen	**jeder verbeamteter Elterrnteil** wenn Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden soll	Antrag an die Personalstelle.
Anzeige von Sonderurlaub wegen Erkrankung des Kindes, der Betreuungsperson oder Teilnahme an der Kur eines Kindes	**jeder verbeamteter Elternteil** bei Bedarf, sofern die Voraussetzungen nach § 33 FrUrlV vorliegen	Antrag auf Sonderurlaub an die zuständige Stelle.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Ministerium der Finanzen
des Landes Nordrhein-Westfalen
Pressereferat
Jägerhofstraße 6
40479 Düsseldorf
Telefon: 0211 4972-5904
www.finanzverwaltung.nrw.de

Redaktion:
Ines Schänzer und Tobias Radon
Ministerium der Finanzen des Landes
Nordrhein-Westfalen, Referat II A 4

Gestaltung:
satz & grafik Jürgen Krüger, 40468
Düsseldorf. www.non0815.de

Bildnachweise:
Titelbild: Halfpoint/shutterstock.com
Seite 7: Mladen Mitrinovic/Shutterstock.com;
Seite 13: paulaphoto/Shutterstock.com;
Seite 18: jose antonio otegui auzmendi/pexels.com;
Seite 20: S. Borisov/Shutterstock.com

Stand: April 2025

HINWEIS

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen/-bewerbern oder Wahlhelferinnen/-helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für die Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Veröffentlichung zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Ministerium der Finanzen
des Landes
Nordrhein-Westfalen
Jägerhofstraße 6
40479 Düsseldorf

Pressereferat
Telefon: 0211 4972-5904
www.finanzverwaltung.nrw.de