

Das IMA der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich, gemäß dem Interesse des Bundesgleichstellungsgesetzes BGleig, dafür ein, dass die Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen (z.B. Teilzeit, Elternzeit, familienbedingte Beurlaubung usw.) keinen negativen Einfluss auf die berufliche Entwicklung der Inanspruchnehmenden hat. Aus diesem Grund sollen Eltern und pflegende Angehörige weiterarbeiten dürfen.

Dazu bietet der Gesetzgeber auch die Möglichkeit der familienbedingten Beurlaubung gemäß [§92 BGG](#), unter der Bedingung, dass „nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden [dürfen], die den Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen“ Abs (3). In der [Broschüre des BMI](#) „Teilzeit und Beurlaubung im öffentlichen Dienst des Bundes“ wird dieser Paragraph auf Seite 49 referenziert und es wird ausgeführt, dass „für die Zeiten der Beurlaubung die Regelungen des Nebentätigkeitsrechts uneingeschränkt gelten. Danach unterliegt eine entgeltliche Tätigkeit grundsätzlich der Genehmigungspflicht und darf einen Umfang von acht Stunden in der Woche nicht überschreiten.“

Der [§91 Abs \(1\) BGG](#) setzt voraus, dass die betreffende Beamtin oder der betreffende Beamte mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder sonstige Angehörige tatsächlich betreut oder pflegt. Aufgenommen Tätigkeiten in diesem Zeitraum dürfen diesem Zweck nicht im Wege stehen. Die Beamten müssen daher, nach der Aufnahme einer Nebentätigkeit, noch in der Lage sein, dem gesetzlichen Erfordernis der tatsächlichen Betreuung hinreichend gerecht zu werden. Der Zweck der Freistellung ist es, dass die tatsächliche Betreuung als familiäre Tätigkeit an die Stelle der üblichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeamten tritt. Zudem sollen (familienbedingte) Beurlaubungen nicht dazu dienen, dass Beamtinnen und Beamte sich, über den Zweck der Beurlaubung hinaus, ohne Risiko in der Privatwirtschaft erproben.

Die nebensächlichkeitsrechtliche Fünftelregelung bildet daher auch im Fall der familienbedingten Beurlaubung einen Orientierungsrahmen, von dem im begründeten Fällen zugunsten der Beamten abgewichen werden kann.

Die Regelung der zeitlichen Obergrenze nach [§7 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung \(MuSchEltZV\)](#) ist nicht anwendbar, da sie nicht auf andere Sachverhalte jenseits der Elternzeit übertragbar ist. Gründe dafür sind vor allem die Begrenzung der Elternzeit auf höchstens drei Jahre, die familienbedingte Beurlaubung ist hingegen bis 15 Jahren möglich. Außerdem wäre es nach Grundsätzen der Hauptberuflichkeit und der vollen Dienstleistungspflicht nicht vereinbar, wenn sich Beamtinnen und Beamte während der familienbedingten Beurlaubung, für einen erheblichen Zeitraum ihres Berufslebens in einem nah an die Vollzeitbeschäftigung heranreichenden Zweitberuf außerhalb ihres Beamtenverhältnisses einrichten könnten und das unter Erhalt ihrer beamtenrechtlichen Privilegien.