

Elternzeit



Inhaltsverzeichnis:

Grußwort	5
Vorwort	6
1. Schwangerschaft und Mutterschutz	8
Wann muss die Schwangerschaft dem Arbeitgeber gemeldet werden?	8
Welche besonderen Schutzrechte gelten während der Schwangerschaft?.....	9
Wie wird die Mutterschutzfrist berechnet?.....	11
Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?.....	11
Werden vermögenswirksamen Leistungen weiter gezahlt?	12
Wie berechnet sich der Erholungsurlaub?.....	13
Wirkt sich die Mutterschutzfrist auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus?	13
Welche Besonderheiten gelten für stillende Mütter?	13
2. Elternzeit - Elterngeld	14
Wer hat Anspruch auf Elternzeit?.....	14
Wie lange habe ich Anspruch auf Elternzeit?	15
Wie ist das mit der Teilbarkeit der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern?.....	16
Teilzeit während der Elternzeit?.....	16
Was ist bei der Beantragung von Elternzeit dringend zu beachten? ..	17
Wie kann die Elternzeit aufgeteilt werden?	18
Was ist bei vorzeitiger Beendigung bzw. Verlängerung der Elternzeit?	20
Wie ist das mit der Kündigung während der Elternzeit?.....	21
Wie ist es mit Erziehungszeiten in der Rentenversicherung?	22
Wie ist es mit der Übertragung des Jahresurlaubes?.....	22

Wie ist die Regelung von Elternzeit für Beamtinnen und Beamte?	23
Welche Ansprüche auf Teilzeit und Sonderurlaub habe ich außerhalb der Elternzeit?	24
Welche Ansprüche habe ich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz?	26
Was ist Elterngeld?	27
Wer bekommt Elterngeld?	27
Wie lange wird Elterngeld gezahlt?	28
Wie wird Elterngeld berechnet?	29
Wo kann ich Elterngeld beantragen?.....	30
Was ist bei der Beantragung von Elterngeld zu beachten?.....	30
3. ElterngeldPlus	32
4. Betreuungsgeld	34
5. Berufstätig mit Kind.....	35
Welche Einrichtungen zur Kinderbetreuung gibt es?	35
Welche Angebote und Möglichkeiten der Kinderbetreuung kommen noch in Betracht?	38
Was tun bei Erkrankung meines Kindes?.....	39
Kann ich Arbeitsbefreiung erhalten, wenn mein Kind krank ist?	40
Gibt es besondere Regelungen für Beamtinnen und Beamte?	41
6. Zeitplan: Was ist wann zu erledigen?	42
7. Adressen	43
Abkürzungsverzeichnis	48

Grußwort

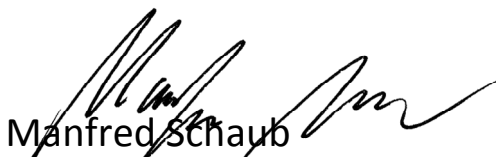
Liebe Eltern,

wenn ein Kind geboren wurde, ist die Freude groß. Mutter oder Vater zu werden, bedeutet nicht nur Pflichten zu haben, sondern vor allem auch Rechte in Anspruch nehmen zu können, die in unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen geregelt sind. Beispielsweise wurde durch die Einführung des am Gehalt bemessenen Elterngeldes anstelle von Erziehungsgeld eine grundlegende Veränderung eingeführt. Die Verlängerung des Elterngeldbezuges um 2 Monate unter der Voraussetzung, dass beide Elternteile Elternzeit nehmen, stellt dabei einen Anreiz für Väter dar, den Schritt in die Familienpause zu wagen. Inzwischen nehmen in Hessen durchschnittlich fast 30 % der Väter Elternzeit. Durch die Einführung von ElterngeldPlus wird die Verbindung von Elterngeld und Teilzeitarbeit gestärkt - ein weiterer Schritt in eine neue Familienzeit.

Die Broschüre Elternzeit gibt Müttern und Vätern einen Überblick über die aktuelle Gesetzes-, Verordnungs- und Erlasslage, angefangen bei Schwangerschaft und Mutterschutz über Elternzeit und Elterngeld bis hin zu Teilzeitregelungen.

Da wir wissen, wie wichtig die Kinderbetreuung nicht nur für erwerbstätige Eltern ist und wie schnell sie zu einer finanziellen Belastung werden kann, haben wir uns in Baunatal dazu entschieden, die Regelbetreuungszeit in unseren städtischen Kindergärten gebührenfrei anzubieten. Die gute Vernetzung mit anderen Trägern und mit den Schulen hilft dabei, Übergänge für Ihr Kind gut zu gestalten und mögliche Lücken in den Betreuungszeiten zu schließen sowie individuelle Lösungen zu finden.

Dies alles dient dazu, dass Sie sich unbelastet auf Ihr Kind freuen können.



Manfred Schaub
Bürgermeister der Stadt Baunatal

Vorwort

Liebe Mütter, liebe Väter,

das Leben mit Kindern verändert Ihren Alltag grundlegend. Es bedeutet persönliche Bereicherung, neue Erfahrungen und Freude. Gleichzeitig entstehen neue Herausforderungen und Verantwortlichkeiten und damit auch der Wunsch und die Notwendigkeit, sich gut zu informieren. Diese Broschüre ist konzipiert für Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst und vergleichbaren Einrichtungen beschäftigt sind. Viele Informationen sind jedoch für alle Eltern von Nutzen, unabhängig davon bei wem sie beschäftigt sind. Die Broschüre gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen, die mit dem Mutter- und Vaterwerden zusammenhängen.

Häufige Fragen sind beispielsweise:

- Welche Anträge muss ich wo stellen?
- Wie ist das mit der Arbeit während der Elternzeit?
- Wie kann die Elternzeit zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden?
- Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt es?
- Was kann ich tun bei Erkrankung meines Kindes?
- Wie geht es nach einer Beurlaubung weiter?

Mit dieser Broschüre möchten wir Frauenbeauftragte Ihnen eine praxisnahe Hilfe geben, die jedoch nicht die Kenntnis der Gesetze ersetzen kann. So gilt seit Januar 2007 das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und im Januar 2015 wurde das ElterngeldPlus eingeführt.

Die Broschüre enthält die wichtigsten Regelungen hierzu sowie andere relevante gesetzliche Bestimmungen und Informationen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Ein Zeitplan kann als eine Art Fahrplan genutzt werden was, wann, wo vor und nach der Geburt eines Kindes zu erledigen ist.

Beispiele für Teilzeitregelungen und für die Aufteilung der Elternzeit sowie Musterbriefe und Musteranträge sollen Ihnen als praktische Anregung und Hilfestellung dienen. Anhand von Rechenbeispielen kann nachvollzogen werden, mit welchen finanziellen Auswirkungen Sie rechnen können.

Die Gesetze zum Elterngeld, dem ElterngeldPlus und zur Teilzeitarbeit bieten gute Möglichkeiten für Mütter und Väter, sich Familienarbeit und Berufstätigkeit partnerschaftlich zu teilen. Wir möchten besonders Väter dazu ermutigen Elternzeit zu nehmen. Der Kontakt mit dem Vater in den ersten Lebensjahren ist grundlegend für eine harmonische und starke Vater-Kind-Beziehung. Der Vater erlebt täglich die Liebe und Entwicklung seines Kindes. Damit erfährt er eine persönliche Bereicherung, die später nicht nachzuholen ist.

Auch die Dienststellen bitten wir, besonders Väter zu ermutigen von ihren Möglichkeiten Gebrauch zu machen. Die sozialen Kompetenzen, die während der Elternzeit erworben werden, haben in einer modernen Verwaltung zunehmend an Bedeutung gewonnen. Es liegt daher auch im Interesse der Arbeitgeber, dass Frauen und Männer gleichermaßen über diese Kompetenzen verfügen. Andererseits ist es für Frauen aus finanziellen und rentenrechtlichen, aber auch sozialen Gründen immer notwendiger geworden, den Kontakt zum Beruf aufrecht zu erhalten und den Wiedereinstieg rechtzeitig zu planen.

