



**Studentenwerk  
München**

# **Beruf und Familie vereinbaren**

**Schwangerschaft**

**Elternzeit**

**Beruflicher Wiedereinstieg**

**Berufstätigkeit mit Kind**



(Mit freundlicher Genehmigung des Frauenbüros der Stadt Darmstadt)

## Herausgeber/Kontakt

### **Studentenwerk München**

#### **Information und Kommunikation**

Leopoldstraße 15

Studentenhaus, 3. Stock, Zi. 321

80802 München

Tel.: +49 89 38196-148

Fax: +49 89 38196-144

E-Mail: [ik@stwm.de](mailto:ik@stwm.de)

Internet: [www.studentenwerk-muenchen.de](http://www.studentenwerk-muenchen.de)

### **Redaktionelle Überarbeitung für das Studentenwerk:**

Julia Andres, Dr. Anke van Kempen (verantwortlich)

Information und Kommunikation

Mit freundlicher Unterstützung von Wilfried Dost, Personalstelle

### **Layout :**

elementare teilchen GbR

Wir danken dem Frauenbüro der Stadt Darmstadt für die freundliche Genehmigung, ihren Leitfaden zu verwenden.

[www.frauenbuero.darmstadt.de](http://www.frauenbuero.darmstadt.de)

### **Haftung für Inhalte:**

Wir haben bei der Zusammenstellung des Leitfadens mit größtmöglicher Sorgfalt gearbeitet. Trotzdem können wir für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben keine Haftung übernehmen.

# Inhalt

<b>1. Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>2. Schwangerschaft und Mutterschutz</b>	<b>5</b>
Besondere Schutzrechte während der Schwangerschaft	7
Die Mutterschutzfristen	8
Lohnsteuerkarte	9
Erholungsurlaub	9
Jahressonderzahlung	9
Arbeitsbefreiung	9
Planungsschritte	9
<b>3. Die Zeit nach der Geburt – Gestaltungswege</b>	<b>11</b>
Wer hat Anspruch?	12
Wie lange besteht der Anspruch?	13
Kündigungsschutz während der Elternzeit	13
Übertragung des Jahresurlaubes	14
Jahressonderzahlung	14
Anerkennung von Erziehungszeiten bei der Rentenversicherung	14
Wie kann die Elternzeit zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden?	15
Darf ich während der Elternzeit arbeiten?	15
Vorzeitige Beendigung bzw. Verlängerung der Elternzeit	17
Anspruch auf Elterngeld bzw. Teilelterngeld	17
Überlegungen zur Elternzeit	20
<b>4. Während der Elternzeit oder Beurlaubung</b>	<b>21</b>
Sich über den beruflichen Wiedereinstieg Gedanken machen	22
Kontakt halten	22
Weiterbildungsangebote	22
<b>5. Der berufliche Wiedereinstieg</b>	<b>23</b>
Planung des beruflichen Wiedereinstiegs	24
Welche Ansprüche auf Teilzeit und Sonderurlaub habe ich außerhalb der Elternzeit?	25
Ihr Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung	26
Checkliste für die Planung des beruflichen Wiedereinstiegs	27
<b>6. Berufstätigkeit mit Kind</b>	<b>28</b>
<b>7. Checkliste – Wann sollten Sie was erledigen?</b>	<b>31</b>

# 1. Vorwort

Liebe werdende Eltern,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

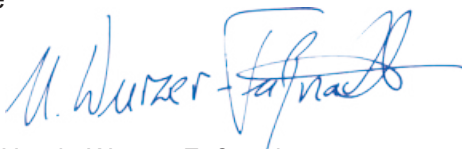
Kinder verändern Ihr Leben. Wir wollen, dass das Leben mit Kindern und Berufstätigkeit gemeinsam möglich, also zu vereinbaren ist. Das Studentenwerk München bietet Ihnen einen umfassenden Leitfaden, der Sie auf dem Weg von der Schwangerschaft bis zur Berufstätigkeit mit Kind begleiten und mit zahlreichen wichtigen Hintergrundinformationen versorgt. Einheitliche Lebensentwürfe gibt es nicht und jede Person, jedes Paar, sucht den eigenen Weg der Berufs- und Lebensplanung. Der vorliegende Leitfaden zielt darauf ab, Sie auf diesem Weg zu unterstützen.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, setzt das Studentenwerk München durch Audit „berufundfamilie“, auf familienbewusste Personalpolitik. Zahlreiche Projekte sind in diesem Zusammenhang angestoßen worden, z. B. Flexibilisierung der Arbeitszeit, alternierende (Tele-)Arbeit sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Diese und andere müssen weiter vorangebracht werden. Die Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit und gute Kinderbetreuung sind zentrale Schlüssel, um Beruf und Familie zu vereinbaren.