Diese Broschüre ist ein Beitrag zur Vorbereitung auf Ihre Elternzeit. Sie soll Ihnen helfen, sich einen guten Rahmen für den Alltag mit Ihrem Kind zu schaffen und diesen voll Freude zu erleben.



Irmgard Schüle

Frauenbeauftragte der Stadt Baunatal

1. Schwangerschaft und Mutterschutz

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten für alle Arbeitnehmerinnen einschließlich der Auszubildenden und befristet Beschäftigten. Für Beamtinnen gelten vergleichbare gesetzliche Schutzbestimmungen.

Wann muss die Schwangerschaft dem Arbeitgeber gemeldet werden?

Sobald Sie von der Schwangerschaft erfahren haben, sollten Sie die Arbeitgeberin/ den Arbeitgeber informieren, denn die gesetzlichen Vorschriften nach dem Mutterschutzgesetz greifen nur dann, wenn die Schwangerschaft bei der Arbeitgeberin/ beim Arbeitgeber angezeigt wurde. Meistens genügt die mündliche Mitteilung oder die Kopie aus dem Mutterpass über das Vorliegen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin. Verlangt die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber ein ärztliches Attest zum Nachweis der Schwangerschaft, so sind die Kosten für das Attest von der Arbeitgeberin/ vom Arbeitgeber zu erstatten.

Sie sollten sich die Mitteilung vom Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen, da im Konfliktfall (z. B. Kündigung) der Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft von Bedeutung ist. Die Kenntnis über die Schwangerschaft muss die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber vertraulich behandeln. Es besteht jedoch eine Anzeigepflicht der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers gegenüber dem zuständigen staatlichen Amt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit im Regierungspräsidium Kassel. Außerdem ist die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber verpflichtet, den Personalrat zu informieren.

Welche besonderen Schutzrechte gelten während der Schwangerschaft?

Als werdende Mutter genießen Sie einen besonderen Kündigungsschutz, der einem Kündigungsverbot entspricht.

Vom Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft gegenüber der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber bis vier Monate nach der Geburt ist eine Kündigung der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers unwirksam. Das Kündigungsverbot gilt auch für Beschäftigte in der Probezeit, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen wurde.

Ein befristeter Arbeitsvertrag wird durch das Vorliegen einer Schwangerschaft nicht verlängert.

Das Kündigungsverbot gilt auch für Änderungskündigungen. Wenn die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine Kenntnis von der Schwangerschaft hatte, hat die werdende Mutter die Möglichkeit die Schwangerschaft innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber anzuzeigen. (§ 9 MuSchG)

Im Falle einer Kündigung oder Änderungskündigung durch den Arbeitgeber sollten Sie sich an den Personalrat und die Frauenbeauftragte wenden.

Für werdende oder stillende Mütter gelten darüber hinaus bestimmte Beschäftigungsverbote, die die Art der Tätigkeit, die Arbeitsstätte, die Arbeitsstoffe und die Lage und Dauer der Arbeitszeit betreffen. Hier die wesentlichen Regelungen aus §§ 2, 3, 4, 6 und 8 MuSchG :

- Wenn eine werdende oder stillende Mutter bei ihrer Tätigkeit stehen oder gehen muss, ist ihr eine Sitzgelegenheit zum Ausruhen zur Verfügung zu stellen.

- Arbeitet sie ständig im Sitzen, ist ihr die Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit zu geben.
- Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden.
- Sie dürfen keine Arbeiten ausführen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- Nicht erlaubt sind u. a. Tätigkeiten, bei denen regelmäßig Lasten über 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel gehoben, bewegt oder befördert werden müssen.
- Werdende oder stillende Mütter dürfen ferner nicht in der Zeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (Ausnahmen siehe § 8 Abs. 3 MuSchG)
- Schwangere ab 18 Jahren dürfen höchstens 8,5 Stunden täglich und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten (Sonntage sind dabei eingerechnet.)

Wenn Sie Fragen zu Ihrer Tätigkeit und eventuellen Beschäftigungsverboten haben, sollten Sie sich an die Arbeitsschutzbeauftragte/ den Arbeitsschutzbeauftragten oder die Betriebsärztin/ den Betriebsarzt (s. Adressen) wenden.

Besondere Gesundheitsgefahren, die sich während der Schwangerschaft ergeben können und daraus resultierende Beschäftigungseinschränkungen oder -verbote, müssen Sie mit Ihrer Gynäkologin/Ihrem Gynäkologen besprechen.

Durch Beschäftigungsverbote ergeben sich keine Einkommenseinbußen.

Wie wird die Mutterschutzfrist berechnet?

Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin und endet 8 Wochen nach der Geburt des Kindes.

Bei Früh- und Mehrlingsgeburten endet die Schutzfrist erst 12 Wochen nach der Geburt. Wird das Kind vor dem errechneten Entbindungstermin geboren, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum.

Während der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt darf die werdende Mutter auf eigenen Wunsch weiterbeschäftigt werden. Die Weiterbeschäftigung kann aber auch jederzeit abgebrochen werden.

Während der Schutzfrist nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?

Während der oben genannten gesetzlichen Schutzfristen haben Sie als Beschäftigte in der Regel keinen Verdienstausschlag. Sie erhalten während dieser Zeit ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 13,00 € kalendertäglich von Ihrer Krankenkasse und einen Zuschuss von der Arbeitgeberin/ vom Arbeitgeber. Beide Leistungen zusammen ergeben den durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 Monate vor der Geburt.



Das Mutterschaftsgeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse beantragen, den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bei Ihrer Arbeitgeberin/ Ihrem Arbeitgeber.



Sind Sie als Beschäftigte nach dem TVöD privat krankenversichert, erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse auf Antrag einen einmaligen Höchstbetrag von 210,00 €. Der Zuschuss des Arbeitgebers berechnet sich wie bei den gesetzlich Krankenversicherten. Privatversicherte erhalten deshalb während der Mutterschutzfrist weniger Entgelt als gesetzlich Krankenversicherte. Besondere Regelungen gelten auch für Beamtinnen; sie erhalten während der Mutterschutzfrist weiter die vollen Bezüge über ihre Dienstherrin.

Während der Mutterschutzfristen sind Sie als Arbeitnehmerin in der Krankenversicherung und in der Rentenversicherung beitragsfrei weiter versichert. Das Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss sind steuer-, sozialversicherungs- und KVK-frei.

Für Beamtinnen ergibt sich kein Unterschied zur Situation außerhalb eines Beschäftigungsverbot. Auf die Beschäftigungs- und Dienstjahre und Bewährungszeiten sowie auf das Besoldungsdienstalter der Beamtinnen hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

Werden vermögenswirksamen Leistungen weiter gezahlt?

Vermögenswirksame Leistungen von der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber werden für Angestellte und Arbeiterinnen nur einschließlich des Monats, in dem das Beschäftigungsverbot beginnt, gezahlt. Trotzdem ist es möglich, die Vorteile des vermögenswirksamen Sparens zu nutzen, indem Sie die Differenz zum Jahreshöchstbetrag spätestens in dem Monat, in dem Sie zum letzten Mal ein Arbeitsentgelt erhalten, einzahlen. Einzelheiten sollten Sie mit Ihrer Bank oder Sparkasse regeln. Für Beamtinnen werden vermögenswirksame Leistungen von der Dienstherrin bis zum Ende der Mutterschutzfrist gezahlt.

Wie berechnet sich der Erholungsurlaub?

Für die Zeit der Mutterschutzfrist erfolgt keine Kürzung des Urlaubsanspruchs. Der Jahresarholungsurlaub muss auch nicht vor dem Beschäftigungsverbot genommen werden. Sie können den Urlaub an die Schutzfrist „anhängen“. Wenn Sie unmittelbar nach der Schutzfrist Elternzeit nehmen, wird der bereits erworbene Urlaubsanspruch auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen.