Der Leitfaden setzt an der eigenständigen Existenzsicherung von Müttern und Familienzeit für Väter an. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Thema, das Mütter und immer mehr Väter beschäftigt. Der Wunsch nach mehr Zeit mit den eigenen Kindern wird auch durch die Zahl der von Vätern genommenen Elternzeit deutlich. Das Elterngeld bietet Vätern einen Anreiz, mehr Verantwortung für ihre Kinder zu übernehmen. Das neue Unterhaltsrecht zielt auf die eigenständige Existenzsicherung beider Elternteile ab. Diese ist wichtig, da die Zahl der Trennungen zunimmt und die finanzielle Absicherung im Alter hauptsächlich auf eigenen Beiträgen durch Erwerbsarbeit beruht, dies gilt auch für die Vielzahl an so genannten Patchwork-Familien.

Dieser Leitfaden fügt zentrale Fragestellungen, gesetzliche Regelungen, umfassende Informationen und bestehende Angebote zusammen. Ich wünsche Ihnen eine erfüllte und spannende Zeit mit Ihrem Nachwuchs sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ihre



Dr. Ursula Wurzer-Faßnacht  
Geschäftsführerin des Studentenwerks München

## **2. Schwangerschaft und Mutterschutz**

- **Meldung der Schwangerschaft beim Arbeitgeber**
- **Schutzrechte während der Schwangerschaft**
- **Mutterschutzfristen**
- **Mutterschaftsgeld**
- **Erholungsurlaub**
- **Jahressonderzahlung**

## Berufstätig und schwanger – was ist zu tun?

### Sie sind schwanger – das „Abenteuer Familie“ beginnt.

Für die Zeit der Schwangerschaft gibt es wichtige gesetzliche Regelungen zum Mutterschutz, die Sie und die Arbeitgeberseite beachten müssen.

Gültig sind die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes für alle Tarifbeschäftigten und Auszubildenden, unabhängig davon, ob sie Vollzeit- oder Teilzeitkräfte sind.

Bei befristeten Arbeitsverträgen gilt der Mutterschutz so lange, wie das befristete Arbeitsverhältnis besteht.

„Rundum – Schwangerschaft und Geburt“, umfangreiche Broschüre, zu bestellen beim Bundesamt für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) auf [www.bzga.de](http://www.bzga.de) unter der Rubrik Infomaterialien

### Meldung der Schwangerschaft

Damit wir als Arbeitgeber alle Vorschriften zum Mutterschutz einhalten können, teilen Sie uns Ihre Schwangerschaft mit, sobald Sie davon erfahren haben (bzw. nach Ablauf der Zwölf-Wochenfrist, denn dann kann erfahrungsgemäß von einer stabilen Schwangerschaft ausgegangen werden). Erzieherinnen sollten von der sofortigen Mitteilung Gebrauch machen, da bis zur Klärung des so genannten Immunstatus Beschäftigungsverbot besteht. Damit wir alle wichtigen Schritte zur Vorbereitung Ihrer Mutterschutzfristen und die ggf. folgende Elternzeit in die Wege leiten können, bitten wir Sie, uns nicht zu spät über Ihre Schwangerschaft aufzuklären. Sie können dazu eine Kopie aus Ihrem Mutterpass bei Ihrer Vorgesetzten bzw. Ihrem Vorgesetzten vorlegen, eine weitere ärztliche Bescheinigung ist nicht nötig. Die Mitteilung geht dann über die Personalstelle. Sollte sich im Verlauf der Schwangerschaft herausstellen, dass sich der Entbindungstermin verschiebt, so geben Sie bitte der Personalstelle eine sofortige Rückmeldung, damit die Mutterschutzfristen neu berechnet werden können.

Das Studentenwerk München muss mit Ihren Informationen über die Schwangerschaft vertraulich umgehen. Lediglich die Personalstelle und die zuständige Aufsichtsbehörde müssen informiert werden.

Selbstverständlich machen Sie sich Gedanken darüber, wie Sie die Zeit nach der Geburt gestalten – ob und wie lange Sie Elternzeit nehmen und wie Sie Ihre Erwerbstätigkeit mit Kind vereinbaren möchten. Gehen Sie wenn möglich mit konkreten Vorstellungen über die Zeit nach der Geburt mit Ihren Vorgesetzten ins Gespräch und teilen Sie Ihre Pläne mit. Sind Sie noch nicht in der Lage abzusehen, wie und ob Sie Ihre Berufstätigkeit nach der Geburt fortsetzen, so sollten Sie dies offen sagen. Wollen Sie als Mutter direkt nach der Mutterschutzfrist in Elternzeit, dann müssen Sie Ihre Pläne bereits in dieser Frist mitteilen, da die Elternzeit mindestens sieben Wochen vor ihrem Beginn angemeldet werden muss. Für Väter kann die Elternzeit direkt nach der Geburt beginnen.

## Besondere Schutzrechte während der Schwangerschaft

Während der Schwangerschaft dürfen Sie als werdende Mutter **nicht gekündigt** werden. Auch für Beschäftigte in der Probezeit gilt das Kündigungsverbot. Wenn Sie befristet beschäftigt sind, dann wird durch eine Schwangerschaft Ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert.

Beachten Sie jedoch, dass eine Kündigung aufgrund von Fehlverhalten nicht absolut ausgeschlossen ist.