Wirkt sich die Mutterschutzfrist auf das Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus?

Auf die Höhe des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

Welche Besonderheiten gelten für stillende Mütter?

Für stillende Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit nach der Mutterschutzfrist wieder aufnehmen, besteht ein Anspruch auf Stillpausen. Für stillende Mütter, die weniger als acht Stunden täglich arbeiten, besteht ein Anspruch von zweimal einer halben Stunde oder zusammenhängend einer Stunde am Tag. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden am Tag beträgt die tägliche Stillzeit zweimal 45 Minuten oder zusammenhängend 90 Minuten. (§ 7 MuSchG)

Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die gesetzlichen Ruhepausen angerechnet werden. **Stillzeit ist Arbeitszeit!**

Und die Väter?

Vätern steht nach § 29 TVöD bei der Geburt eines Kindes 1 Tag Arbeitsbefreiung zu. Für Beamte gilt der § 16 der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) in Verbindung mit § 29 TVöD.

Eine Mitteilung an die Dienststelle ist ausreichend.

2. Elternzeit - Elterngeld

Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Dies gilt sowohl für befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte als auch für Personen mit geringfügiger Beschäftigung. Des Weiteren sind Umschüler und Umschülerinnen, Auszubildende und in Heimarbeit Beschäftigte anspruchsberechtigt.

Sie können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

- eines Kindes, für das Ihnen die Personensorge zusteht
- Ihres Kindes als unverheirateter und nicht sorgeberechtigter Vater mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter
- eines Kindes Ihrer Ehegattin/ Ihres Ehegatten oder Lebenspartnerin/ Lebenspartners
- eines Kindes, das Sie mit dem Ziel der Annahme (Adoption) aufgenommen haben
- eines Kindes, das Sie in Vollzeitpflege genommen haben
- Ihres Enkelkindes, Schwester/Bruders, Nichte/Neffen

Zur Anspruchsberechtigung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Das Kind lebt mit Ihnen im selben Haushalt
- Sie betreuen und erziehen dieses Kind selbst
- Sie arbeiten während der Elternzeit maximal 30 Wochenstunden

(§ 15 Abs. 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 3 und 4 BEEG)

Wie lange habe ich Anspruch auf Elternzeit?

Die Elternzeit ist auf bis zu drei Jahre für jedes Kind begrenzt.

Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Mit Zustimmung der Dienststelle kann ein Anteil von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zum vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes übertragen werden. (§ 15 Abs. 2 BEEG)

Bitte beachten Sie: Eine neue Arbeitgeberin/ ein neuer Arbeitgeber ist nicht an die Zustimmung der/ des Vorherigen gebunden.

Auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, dass eine Übertragung mit Zustimmung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum vollendeten 8. Lebensjahr auch in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich ist.

Beispiel:

Lisa und Anna wurden am 28.03.2015 geboren.

Sie nehmen für Lisa Elternzeit im ersten und im dritten Lebensjahr Ihrer Zwillinge. Für Anna nehmen Sie Elternzeit im zweiten Lebensjahr der Zwillinge.

Sie haben also Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren der Zwillinge vom 28.03.2015 bis 27.03.2018 und für jedes Kind noch ein Jahr Elternzeit aufgespart, das Sie bis zum vollendeten achten Lebensjahr der Zwillinge nehmen können.

Mütter können Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen, d. h. die Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit angerechnet. Väter können Elternzeit sofort nach der Geburt in Anspruch nehmen. (§ 15 Abs. 2 BEEG).

Befristete Arbeitsverträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht!

Wie ist das mit der Teilbarkeit der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern?

Es steht den Eltern frei, wer von ihnen Elternzeit für welchen Zeitraum nimmt.

- Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil genommen werden.
- Die Eltern können die Elternzeit untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln.
- Die Gesamtdauer ist auf drei Jahre pro Kind begrenzt.

(§ 15 Abs. 3 BEEG)

Teilzeit während der Elternzeit?

Während der Elternzeit haben Sie die Möglichkeit bis zu 30 Stunden in der Woche zu arbeiten. Können Sie mit Ihrer Dienststelle keine Einigung erzielen, haben Sie trotzdem einen Anspruch auf Teilzeit, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind (§ 15 Abs. 4 und 7 BEEG):

- In Ihrer Dienststelle sind in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (Auszubildende nicht mitgerechnet) beschäftigt,
- Ihr Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als 6 Monate,
- Ihre regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens 3 Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,

- Ihrem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen,
- Sie haben Ihren Anspruch der Dienststelle 7 Wochen (betrifft die ersten 3 Lebensjahre des Kindes) oder 13 Wochen vorher schriftlich mitgeteilt.

Stimmt Ihre Dienststelle der Verringerung Ihrer Arbeitszeit nicht zu, können Sie vor dem Arbeitsgericht Klage erheben.


Sollten Sie bereits vor der Elternzeit teilzeitbeschäftigt gewesen sein, können Sie die Beschäftigung bis zu einer Grenze von 30 Wochenstunden ohne besonderen Antrag fortsetzen.

Nach Beendigung der Elternzeit haben Sie das Recht zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die Sie vor der Elternzeit hatten.

(§ 15 Abs. 5 BEEG)

Was ist bei der Beantragung von Elternzeit dringend zu beachten?

- Spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn muss die Elternzeit schriftlich von der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber verlangt werden. Gleichzeitig muss eine Festlegung für die ersten zwei Jahre der Elternzeit erklärt werden.
- Die Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers möglich.
- Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes muss spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.
- Die Elternzeit ist von der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber zu bescheinigen.

 Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Geburtstag des Kindes kann wegen dringender dienstlicher Belange abgelehnt werden.

Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Arbeitgeberseite unverzüglich mitzuteilen. (§ 16 Abs. 5 BEEG)

Wie kann die Elternzeit aufgeteilt werden?

Sandra und Dirk Müller erwarten ihr erstes Kind. Beide sind ganztags berufstätig und möchten Kind und Beruf miteinander vereinbaren. Sie überlegen sich mehrere Möglichkeiten, die Elternzeit aufzuteilen. Das Kind wird voraussichtlich am 28. Juni 2015 geboren.

Variante 1

Die Eltern wechseln sich bei der Elternzeit ab:

6 Monate Elternzeit Mutter	28.06.2015 - 27.12.2015
12 Monate Elternzeit Vater	28.12.2015 - 27.12.2016
18 Monate Elternzeit Mutter	28.12.2016 - 27.06.2018

Variante 2

Die Eltern nehmen einen Teil der Elternzeit gemeinsam und sparen ein Jahr auf:

12 Monate Elternzeit Mutter und Vater	28.06.2015 - 27.06.2016
12 Monate Elternzeit Vater	zu Beginn der Schulzeit des Kindes (vor Vollendung des achten Lebensjahres)

Variante 3

Beide Eltern nehmen im Anschluss an die Geburt Elternzeit und reduzieren ihre Arbeitszeit im 2. und 3. Jahr der Elternzeit, z. B.

Reduzierung der Arbeitszeit der Mutter auf	25 Stunden
Reduzierung der Arbeitszeit des Vaters auf	25 Stunden

Beispiele für die schriftliche Anmeldung der Elternzeit in der Personalabteilung:

Sandra und Dirk Müller haben entschieden, sich bei der Elternzeit abzuwechseln. Dirk Müller möchte im ersten Jahr zu Hause bleiben. Sandra Müller im 2. Jahr ihre Arbeitszeit auf 20 Stunden reduzieren. Ein Jahr möchte das Paar voraussichtlich bis zur Einschulung ihres Kindes aufsparen.

Dirk Müller schreibt spätestens sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin an die Personalabteilung:

05.05.2015
Personalabteilung
Sehr geehrte Frau Meier,
hiermit melde ich die Elternzeit ab Geburt unseres Kindes an. Der voraussichtliche Geburtstermin ist der 28. Juni 2015.
Ich beantrage die Elternzeit vom 29.06.2015 bis 28.06.2016.
12 Monate der Elternzeit möchte ich zu einem späteren Zeitpunkt zwischen dem 31.08.2021 und dem 30.08.2022 in Anspruch nehmen.
Bei der Verschiebung des Geburtstermins ändern sich die Daten entsprechend.
Ich bitte Sie, dieser Regelung schriftlich zuzustimmen.
Mit freundlichen Grüßen
Dirk Müller

Sandra Müller möchte während ihrer Elternzeit 20 Stunden pro Woche arbeiten. Sie beantragt bei ihrer Arbeitgeberin/ ihrem Arbeitgeber:

26.04.2016

Personalabteilung

Sehr geehrte Herr Schulze,

unser Kind Laura Müller wurde am 28.06.15 geboren. Ich werde die Elternzeit vom 28.06.16 bis 27.06.17 in Anspruch nehmen. In dieser Zeit möchte ich weiterhin arbeiten, aber meine Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche verringern.

Ich bitte Sie, dieser Regelung schriftlich zuzustimmen.

Mit freundlichen Grüßen

Sandra Müller

Was ist bei vorzeitiger Beendigung bzw. Verlängerung der Elternzeit?

Grundsätzlich ist die vorzeitige Beendigung der Elternzeit nur mit Zustimmung der Dienststelle möglich. Wird die Beendigung der Elternzeit wegen eines weiteren Kindes oder besonderen Härtefalles erforderlich, kann dieses Ansinnen nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich von der Arbeitgeberin/ dem Arbeitgeber abgelehnt werden. Besondere Härtefälle liegen vor bei:

- schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils
- erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern

Die vorzeitige Beendigung der laufenden Elternzeit von Müttern wegen der einsetzenden Mutterschutzfristen (6 Wochen vor und mindestens 8 Wochen nach der Geburt) für ein weiteres Kind ist auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Ausnahme: Es wird eine

zulässige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt. Eine Verlängerung der Elternzeit (in Abweichung vom Antrag) ist ebenfalls nur mit Zustimmung der Dienststelle möglich. Eine Zustimmung der Dienststelle ist auch erforderlich, wenn sich die Ehepartner die Elternzeit aufgeteilt haben und ein vorgesehener Wechsel aus wichtigem Grund nicht erfolgen kann. (§ 16 Abs.3 BEEG)

Urteil des Bundesarbeitsgerichts (9 AZR 391/08):

Eltern, die wegen der Geburt eines zweiten Kindes für ihr erstes Kind weniger als die gesetzliche Elternzeit-Obergrenze von 3 Jahren in Anspruch nehmen, können den Rest der nicht genommenen Elternzeit auf das zweite Kind übertragen.

Wo kann ich mich über Elternzeit beraten lassen?

Die Elterngeldstellen haben die Aufgabe, die Arbeitnehmerseite und die Arbeitgeberseite über die Bedingungen und Wirkungen der Elternzeit zu beraten. Die Elterngeldstelle finden Sie beim Hessischen Amt für Versorgung und Soziales (s. Adressen).

Wie ist das mit der Kündigung während der Elternzeit?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen und vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen. **Während der Elternzeit kann die Arbeitgeberseite grundsätzlich keine Kündigung aussprechen.** Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin/ den Arbeitnehmer, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Er gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit ausüben.

Während der Elternzeit gilt der Kündigungsschutz nur für den Elternteil, der sich aktuell in der Elternzeit befindet. In besonderen Ausnahmefällen kann die Arbeitgeberseite bei der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde, derzeit dem Regierungspräsidium, eine Kündigung beantragen. Die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Elternzeit sind zu beachten.
(§§ 18 und 19 BEEG)

Wie ist es mit Erziehungszeiten in der Rentenversicherung?

Seit dem Rentenreformgesetz 1992 werden für Kinder, die ab dem Jahr 1992 geboren wurden, drei Erziehungsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung vom Bund geleistet werden. Rentenbeiträge, die zusätzlich durch Teilzeitarbeit während der Elternzeit geleistet werden, wirken sich rentensteigernd aus. Die Erziehungszeit wird derjenigen Person zugeordnet, die das Kind erzogen hat. Ein Wechsel der Zuordnung unter den Eltern ist möglich.

Soll dem Vater die Erziehungszeit zugerechnet werden, müssen die Eltern dies rechtzeitig mit Wirkung für künftige Kalendermonate gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger erklären. Rückwirkend kann dies nur für höchstens zwei Kalendermonate vor Abgabe der Erklärung erfolgen. Andernfalls wird die Erziehungszeit automatisch der Mutter zugeordnet.

(§ 56 Abs. 1, 2 und 5 SGB VI Gesetzliche Rentenversicherung)

Wie ist es mit der Übertragung des Jahresurlaubes?

Für jeden vollen Monat Elternzeit kann der Erholungsurlaub anteilig um ein Zwölftel gekürzt werden. Der restliche Erholungsurlaub wird nach Abschluss der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt. Sie verfallen nicht (EuGH-Urteil 22.04.2010, Rs. C-486/08).

Wenn das Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf der Elternzeit endet, wird der verbleibende Urlaub in Geld abgegolten. (§ 17 BEEG)

Wie ist die Regelung von Elternzeit für Beamtinnen und Beamte?

Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit nach den Verordnungen des Bundes und der Länder, die in vielen (nicht in allen!) Bereichen deckungsgleich mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sind. In Hessen haben Beamtinnen und Beamte Anspruch auf Beihilfe während der Elternzeit gemäß der Hessischen Beihilfeverordnung u. a. in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen. Die Beihilfe bemisst sich den persönlichen Merkmalen im Zeitraum der Antragstellung.

Beamtinnen und Beamten werden für die Zeit der Elternzeit, sofern nicht eine Teilzeitbeschäftigung von wöchentlich höchstens 30 Stunden ausgeübt wird, die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung monatlich bis zu 31,00 € erstattet. Voraussetzung ist, dass die Dienstbezüge oder Anwärter/-innenbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben.

Beamtinnen und Beamte bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 werden auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung in voller Höhe erstattet, wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. (Hessische Elternzeitverordnung)

Welche Ansprüche auf Teilzeit und Sonderurlaub habe ich außerhalb der Elternzeit?

Der Gesetzgeber verleiht Ihnen unter bestimmten Voraussetzungen einen befristeten Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus fordert er die Dienststellen (öffentlicher Dienst) auf, verstärkt Arbeitszeiten anzubieten, die dem Interesse nach Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten gerecht werden. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gelten die Bestimmungen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), die über die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) hinausgehen. **Grundsätzlich gilt jedoch stets die, für die Beschäftigte/ den Beschäftigten günstigste Regelung.**

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeit oder Sonderurlaub zur Betreuung:

- Ihres Kindes unter 18 Jahren oder
- einer/eines pflegebedürftigen Angehörigen (ärztliches Attest muss vorliegen)

(§ 13 Abs. 1-2 HGIG, analoge Anwendung §§ 63, 64, 66 HBG)

Einschränkungen nach §§ 63, 64, 66 HBG: Ihre wöchentliche Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden betragen. Die Gesamtdauer Ihres Anspruchs auf unterhälftige Teilzeit oder unterhälftige Teilzeit und Beurlaubung beträgt insgesamt 17 Jahre. Eine Beurlaubung aus familiären Gründen kann bis zu 14 Jahren gewährt werden.

Welche Stundenzahl sowohl Ihren Bedürfnissen gerecht wird als auch für die Erfüllung Ihrer Aufgaben in der Dienststelle geeignet ist, muss im Einzelfall geklärt werden.

Elternzeit - Elterngeld

Bei der Besetzung von Vollzeitstellen sind Beschäftigte, die aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit verringert oder Sonderurlaub genommen haben, bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen (§ 10 Abs. 6 HGIG).