Kündigt Ihr Arbeitgeber, ohne zu wissen, dass Sie schwanger sind oder wissen Sie selbst noch nichts von Ihrer Schwangerschaft, so können Sie noch nachträglich Ihre Schwangerschaft melden, wenn Sie diese feststellen. Sie müssen dafür die Frist von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung einhalten (§9 MuSchG), die daraufhin ungültig wird.

Informationen zum Kündigungsschutz in der kostenlosen Broschüre  
„**Kündigungsschutz**„ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.  
Zu beziehen unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Der Kündigungsschutz besteht vom Beginn der Schwangerschaft an, bis vier Monate nach der Entbindung.

Das Mutterschutzgesetz verlangt, dass Sie während der **Schwangerschaft** nicht für bestimmte **Tätigkeiten** eingesetzt werden:

- Wird eine werdende oder stillende Mutter bei ihrer Arbeit mit stehenden oder gehenden Tätigkeiten beschäftigt, so muss ihr eine Sitzgelegenheit zum Ausruhen bereitgestellt werden.
- Arbeitet die Schwangere andauernd im Sitzen, so muss sie Gelegenheit haben, die Tätigkeit kurz zu unterbrechen.
- Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden.
- Ein Beschäftigungsverbot besteht außerdem für Tätigkeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.
- Schwangere und stillende Mütter dürfen regelmäßig keine Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfe heben, bewegen oder befördern.
- Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Hiervon gelten jedoch durchaus Ausnahmen, siehe § 8 Mutterschutzgesetz.
- Eine Schwangere ab achtzehn Jahren darf höchstens 8,5 Stunden täglich und maximal 90 Stunden in der Doppelwoche (einschließlich Sonntagen) arbeiten.

Wegen eines Beschäftigungsverbotes ergeben sich keine finanziellen Nachteile.

## Die Mutterschutzfristen

Die Mutterschutzfrist beginnt **sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin**. Möchten Sie dennoch Ihre Arbeit fortsetzen, so können Sie dies auf freiwilliger Basis tun. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (§3 Abs. 2 MuSchG).

Das Ende der Mutterschutzfrist tritt **acht Wochen nach der Geburt** ein. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sie sich auf zwölf Wochen. Wurde Ihr Kind vor dem errechneten Termin geboren, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt zusätzlich um den Zeitraum (§6 Abs. 1 MuSchG), der von den sechs Wochen vor dem errechneten Termin nicht in Anspruch genommen wurde.

**Während der nachgeburtlichen Schutzfrist ist die Beschäftigung, auch auf Wunsch, nicht möglich.**

[www.fruehchen-netz.de](http://www.fruehchen-netz.de)

[www.mehrlinge.com](http://www.mehrlinge.com)

## Das Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfristen haben Sie als Beschäftigte in der Regel keine Einkommenseinbußen, da Sie Mutterschaftsgeld in Höhe von täglich bis zu 13,00 Euro von Ihrer Krankenkasse und einen Zuschuss vom Studentenwerk München als Ihrem Arbeitgeber erhalten, wenn Ihr Nettoeinkommen vorher höher war. Beide Leistungen zusammen sollen Ihnen den bisherigen durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei Monate gewährleisten.

Fordern Sie von der Krankenkasse einen Bescheid über erhaltenes Mutterschaftsgeld, da Sie diesen für Ihre jährliche Steuererklärung und einen Elterngeldantrag benötigen

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss sind steuer-, sozialversicherungs- und Zusatzversorgungskassen (ZVK)-frei. Als Lohnersatzleistung erhöhen sie allerdings den Steuersatz, dem das übrige zu versteuernde Einkommen unterliegt.

Das Mutterschaftsgeld erhalten Sie nur **auf Antrag** bei Ihrer Krankenkasse. Die Beantragung bei der gesetzlichen Krankenkasse kann **frühestens sieben Wochen** vor dem Entbindungstermin erfolgen. Sie benötigen für die Beantragung ein ärztliches Attest, welches das voraussichtliche Geburtsdatum des Kindes enthält. Diese Bescheinigung darf **frühestens eine Woche vor Beginn der Schutzfrist ausgestellt werden**. Am besten stellen Sie den Antrag gleich nach Ausstellung der Bescheinigung, da Mutterschaftsgeld nicht rückwirkend ausgezahlt wird.

Sind Sie als Beschäftigte privat krankenversichert oder familienversichert, erhalten Sie einen einmaligen Höchstbetrag von 210,00 Euro. Der Arbeitgeberzuschuss errechnet sich wie bei gesetzlich Versicherten. Beachten Sie jedoch die unterschiedlichen Leistungen der privaten Krankenkassen. Die Internetseite des Bundesversicherungsamtes ([www.bva.de](http://www.bva.de)) bietet Infos zum Mutterschaftsgeld für diese Personengruppe.