Um Ihren Anspruch auf eine Vollzeitstelle aufrecht zu erhalten, sollten Sie die Reduzierung Ihrer Arbeitszeit unbedingt befristen.

Einkommensbeispiele für Arbeitszeitreduzierung:

Herr Meier (**30 Jahre, Steuerklasse 4, ein Kind**) ist als Sachbearbeiter mit **EG 9 TVöD** Stufe 1 in der Personalabteilung beschäftigt. Mit **39 Stunden** pro Woche verdient er derzeit **1.678,82 € netto**.

Bei einer Reduzierung auf

- **30 Stunden** erhält er **1.361,99 € netto**,
- **19,5 Stunden** erhält er **979,82 € netto**.

Herr Müller (**35 Jahre, Steuerklasse 4, ein Kind**) ist als Beschäftigter mit **EG 6 TVöD** Stufe 1 im Bauhof beschäftigt.

Mit **39 Stunden** pro Woche verdient er derzeit **1.494,40 € netto**.

Bei einer Reduzierung auf

- **30 Stunden** erhält er **1.221,67 € netto**,
- **19,5 Stunden** erhält er **867,90 € netto**.

Frau Schmidt (**30 Jahre, Steuerklasse 4, ein Kind**) arbeitet mit der **Besoldungsgruppe A 11** Stufe 1 als Abteilungsleiterin der Finanzverwaltung.

Mit **42 Stunden** pro Woche verdient sie derzeit **2.652,92 € netto**.

Bei einer Reduzierung auf

- **30 Stunden** erhält sie **2.021,20 € netto**,
- **21 Stunden** erhält sie **1.516,67 € netto**.

Zusätzlich erhält die Mutter oder der Vater für das erste und zweite Kind derzeit jeweils monatlich 188 € **Kindergeld**. Für das dritte Kind 194 € und ab dem vierten Kind erhöht sich das Kindergeld auf 219 €. Ab Januar 2016 wird das Kindergeld um jeweils 2 € erhöht.

Durch Krankenkassenbeiträge, Kirchensteuer und vermögenswirksame Leistungen können Abweichungen in den Beträgen entstehen.



Unter der Internetadresse

www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/inhalt.html



können Sie sich über Teilzeit, Arbeitszeitmodelle und weitere Regelungen zum Arbeitsrecht informieren.

Welche Ansprüche habe ich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz?

Am 01.01.2001 trat das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft, das auch für nicht im öffentlichen Dienst Beschäftigte den Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung regelt. Alle Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer haben nach § 8 TzBfG einen Anspruch auf Teilzeit, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- in der Regel werden mehr als 15 Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer (Auszubildende nicht mitgerechnet) beschäftigt,
- das Arbeitsverhältnis besteht länger als 6 Monate,
- die Verringerung der Arbeitszeit wurde spätestens 3 Monate vor deren Beginn mit der gewünschten Verteilung der Arbeitszeit geltend gemacht,
- betriebliche Gründe stehen der Verringerung der Arbeitszeit nicht entgegen.

Ein betrieblicher Grund liegt beispielsweise vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat die Verteilung der Arbeitszeit im Unternehmen mit dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin festzulegen. Spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin seine/ihre Entscheidung mitteilen. Versäumt er/sie diese Frist, verringert sich die Arbeitszeit in dem gewünschten Umfang.

Die festgelegte Arbeitszeit kann von dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin wieder geändert werden, wenn die betrieblichen Interessen erheblich überwiegen.

Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch auf Verlängerung ihrer Arbeitszeit ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin mitgeteilt haben, sind bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, falls nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

Was ist Elterngeld?

Seit dem 1. Januar 2007 ist anstelle des Bundeserziehungsgeldgesetzes das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft getreten. Es ersetzt 65 % bis 100 % (Geringverdienende) des nach der Geburt des Kindes wegfallenden monatlichen Erwerbseinkommens (Netto-Lohn).

Wer bekommt Elterngeld?

Elterngeld gibt es für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Beamtinnen/Beamte, Selbstständige und Erwerbslose sowie Studierende und

Auszubildende. Elterngeldberechtigte sind auch Hausfrauen und Hausmänner. Neben den leiblichen Eltern können auch Adoptiveltern sowie in Ausnahmefällen Verwandte bis zum dritten Grad (Urgroßeltern, Großeltern, Tanten, Onkel und Geschwister) Elterngeld erhalten.

Sie haben Anspruch auf Elterngeld, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Sie betreuen und erziehen Ihr Kind nach der Geburt selbst
- Sie sind nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig
- Sie leben mit ihrem Kind in einem Haushalt
- Ihr Wohnsitz und Ihr gewöhnlicher Aufenthaltsort ist in Deutschland
- Ihr Jahreseinkommen als Alleinerziehende/Alleinerziehender liegt unter 250.000 €, bzw. das gemeinsame Jahreseinkommen der Eltern liegt unter 500.000 €

Hinweis:

Elterngeld wird auf das Arbeitslosengeld II in voller Höhe angerechnet.

Wie lange wird Elterngeld gezahlt?

Elterngeld wird grundsätzlich in den ersten zwölf Lebensmonaten des Kindes von Geburt an gewährt. Die Zahlung des Elterngeldes verlängert sich um zwei Monate, wenn Vater und Mutter sich die Elternzeit teilen.

Beispiel: Die Mutter betreut das Kind in den ersten sechs Monaten, der Vater in den folgenden acht Monaten.


Es können jedoch auch beide Elternteile gleichzeitig Elterngeld beziehen, allerdings reduziert sich dann der Anspruch auf maximal

sieben Monate. Eine Teilzeittätigkeit beider Elternteile von bis zu jeweils 30 Wochenstunden ist neben dem Bezug von Elterngeld möglich.

Beispiel: Der Vater reduziert die Wochenarbeitszeit auf 20 Stunden, die Mutter reduziert im gleichen Zeitraum ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden.

Alleinerziehende und Elternteile, die das alleinige Sorgerecht haben oder zumindest das alleinige Aufenthaltsbestimmungsrecht, können das verlängerte Elterngeld von 14 Monaten allein in Anspruch nehmen. Das gleiche gilt für Elternteile, deren Partner/Partnerin wegen schwerer Krankheit oder Schwerbehinderung die Betreuung des Kindes nicht wahrnehmen kann.

Adoptiveltern können ab dem Tag der Aufnahme des Kindes Elterngeld erhalten. Maximal kann für Adoptivkinder Elterngeld bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres gezahlt werden.

 Der Anspruch auf Elterngeld bleibt unberührt, wenn Sie die Betreuung und Erziehung des Kindes aus einem wichtigen Grund nicht sofort aufnehmen konnten oder unterbrechen mussten.
§ 1 (5) BEEG

Wie wird Elterngeld berechnet?

Das Elterngeld beträgt

65 % bei einem vorherigen Nettoeinkommen von 1.240 € und mehr

66 % bei einem Nettoeinkommen von 1.220 €

67 % bei einem Nettoeinkommen zwischen 1.000 und 1.200 €

Bei einem Nettoeinkommen unter 1.000 € erhöht sich das Elterngeld in kleinen Schritten bis zu 100 %.

Das Elterngeld beträgt mindestens 300 € und maximal 1.800 €.

Folgende Leistungen werden auf das Elterngeld angerechnet:

- Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses
- Dienstbezüge
- Anwärterbezüge und Zuschüsse, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Dauer des Beschäftigungsverbotes gezahlt werden.

Andere Geldleistungen, die nicht aus Erwerbstätigkeit erzielt werden (z. B. Arbeitslosengeld) mindern das Elterngeld. Ist dieser Betrag geringer als das Elterngeld, wird Elterngeld in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt, mindestens jedoch 300 €.

Das Elterngeld erhöht sich:

- bei Mehrlingsgeburten für jedes weitere Kind um 300 €
- bei zwei Kindern unter 3 Jahren oder drei und mehr Kinder unter 6 Jahren, die im Haushalt der Elterngeldberechtigten leben, um mindestens 75 €.