Das Mutterschaftsgeld erhalten Sie als gesetzlich Versicherte auch, wenn Sie während der Elternzeit wieder schwanger werden und in die Mutterschutzfristen kommen. Der Arbeitgeberzuschuss entfällt in diesem Fall, es sei denn, Sie haben während der bisherigen Elternzeit in Teilzeit gearbeitet. Beachten Sie auch, dass es zu einer gegenseitigen Anrechnung von Mutterschaftsgeld und Elterngeld kommen kann. Weitere Informationen zum Elterngeld erhalten Sie in Kapitel 3.

### **Lohnsteuerkarte**

Während der Mutterschutzfrist, sowie einer Elternzeit oder Beurlaubung besteht das Beschäftigungsverhältnis mit dem Studentenwerk München weiter fort. Dies verpflichtet Sie auch weiterhin die Lohnsteuerkarten vorzulegen.

### **Erholungsurlaub**

Ihr Anspruch auf Erholungsurlaub besteht unabhängig von Beschäftigungsverboten und Mutterschutzfristen weiter fort. Sie müssen Ihren Urlaub nicht vor Beginn der Mutterschutzzeiten bzw. der Elternzeit nehmen. Gehen Sie direkt nach der Schutzfrist in Elternzeit, so wird der Urlaubsanspruch – aus der Zeit vor der Elternzeit – auf die Zeit nach der Elternzeit übertragen. Weitere Informationen hierzu finden Sie auch im Kapitel 3.

### **Jahressonderzahlung**

Auf eventuelle Jahressonderzahlungen hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

### **Arbeitsbefreiung**

Ihnen steht nach §29 TVL ein Tag bezahlte Arbeitsbefreiung zu, wenn Ihre Ehefrau bzw. Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes Ihr Kind entbindet. Der Tag der Arbeitsbefreiung muss nicht auf den Tag der Entbindung gelegt werden.

Beachten Sie bitte, dass Bestimmungen des Mutterschutzes auch für stillende Mütter gelten.

### **Planungsschritte**

Im Laufe Ihrer Schwangerschaft werden Sie sich zahlreiche Gedanken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie machen. Stecken Sie den Rahmen für die nächsten

Jahre ab und denken Sie dabei nicht zu kurzfristig. Wenn Sie einen Partner, eine Partnerin haben, dann planen Sie gemeinsam, wie Sie künftig Beruf und Familie vereinbaren. Eine bisher gleichberechtigt gelebte Partnerschaft sollte und kann auch nach der Geburt eines Kindes so fortgesetzt werden.

Zu den Planungsschritten, die Sie bereits während der Schwangerschaft ins Auge fassen können, gehören folgende Fragestellungen:

- Wollen Sie als Mutter nach dem Mutterschutz in Elternzeit gehen oder Ihren Beruf wieder aufnehmen?
- Wollen Sie als Vater in Elternzeit gehen?
- Wollen Sie während der Elternzeit erwerbstätig sein?
- Wie könnte Ihr persönliches Betreuungsmodell aussehen?

Tendenziell entscheiden sich immer mehr Mütter für eine einjährige Elternzeit – auch in Abhängigkeit von den Kinderbetreuungsmöglichkeiten vor Ort. Und die Zahl der Väter, die sich Zeit für die Betreuung der Kinder nehmen, in Teilzeit arbeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle anstreben, steigt kontinuierlich.

### **3. Die Zeit nach der Geburt – Gestaltungswege**

- **Anspruch auf Elternzeit**
- **Kündigungsschutz während der Elternzeit**
- **Übertragung des Jahresurlaubes**
- **Teilbarkeit der Elternzeit zwischen Mutter und Vater**
- **Teilzeitarbeit während der Elternzeit**
- **Vorzeitige Beendigung bzw. Verlängerung der Elternzeit**
- **Anspruch auf Elterngeld**

## Elternzeit

Seit 2001 ermöglicht die Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) zahlreiche Kombinations- und Erwerbsmöglichkeiten und somit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter. Sie können sich für maximal drei Jahre pro Kind von der Arbeit freistellen lassen, um Ihre Kinder zu betreuen.

Die Elternzeit soll Müttern und Vätern ermöglichen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, ohne dabei berufliche Nachteile zu erfahren. Tatsächlich kann dieser Anspruch leider nicht immer erfüllt werden. Vor allem bei einer langen Elternzeit sind nachteilige Auswirkungen auf die Karriere denkbar.

Damit Sie bei der Planung mit allen Regelungen zur Elternzeit vertraut sind, haben wir für Sie alle relevanten Punkte zusammengestellt.

Das Bundesfamilienministerium berät zur Elternzeit über das Servicetelefon 0180/1907050, nützliche Infos finden Sie auf [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).

### Wer hat Anspruch?

Elternzeit können nur Eltern in Anspruch nehmen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Das sind auch befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Personen mit geringfügiger Beschäftigung. Darunter fallen auch Umschüler/Umschülerinnen und Auszubildende.

Sie können Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§ 1) geltend machen, wenn Sie

- ein Kind betreuen, für das Sie die Personensorge haben
- ein Kind des unverheirateten Vaters betreuen, der nicht sorgeberechtigt ist, aber mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter
- ein Kind der Ehegattin/des Ehegatten oder Lebenspartnerin/Lebenspartners betreuen
- ein Kind betreuen, das Sie mit dem Ziel der Annahme (Adoption) aufgenommen haben
- ein Kind, das Sie in Vollzeitpflege genommen haben, betreuen
- im Härtefall Ihr Enkelkind, Schwester/Bruder oder Nichte/Neffe betreuen

Weiterhin 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.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind während der Elternzeit, wenn sie der Versicherungspflicht unterliegen, bei der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei versichert (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V). Unberührt bleibt jedoch die Beitragspflicht bei einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit.

Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung (bei Einkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze) oder Privatversicherte bleiben auch während der Elternzeit in ihrer Versicherung.

## Wie lange besteht der Anspruch?

Für jedes Kind steht Ihnen Elternzeit von einer Gesamtdauer von drei Jahren zu. Dieser Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein **Anteil von maximal zwölf Monaten** auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Dadurch entsteht die Möglichkeit, das Kind z.B. während der Einschulungsphase und im ersten Schuljahr zu betreuen. Wollen Sie einen Anteil der Elternzeit auf einen Zeitpunkt nach dem dritten bis zum achten Lebensjahr des Kindes übertragen, so kümmern Sie sich rechtzeitig um die Anmeldung, denn auch in diesem Fall gilt die Antragsfrist von sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit.

### Bitte beachten Sie:

Beim Wechsel des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gilt die ursprünglich gegebene Zustimmung nicht automatisch für das neue Arbeitsverhältnis.

Bei Mehrlingsgeburten und kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern **für jedes Kind drei Jahre** Elternzeit zu. Auch in diesen Fällen ist eine Übertragung mit Zustimmung Ihres Arbeitgebers/Ihrer Arbeitgeberin von bis zu zwölf Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Geburtstag des Kindes möglich.

**Ein befristeter Arbeitsvertrag verlängert sich durch die Elternzeit nicht!**

## Beispiel für die Übertragung von Elternzeit

Kind A wird am 01.05.2009 geboren und Kind B am 01.05.2010. Die Mutter kann für Kind A Elternzeit bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres, also bis zum 30.04.2011, beanspruchen. Im Anschluss geht sie zwei Jahre in Elternzeit für Kind B bis zur Vollendung seines 3. Lebensjahres am 30.04.2013. Danach nimmt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers die übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für Kind A (für das 3. Lebensjahr) bis zum 30.04.2014 und dann die zwölf Monate der Elternzeit für Kind B bis zum 30.04.2015.

Mütter können erst nach Ablauf der Mutterschutzfristen in Elternzeit gehen. Die Mutterschutzzeiten werden dabei auf die Elternzeit angerechnet. Väter können Elternzeit sofort nach der Geburt in Anspruch nehmen (§ 15 Abs. 2 BEEG).

## Kündigungsschutz während der Elternzeit

Sie können während der Elternzeit **nicht gekündigt werden**. Der Kündigungsschutz beginnt mit Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und endet mit Ablauf der Elternzeit. Er gilt auch für die Zeiten, in denen Sie Teilzeitarbeit (im zulässigen Rahmen) bei demselben Arbeitgeber leis-

ten. Ein Ausnahmegrund vom Kündigungsschutz ergibt sich jedoch durch Fehlverhalten während einer ausgeübten Teilzeittätigkeit in der Elternzeit!

Sie selbst dürfen das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen kündigen. Wollen Sie zum Ende der Elternzeit kündigen, so müssen Sie eine Frist von mindestens drei Monaten wahren (§ 18+19 BEEG).

## **Übertragung des Jahresurlaubes**

Ihr Jahresurlaub wird Ihnen für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Dies gilt nicht, wenn Sie während der Elternzeit Teilzeitarbeit leisten. Ein Urlaubsanspruch aus der Zeit vor der Elternzeit wird nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr gewährt (§ 17 BEEG). Beachten Sie, dass der Resturlaub bei nicht rechtzeitiger Inanspruchnahme verfällt!

Reduzieren Sie Ihre Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit und haben davor in Vollzeit gearbeitet, so erhalten Sie noch vorhandene Rest-Urlaubstage aus der Vollzeitstelle ohne Ausgleich als Urlaubstage in der Teilzeit.

## **Jahressonderzahlung**

Auf eine etwaige Jahressonderzahlung (für das Jahr, in dem Ihr Kind geboren ist) haben Sie dann vollen Anspruch, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Elterngehaltanspruch bestanden hat.

## **Anerkennung von Erziehungszeiten bei der Rentenversicherung**

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden für Kinder drei Erziehungsjahre anerkannt, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung vom Bund geleistet werden. Dabei wird der Rentenberechnung für die ersten drei Lebensjahre des Kindes das monatliche Durchschnittseinkommen zu Grunde gelegt. Rentenbeiträge, die zusätzlich durch Teilzeitarbeit während der Elternzeit geleistet werden, wirken sich rentensteigernd aus. Der Bund ergänzt in diesem Fall die Differenz zum Beitrag, die zum früheren Durchschnittseinkommen besteht. Die Erziehungszeit wird derjenigen Person zugeordnet, die das Kind erzogen hat. Ein Wechsel der Zuordnung unter den Eltern ist möglich. Möchten Sie dem Vater die Erziehungszeit zurechnen lassen, müssen Sie 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). Haben sich beide Elternteile die Elternzeit aufgeteilt, so können auch die Ansprüche entsprechend geteilt werden.