Bei der Unterhaltsberechnung wird der Mindestbetrag von 300 € Elterngeld nicht berücksichtigt.

Wo kann ich Elterngeld beantragen?

Zuständig sind die regionalen Elterngeldstellen in den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales. Antragsformulare erhalten Sie dort oder in Bürgerbüros oder Standesämtern der Kommunen oder im Internet unter www.elterngeld.net/elterngeldantrag/hessen.html

Was ist bei der Beantragung von Elterngeld zu beachten?

Elterngeld ist schriftlich zu beantragen und von beiden Elternteilen bzw. den Berechtigten zu unterschreiben. Fehlt die Unterschrift des zweiten

Berechtigten, kann dieser bei späterer Beantragung nur die verbleibenden Monate Elterngeld erhalten. In dem Antrag ist anzugeben, für wie viele der ersten 14 Lebensmonate des Kindes Elterngeld beantragt wird. Zudem bestimmen die Eltern, wer von ihnen welche Monatsbeiträge in Anspruch nimmt. Diese Angaben sind bindend. (§ 5 BEEG)

Grundlage der Einkommensermittlung sind die entsprechenden monatlichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers.

Elterngeld kann rückwirkend nur für die letzten 3 Monate vor Eingang der Antragsstellung gezahlt werden. (§ 7 BEEG). **Elterngeld wird unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall bezahlt, dass entgegen der Angaben im Antrag Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt wird.**

Bitte beachten Sie:

Sämtliche Änderungen, die für die Inanspruchnahme des Elterngeldes bedeutsam sind, müssen unverzüglich der Elterngeldstelle mitgeteilt werden, z. B.

- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (auch wenn sie sich nicht auf das Elterngeldes auswirken sollte)
- Wegfall der Personensorge
- Tod des Kindes



Das Bundessozialgericht hat 2009 endgültig klargestellt, dass ein Steuerklassenwechsel von werdenden Elternpaaren, um mehr Elterngeld zu erhalten, eine „zulässige Gestaltungsmöglichkeit“ ist. (AZ: B 10 EG 3/8 R und B 10 EG 4/08 R)

Elterngeld- und Elternzeit-Telefon-Hotline: 0641/ 303 44 44,

Regierungspräsidium Gießen

Hier finden Sie interessante Informationen rund um die Familie und können Ihr zukünftiges Elterngeld oder Teilzeitgehalt selbst berechnen:
www.familien-wegweiser.de

3. ElterngeldPlus

Mit der Gesetzesänderung im BEEG zum 1. Januar 2015 haben erwerbstätige Eltern von Kindern, die nach dem 1. Juli 2015 geboren wurden oder werden, die Möglichkeit ElterngeldPlus zu beziehen. Durch das ElterngeldPlus wird Müttern und Vätern die Möglichkeit gegeben, früher in das Berufsleben zurückzukehren und gleichzeitig mehr Zeit für die Familie zu haben.

Das ElterngeldPlus stellt dabei einen Ausgleich für in Teilzeit beschäftigte Eltern dar. Erwerbstätige Eltern (bis max. 30 Wochenstunden) werden mit Eltern, die das Basiselterngeld beziehen, gleichgestellt.

Das Plus bedeutet in diesem Fall, dass aus einem Elterngeldmonat zwei ElterngeldPlus-Monate werden, maximal also 24 Monate (mit dem Partnerschaftsbonus bis zu 28 Monate), während in Kombination mit einer Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte des Vollelterngeldes bezogen wird. Den Partnerschaftsbonus erhalten Paare, die parallel für mindestens vier Monate 25 bis 30 Wochenstunden erwerbstätig sind.

Auch Alleinerziehende können das ElterngeldPlus voll nutzen. Arbeiten sie in vier aufeinanderfolgenden Monaten in Teilzeit zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche, erhalten sie ebenfalls 4 zusätzliche ElterngeldPlus-Monate.

Bei der Beantragung des Elterngeldes muss zwischen Basiselterngeld und ElterngeldPlus gewählt werden, wobei auch eine Kombination von beidem möglich ist. Monate, in denen Mutterschaftsleistungen bezogen werden, sind vom Bezug von ElterngeldPlus ausgenommen.

Auch die Elternzeit wird mit Einführung des ElterngeldPlus flexibler. Eltern können jetzt 24 statt bisher 12 Monate der insgesamt 36 Monate Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes nehmen.

Die gewünschte Elternzeit muss jedoch spätestens 13 Wochen vorher angemeldet werden.

Beispiel Elterngeld und Teilzeit:

Eine Mutter beantragt für 12 Monate Elterngeld. Vor der Geburt hat sie 1.400 Euro netto monatlich verdient. Nach der Geburt arbeitet die Mutter die ersten 6 Monate nicht. Sie erhält das volle Basiselterngeld von 65 Prozent ihres Verdienstaufschlags = 910 Euro pro Monat. Insgesamt erhält sie in den 6 Monaten 5.460 Euro Elterngeld.

(Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss werden angerechnet)

In den restlichen 6 Monaten des Elterngeldbezugs beginnt sie in Teilzeit zu arbeiten und verdient dabei 560 Euro netto. Von ihrem ursprünglichen 1.400 Euro Vollzeit-Einkommen entfallen also in dieser Zeit 840 Euro.

Sie hat nun zwei Möglichkeiten:

Variante 1

Sie bezieht die folgenden 6 Monate weiter Basiselterngeld in der bisherigen Form. Bei 65 Prozent von 840 Euro sind das 546 Euro. Mit ihrem Verdienst von 560 € hat sie ein Einkommen von 1.106 Euro monatlich. In der Summe erhält sie 3.276 Euro Elterngeld in diesen 6 Monaten.

Variante 2

Sie entscheidet sich für den Bezug von ElterngeldPlus. Sie verdoppelt die restlichen sechs Elterngeldmonate in 12 ElterngeldPlus-Monate und erhält monatlich die Hälfte des Vollelterngeldes von 910 Euro (s. oben), also monatlich 455 Euro Elterngeld über 12 Monate. Mit ihrem Verdienst von 560 Euro beträgt ihr monatliches Gesamteinkommen in dieser Zeit 1.015 Euro.

In der Summe erhält sie in diesen 12 Monaten 5.460 Euro ElterngeldPlus.

4. Betreuungsgeld

Bis zum Urteil des Landesverfassungsgerichts vom 21. Juli 2015 konnten Eltern, die für ihre Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr keine öffentlich geförderte Betreuung in Anspruch nehmen, Betreuungsgeld beantragen. **Eine Beantragung von Betreuungsgeld ist also nicht mehr möglich.**

Eltern, deren Antrag vor dem 21. Juli 2015 bewilligt wurde, erhalten auch weiterhin das Betreuungsgeld von monatlich 150 Euro für jedes Kind, das ab dem 1. August 2012 geboren wurde.

5. Berufstätig mit Kind

Welche Einrichtungen zur Kinderbetreuung gibt es?

Ein Kind, das das erste Lebensjahr vollendet hat, hat bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege (Tagesmutter/ Tagesvater). Unter bestimmten Voraussetzungen kann sich auch ein Anspruch vor dem vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes ergeben. Ab dem vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt hat ein Kind Anspruch auf einen Kindergartenplatz.

Für Kinder im schulpflichtigen Alter ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen vorzuhalten.

(§ 24 SGB VIII/ KJHG)

Einrichtungen für Kinder von 0-3 Jahre

In den Kommunen im Landkreisen Kassel und in der Stadt Kassel sind die Angebote für Kinder unter 3 Jahren, z. B. Kinderkrippen oder Familiengruppen, unterschiedlich ausgeprägt. Ergänzt werden diese Angebote durch die Betreuung in der Tagespflege durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater.