## Wie kann die Elternzeit zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden?

Sie können die Elternzeit flexibel aufteilen:

- **Ein Elternteil kann sie ganz oder nur teilweise beanspruchen.**
- **Sie können die Elternzeit untereinander aufteilen und sich gegenseitig abwechseln.**
- **Sie können die ganze Zeit oder einzelne Abschnitte gemeinsam nehmen und beide bis zu 30 Stunden erwerbstätig sein.**

Die Gesamtdauer von drei Jahren **pro Kind und Elternteil** darf dabei nicht überschritten werden.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Partnerin/den Partner ist unabhängig von der eigenen Elternzeit. Dadurch können Sie erreichen, dass nach dem dritten Geburtstag des Kindes jeder Elternteil u.U. noch ein Jahr oder ein paar Monate in Elternzeit geht und so das Kind mehr als drei Jahre am Stück betreut wird.

Die Elternzeit kann auch nur für ganz kurze Zeitabschnitte, z.B. wenige Wochen, beansprucht werden. Für Väter ergibt sich so die Möglichkeit, die erste Zeit nach der Geburt bei der Familie zu sein, ohne dass dafür der Jahresurlaub beansprucht werden muss. Im Falle einer Frühgeburt können Sie so mit Sicherheit bei Ihrer Familie sein, ohne dabei von einem für den „falschen Zeitpunkt“ beantragten Urlaub abhängig zu sein.

„Eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit gibt Müttern die Chance, beruflich „dran“ zu bleiben und Vätern mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen. So ergibt sich eine gerechtere Verteilung der beruflichen, finanziellen Vor- und Nachteile einerseits. Andererseits profitieren die Kinder, wenn sich beide Eltern etwa gleich viel um sie kümmern.“<sup>1</sup>

## Darf ich während der Elternzeit arbeiten?

Elternzeit und Erwerbstätigkeit schließen sich nicht gegenseitig aus! Deshalb hat der Gesetzgeber geregelt, dass Sie auch während der Elternzeit arbeiten gehen können. Sie dürfen dabei aber eine maximale Zahl von 30 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Eine Erwerbstätigkeit ist nicht nur beim Studentenwerk München, sondern auch bei einem anderen Arbeitgeber, einer anderen Arbeitgeberin oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit möglich. Diese Fälle sind jedoch zustimmungspflichtig. Folgt auf die Elternzeit eine Beurlaubung und wollen Sie in dieser Zeit eine Erwerbstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber bzw. einer anderen

---

<sup>1</sup> Aus „Das Dschungelbuch“ von Verband berufstätiger Mütter, S. 14

Arbeitgeberin fortsetzen, so muss Ihnen dies seitens der Personalstelle im Rahmen einer „Nebentätigkeit“ (geringerer zeitlicher Umfang) bewilligt werden. Anspruch auf Teilzeitarbeit besteht, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind (siehe § 15 Abs. 4–7 BEEG):

- Ihr Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate.
- Ihrem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Sie haben Ihren Anspruch der Personalstelle sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Sollte der Verringerung Ihrer Arbeitszeit nicht zugestimmt werden, können Sie den Personalrat einschalten.

Bei Beschäftigten, die bereits vor der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben, besteht die Möglichkeit, diese im Rahmen von höchstens 30 Wochenstunden fortzusetzen.

**Nach Beendigung der Elternzeit besteht der Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz zurückzukehren, der die Stundenzahl und die Vergütung aufweist, die Sie vor der Elternzeit hatten.**

Das Anrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bedeutet jedoch nicht, dass Sie tatsächlich zu Ihrem bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren.

#### **Bitte beachten Sie:**

Sieben Wochen bevor Sie mit der Teilzeittätigkeit während der Elternzeit beginnen wollen, müssen Sie dies der Personalstelle schriftlich mitteilen. Schildern Sie in Ihrem Antrag in welchem Umfang und mit welcher Aufteilung der Stunden Sie arbeiten wollen. Stellen Sie Ihren Antrag dabei unter Bezugnahme auf § 15 Abs. 5 + 7 BEEG. Dadurch bringen Sie die vierwöchige Einigungsfrist und die siebenwöchige Ankündigungsfrist in Lauf.

Es ist empfehlenswert, einen Antrag auf Teilzeittätigkeit während der Elternzeit möglichst frühzeitig zu stellen, d.h. bereits mit Beantragung der Elternzeit an sich. Bei einer späteren Beantragung können Sie nicht sicher sein, ob für Ihre Abwesenheit nicht bereits eine verbindliche Regelung getroffen wurde, die Grund für eine Ablehnung des Teilzeitwunsches sein könnte.

#### **Beachten Sie bei der Beantragung von Elternzeit bitte Folgendes:**

- Melden Sie die **Elternzeit** spätestens **sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich** bei der Personalstelle an. Beantragen Sie z.B. Elternzeit für das erste Lebensjahr des Kindes und möchten dann um ein zweites Jahr verlängern, so teilen Sie dies so früh wie möglich (**mindestens jedoch sieben Wochen**) vor Beginn der Personalstelle mit.
- Gehen Sie nicht gleichzeitig mit Ihrer Partnerin/Ihrem Partner in Elternzeit, so muss erst nur die Person Elternzeit anmelden, die sie zuerst beansprucht. Die oder der andere kann seine Elternzeit später anmelden, muss aber dennoch die Sieben-Wochenfrist vor Beginn der eigenen Elternzeit einhalten.

- Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden, eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 1 BEEG).
- Die Elternzeit muss Ihnen bescheinigt werden (§16 Abs. 1 BEEG).
- Stimmt der Arbeitgeber der Übertragung des dritten Jahres auf einen späteren Zeitpunkt zu, so sollte dies rechtzeitig **schriftlich vereinbart** werden. Damit gehen Sie dem Risiko aus dem Weg, dass die restliche Elternzeit verfällt.

## **Vorzeitige Beendigung bzw. Verlängerung der Elternzeit**

Es ist empfehlenswert, sich bei Anmeldung der Elternzeit auf die ersten zwei Jahre zu beschränken, da eine nachträgliche Änderung nur mit Einverständnis der Arbeitgeberseite möglich ist.

Eine Verkürzung der Elternzeit ist meist schwieriger zu realisieren, weil für Ihre Abwesenheit personeller Ersatz und u.U. bestimmte Regelungen getroffen worden sind. Sie können die Elternzeit aber vorzeitig beenden, wenn die Personalstelle und Ihre Vorgesetzte/ Ihr Vorgesetzter zustimmen. Wollen Sie die Elternzeit wegen eines Härtefalls beenden, dann kann dies nur innerhalb von vier Wochen **aus dringenden betrieblichen Gründen** schriftlich abgelehnt werden. Ein Härtefall besteht z.B. bei schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod eines Elternteils oder wenn die wirtschaftliche Existenz durch Trennung oder Scheidung erheblich gefährdet ist.

Die Elternzeit kann jedoch nicht vorzeitig beendet werden, weil wegen einer erneuten Schwangerschaft die Mutterschutzfristen einsetzen. Die Elternzeit endet dementsprechend nicht durch die Geburt eines weiteren Kindes!

Eine Verlängerung der beantragten Elternzeit ist ebenfalls nur mit Zustimmung der oben genannten Stellen möglich. Dies gilt auch für den Fall, dass entgegen der Planung, die Elternteile sich die Elternzeit doch nicht abwechselnd aufteilen können (siehe § 16 Abs. 3 BEEG).

Sollte der Verkürzung oder Verlängerung der Elternzeit nicht zugestimmt werden, können Sie den Personalrat einschalten.

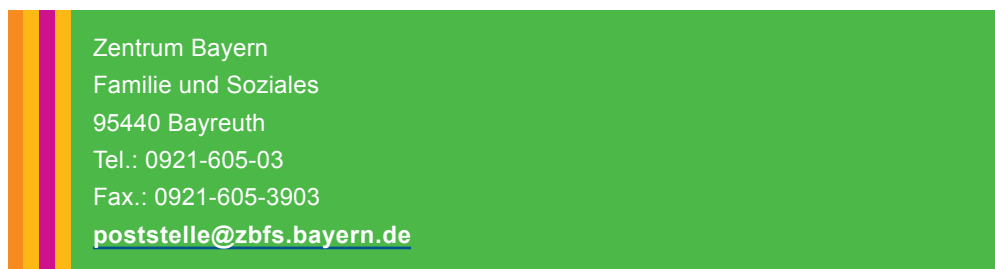
## **Anspruch auf Elterngeld bzw. Teilelterngeld**

Neben der Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen, haben Sie zudem einen Anspruch auf Elterngeld. Das Elterngeld soll Sie während der ersten zwölf bzw. vierzehn Lebensmonate Ihres Kindes unterstützen und Ihnen den bei einer Unterbrechung Ihrer Erwerbstätigkeit entstehenden Lohnausfall ausgleichen.

Die Voraussetzungen für den Erhalt von Elterngeld sind erfüllt, wenn Sie Ihr Kind selbst betreuen und erziehen und mit diesem in einem Haushalt leben – auch wenn es sich nicht um Ihr leibliches Kind handelt, z.B. als Adoptiveltern oder Ehe- und Lebenspartner/innen. Der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthaltsort muss in Deutschland liegen. Sie dürfen bei Leistungsbezug keine oder keine volle Erwerbs-

tätigkeit ausüben, d.h. maximal 30 Stunden wöchentlich arbeiten. Anders als bei der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit nicht Voraussetzung für den Erhalt von Elterngeld, wodurch auch Hausfrauen und Hausmänner, Studierende oder Selbstständige grundsätzlich einen Anspruch haben (§ 1 BEEG).