Tagespflegestellen bei Privatpersonen

Zielgruppe der Tagespflege sind insbesondere Mütter oder Väter, die individuelle Betreuungszeiten für ihr Kind benötigen. Da das Netz von Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren noch relativ großmaschig ist, wird die Tagespflege als Betreuungsmöglichkeit für Kleinkinder vor dem Kindergarten stark genutzt. Zudem ist die Tagespflege eine gute Ergänzung zu der Betreuung in den Kindertagesstätten und den Kinderhorten.

Das jeweilige Jugendamt bietet Beratung und Vermittlung von Tagespflegestellen an. Hier können wohnort- oder arbeitsplatznahe Adressen von Tagespflegestellen erfragt werden. Die Tagesmütter/Tagesväter sind dem Jugendamt persönlich bekannt und legen ein Führungszeugnis vor.

In Baunatal gibt es in der AWO-Familienbildungsstätte ein Tagespflegebüro, das Informationen, Beratung und Vermittlung von Tagespflege für Familien in Baunatal und Schauenburg anbietet. (Adresse s. Anhang)

Eine Kostenübernahme für die Tagespflege durch das Jugendamt ist einkommensabhängig.

Kindergarten/Kindertagesstätte

Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt haben einen Anspruch auf einen Kindergartenplatz. Die zuständige Wohnortgemeinde ist zur Umsetzung des Rechtsanspruchs verpflichtet. Soweit sie den Kindergarten nicht selbst betreibt, bedient sie sich eines freien Trägers. Kindergärten haben nach dem Gesetz einen eigenen Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsauftrag. Die Öffnungszeiten orientieren sich nach Möglichkeit am Bedarf berufstätiger Eltern. Jedoch bestehen noch nicht überall Einrichtungen mit Ganztagsangeboten und Mittagessen sowie flexiblen Betreuungszeiten.

Kinderhort

Die Hortbetreuung richtet sich in der Regel an Schulkinder im Alter von 6 bis 10 Jahren. Sie bietet eine Ganztagesbetreuung, die auch während der Schulferien besteht (Ausnahme: eigene Schließungszeiten). Für die Vergabe der Plätze sind grundsätzlich die Erwerbstätigkeit der Eltern, sowie soziale und pädagogische Gründe relevant. Ein schuljahraktuelles Angebot ist bei Bedarf beim Jugendamt anzufordern.

Betreuung an Grundschulen

Der flächendeckende Ausbau von Betreuungsangeboten an den Grundschulen ist im Landkreis und der Stadt Kassel unterschiedlich fortgeschritten. Informationen und aktuelle Betreuungsangebote der für Ihr Kind zuständigen Schule erhalten Sie beim Jugendamt oder dem Schulverwaltungsamt des Landkreises Kassel bzw. der Stadt Kassel.

Erkundigen Sie sich auch, ob die Betreuung an der Grundschule Ihres Kindes eine verlässliche Kinderbetreuung, z. B. bei Unterrichtsausfall, garantiert.

Kann ich für mein Kind einen Kindergarten in der Nähe meines Arbeitsplatzes suchen?

Als Alternative zur wohnortnahen Betreuung wird von berufstätigen Eltern auch die Inanspruchnahme einer arbeitsplatznahen Betreuung erwogen. Dies kann aufgrund bestehender Richtlinien in der praktischen Umsetzung zu Problemen führen. Falls die Wohnortgemeinde nachweislich ein eigenes Angebot zur Verfügung stellt, das Sie nicht in Anspruch nehmen, ist sie gegenüber dem Betreiber der arbeitsplatznahen Einrichtung nicht zur Kostenerstattung für „ihr“ Kind verpflichtet. Die arbeitsplatznahe Einrichtung ihrerseits bekommt für das „Fremdkind“ in der Regel von der Arbeitsplatzgemeinde keinen Betriebskostenzuschuss und ist nicht zur Bereitstellung eines Platzes verpflichtet. Die zusätzlichen Kosten müssen dann von den Eltern getragen oder anderweitig abgerechnet werden (Arbeitgeberzuschuss).

Welche Angebote und Möglichkeiten der Kinderbetreuung kommen noch in Betracht?

Kinderbetreuung durch Au-pair

Als Alternative zur Kinderbetreuung außer Haus kann auch eine Au-pair-Kraft gesehen werden. Die Vorteile hierbei sind:

- die Kinder werden im Hause betreut
- die Betreuungszeiten können sehr flexibel geregelt werden
- die Kinder werden auch bei Krankheit betreut

Außerdem kann auch noch ein Teil der Hausarbeit erledigt werden. Jedoch sollte eine Au-pair-Kraft nicht als Arbeitskraft betrachtet werden sondern als ein weiteres Familienmitglied.

Eine Au-pair-Kraft hat Anspruch auf ein eigenes Zimmer. Sie erhält im Monat ein Taschengeld von mindestens 260 €, die Möglichkeit an einem Sprachkurs und an Au-pair-Treffen teilzunehmen, sowie Fahrkarten oder die Nutzungsmöglichkeit eines Fahrzeugs- für diese Zwecke. Eine Krankenversicherung (ca. 25 € bis 50 €) muss für die Au-pair-Kraft abgeschlossen werden. Selbstverständlich kommen noch Verpflegung und Unterkunft hinzu. Als Gegenleistung darf die Au-pair-Kraft bis zu 6 Stunden täglich, bzw. bis zu 30 Stunden pro Woche bei der Betreuung der Kinder bzw. im Haushalt helfen. Sie haben Anspruch auf 1 ½ freie Tage in der Woche.

Es empfiehlt sich, die Vermittlung über eine darauf spezialisierte Organisation erfolgen zu lassen. Für die Vermittlung und Erledigung der Formalitäten werden unterschiedlich hohe Gebühren erhoben. Es besteht auch die Möglichkeit, selbst ein Mädchen (oder einen Jungen), z. B. über Freunde im Ausland zu engagieren. Für die Abwicklung der

Formalitäten wird jedoch auch in diesem Fall in der Regel eine Au-pair-Vermittlungsorganisation benötigt. Vom Vermittlungsantrag bis zum

Ankommen Ihrer Au-pair-Kraft müssen Sie mit einer Vorlaufzeit von ca. sechs Monaten rechnen.

Angebote für Notsituationen – Mütternotdienste

Mütternotdienste geben Familien unterstützende Hilfe, wenn Sie als Mutter oder Vater ausfallen durch:

- Krankheit
- Schwangerschaft und Entbindung
- Kuraufenthalt
- oder sonstige außergewöhnliche Situationen in der Familie

Die Betreuung und Versorgung erfolgt in der Regel bei Ihnen Zuhause. Zur Klärung der Kostenübernahme wenden Sie sich nach Rücksprache mit Ihrem Arzt an Ihre Krankenkasse.

Was tun bei Erkrankung meines Kindes?

Für die Beschäftigten gelten folgende Regelungen: Sie haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit unter Gewährung von Krankengeld als Leistung der gesetzlichen Krankenkasse. Das Krankengeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse beantragen.

(§ 45 SGB VIII)

Freiwillig Versicherte oder Privatversicherte müssen ihre Ansprüche auf Krankengeld im Einzelfall mit ihrer Versicherung klären.

Die Dauer der Freistellung beträgt

- längstens 10 Arbeitstage je Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerin im Kalenderjahr pro Kind, insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitstage
- bei Alleinerziehenden längstens 20 Arbeitstage pro Kind, insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitstage.

Voraussetzungen:

- Ihr Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet
- keine andere im Haushalt lebende Person kann das Kind betreuen
- Erforderlichkeit nach ärztlichem Zeugnis ist gegeben

Die Altersbegrenzung für das Kinderkrankengeld ist für behinderte Kinder seit dem 01.07.2001 aufgehoben.

Kann ich Arbeitsbefreiung erhalten, wenn mein Kind krank ist?

Nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) haben Sie bei der Erkrankung Ihres Kindes ein Recht auf bezahlte Dienstbefreiung bis zu 4 Tagen im Jahr unter folgenden Voraussetzungen:

- Ihr Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet und lebt mit Ihnen in einem Haushalt
- bei Erkrankung der Betreuungsperson Ihres Kindes, welches das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder dauerhaft pflegebedürftig ist
- der Arzt hat die Notwendigkeit zur Pflege bescheinigt
- keine andere Person steht zur sofortigen Pflege zur Verfügung

(§ 29 Abs. 1 TVöD)

Gibt es besondere Regelungen für Beamtinnen und Beamte?

Da Beamtinnen und Beamte nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, haben sie keine Ansprüche aus dem SGB. Regelungen zur Freistellung bei Erkrankung eines Kindes ergeben sich aus dem Hessischen Beamtengesetz (HGB) in Verbindung mit der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO).

Bei Erkrankung Ihres Kindes haben Sie die Möglichkeit Dienstbefreiung „aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen“ ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub und unter Weitergewährung der Besoldung zu erhalten, soweit nicht dringende dienstliche Gründe dem entgegenstehen. (§ 16 der HUrlVO)

Das Erteilen von Dienstbefreiung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aller Beschäftigten.

6. Zeitplan: Was ist wann zu erledigen?

Vor der Geburt

Zu Beginn der Schwangerschaft:

Sie bekommen von Ihrer Frauenärztin/ Ihrem Frauenarzt den Mutterpass. Informieren Sie Ihren Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin über Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin. Die Beschäftigungsverbote und der Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz gelten für Sie. Lassen Sie sich über Hilfen in der Schwangerschaft beraten.

Im 7. Schwangerschaftsmonat:

Besorgen Sie die Antragsformulare für das Bundeselterngeld beim Hessischen Amt für Versorgung und Soziales/Versorgungsamt und für das Kindergeld bei Ihrer Personalabteilung.

Planen Sie (mit Ihrem Partner/ Ihrer Partnerin) die Elternzeit.

7 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin:

Beantragen Sie das Mutterschaftsgeld bei Ihrer Krankenkasse.

Klären Sie die Weiterversicherung nach der Geburt.

6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin:

Die Mutterschutzfrist beginnt.

Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber/ Ihrer Arbeitgeberin schriftlich mit, wann Sie Elternzeit beanspruchen.

Nach der Geburt

Die Mutterschutzfrist dauert bis zur achten Woche nach der Entbindung (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten bis zur zwölften Woche). Beantragen Sie das Kindergeld und das Elterngeld oder ElterngeldPlus.

7. Adressen

Schwangerschaft und Geburt

Gesundheitsamt Region Kassel

Wilhelmshöher Allee 19-21

34117 Kassel

Tel. 0561/1003-19 20

gesundheitsamt@kassel.de

Pro Familia Kassel

Breitscheidstraße 7

34119 Kassel

Tel. 0561/766 19 25-0

kassel@profamilia.de

www.profamilia.de/kassel

Finanzielle Leistungen

Agentur für Arbeit

Kindergeld (Familienkasse)

Dresdner Straße 1

34125 Kassel

Tel. 0800/ 4 5555 30

familienkasse-hessen@arbeitsagentur.de

Deutsche Rentenversicherung

Auskunft- und Beratungsstelle

Friedrich-Ebert-Str. 25

34117 Kassel

Tel. 0561/99797200

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Kassel

Mündener Straße 4

34123 Kassel

Tel. 0561/2099-0

poststelle@havs-kas.hessen.de

Elterngeldangelegenheiten

Regierungspräsidium Gießen

Landesversorgungsamt Hessen

35390 Gießen

Südanlage 14a

Tel. 0641/7936-0

postmaster@havs-gie.hessen.de

Erziehungsfragen und Angebote für Familien

**Erziehungsberatungsstelle und Beratungsstelle
für Pädagogische Frühförderung**

Wilhelmshöher Allee 19-21

34117 Kassel

Tel. 0561/1003-1580

fruehfoerderung@landkreiskassel.de

Jugendamt Landkreises Kassel

Wilhelmshöher Allee 19-21
34117 Kassel
Tel. 0561/1003-1343

Deutscher Kinderschutzbund

– Ortsverband Kassel e.V. –
Beratungsstelle für Kinder und Eltern
Wolfhager Straße 170
34127 Kassel
Tel. 0561/89 98 52
beratungsstelle@kinderschutzbund-kassel.de

Evangelische Familienbildungsstätte

Hupfeldstraße 21
34121 Kassel
Tel. 0561/15367
Fbs.kassel@ekkw.de

Familienbildungsstätte der AWO

Kasseler Str. 19
34225 Baunatal
Tel. 05601/8108
info@awo-familienbildung.org

Katholische Familienbildungsstätte

Regionalhaus Adolph Kolping
Die Freiheit 2
34117 Kassel
Tel. 0561/7004-111
info@fbs-kassel.de

Kinderbetreuung

Kindertagesstätten Baunatal

Marktplatz 14

34225 Baunatal

Tel. 0561/4992-112

kindertagesstaetten@stadt-baunatal.de

Staatliches Schulamt Landkreis und Stadt Kassel

Wilhelmshöher Allee 64-66

34119 Kassel

Tel. 0561/80 78-0

poststelle.ssa.kassel@kultus.hessen.de

Kindertagespflege Baunatal-Schauenburg e.V.

Manuela Brombach (Vorsitzende)

Wilhelmshöher Straße 38

34225 Baunatal

Tel. 0561/498939

Vermittlungsstelle Kindertagespflege

AWO Familienbildungsstätte

Kasseler Straße 19

34225 Baunatal

Tel. 05601/969 00 45 oder 0151/ 72 11 39 06

Kindertagespflege.awo@t-online.de

Sprechzeiten:

Dienstags 09:30 – 12:00 Uhr

Donnerstags 15:30 – 18:00 Uhr

Verein für Internationale Jugendarbeit/ Ortsverein Kassel e. V.

Oberste Gasse 24

34117 Kassel

Tel: 0561/13419

kassel@au-pair-vij.org

Mütter- und Väterkuren sowie Mutter- oder Vater-Kind-Kuren

Deutsches Müttergenesungswerk

Elly-Heuss-Knapp-Stiftung

Bergstraße 63

10115 Berlin

Tel. 030 /33 00 29-0

E-Mail: info@muettergenesungswerk.de

www.muettergenesungswerk.de

Diakonisches Werk Kassel

Müttergenesung / Schwangerenberatung

Vergabe der Bundesstiftungsmittel

Wildemannsgasse 14

34117 Kassel

Tel. 0561/70 974-228

psychologische-beratung@dw-kassel.de

Alleinerziehend

Verband Alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) e. V.

- Kontaktstelle in Hessen -

Adalbertstraße 15

60486 Frankfurt

Tel: 069/97 98 18 7

Abkürzungsverzeichnis

BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
HBeihVO	Hessische Beihilfeverordnung
HBG	Hessisches Beamtengesetz
HEltZVO	Hessische Elternzeitverordnung/ Verordnung über die Elternzeit für Beamtinnen/ Beamte in Hessen
HGIG	Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
HUrIVO	Hessische Urlaubsverordnung
KJHG	Kinder- und Jugendhilfegesetz (8. Sozialgesetzbuch)
KVK	Kommunale Versorgungskasse Kurhessen Waldeck
SGB	Sozialgesetzbuch
TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Impressum

Herausgeberin: **Frauenbüro der Stadt Baunatal**

Frauenbeauftragte
Irmgard Schüler
Marktplatz 14
34225 Baunatal

Autorinnen:

Erstauflage

Andrea Caßelmann
Ulrike Dukat
Andrea Fink-Jacob
Claudia Herwig
Patricia Mell
Trudi Michelsen
Margret Richter-Tappe
Katja Schöne
Irmgard Schüler
Susanne Zinke

Aktualisierungen und Überarbeitung 2007, 2011, 2015: Irmgard Schüler

Neuaufgabe: Dezember 2015

Die Broschüre wurde mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Trotzdem kann für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden

Ein Blick in die Zukunft