Sie müssen das Elterngeld **schriftlich bei der Elterngeldstelle** (Zentrum Bayern Familie und Soziales) **beantragen**. Dort erhalten Sie die erforderlichen Antragsformulare, die von beiden Elternteilen bzw. den Berechtigten unterschrieben werden müssen. Im Antrag müssen Sie sich festlegen, für wie viele der ersten vierzehn Lebensmonate des Kindes Sie Elterngeld beantragen. Zudem bestimmen Sie, wer welche Monatsbeiträge in Anspruch nimmt. Ihre Angaben sind bindend (§ 5 BEEG). Stellen Sie den Antrag möglichst gleich nach der Geburt, da eine rückwirkende Auszahlung nur für drei Monate erfolgen kann. Zur Reduzierung des organisatorischen Aufwands nach der Geburt besorgen Sie sich schon vorher alle für den Antrag notwendigen Unterlagen.



Zentrum Bayern  
Familie und Soziales  
95440 Bayreuth  
Tel.: 0921-605-03  
Fax.: 0921-605-3903  
[poststelle@zbfs.bayern.de](mailto:poststelle@zbfs.bayern.de)

Für Erwerbstätige wird für die Dauer von zwölf Monaten ein Ersatz für das wegfallende Gehalt in Höhe von 67 % des durchschnittlichen Nettolohns der letzten zwölf Monate gezahlt, bis zu einem Höchstbetrag von 1.800 Euro. Wird nach der Geburt die Erwerbstätigkeit im Rahmen der zulässigen Stundenzahl von 30 Wochenstunden fortgesetzt, so erhalten Sie 67 % des Betrages, der sich aus der Differenz von ursprünglichem Durchschnittsverdienst zu neuem Einkommen aus Teilzeiterwerbstätigkeit ergibt (sog. Teilelterngeld). Es kann nur ein maximaler Betrag von 2.700 Euro sein, der als Einkommen vor der Geburt berücksichtigt wird. Bei Mehrlingsgeburten stehen für das zweite und jedes weitere Kind zusätzlich (zum errechneten Elterngeld) jeweils 300 Euro Elterngeld zu, wodurch auch der Höchstbetrag von 1.800 Euro überstiegen werden kann. Leben neben dem Neugeborenen zwei Kinder unter sechs Jahren oder ein Kind unter drei Jahren in der Familie, so wird ein Geschwisterbonus von 10 % des Elterngeldes (ohne Geschwister) gewährt, mindestens ein Betrag von 75 Euro.

Auszubildende dürfen auch während des Bezugszeitraumes von Elterngeld in Vollzeit weiterarbeiten, da ihre Beschäftigung keine volle Erwerbstätigkeit im Sinne des § 1 BEEG darstellt.

Grundlage der Einkommensermittlung sind Ihre monatlichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen.

Beziehen Sie Elterngeld, so wird gleichzeitig gezahltes Mutterschaftsgeld und ein gezahlter Arbeitgeberzuschuss voll auf dieses angerechnet. D.h. Sie bekommen

nicht gleichzeitig Mutterschaftsgeld und zusätzlich Elterngeld. Nur das Mutterschaftsgeld in Höhe von maximal 210,00 Euro für Beschäftigte, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, wird nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Grundsätzlich steht einem Elternteil das Elterngeld nur für zwölf Monate zu, gibt der andere Elternteil seine Erwerbstätigkeit ebenfalls für mindestens zwei Monate auf oder reduziert sie zumindest, so werden zwei weitere Monate zusätzlich gewährt. In diesem Zusammenhang wird umgangssprachlich von „Vätermonaten“ gesprochen, obwohl ebenso Frauen nur zwei Monate Familienzeit nehmen können und der Vater den überwiegenden Teil Elterngeld beansprucht.

Alleinerziehende mit alleinigem Sorgerecht können die vollen 14 Monate für sich beanspruchen.

Wollen beide Elternteile das Elterngeld in Anspruch nehmen, so kann, anders als bei der Elternzeit, nicht die volle Zeit von 14 Monaten gemeinsam verbracht werden. Die gleichzeitige Beanspruchung verkürzt die Gesamtdauer auf sieben Monate pro Person. Es besteht auch die Möglichkeit der Verlängerung auf 24 bzw. 28 Monate, wenn die Monatsbeträge dafür halbiert werden.

#### **Wichtig!**

Bitte beachten Sie, dass von der Personalstelle keine Beratung zum Elterngeld durchgeführt werden kann! Wegen der Beantragung und Auszahlung des Elterngeldes setzen Sie sich bitte mit der Elterngeldstelle (Zentrum Bayern Familie und Soziales) in Verbindung, die Ihnen auch weitere Informationen geben kann.

#### **Beispiele für die Aufteilung der Elternzeit**

Ein Paar erwartet sein erstes Kind. Beide Elternteile arbeiten Vollzeit und überlegen sich verschiedene Möglichkeiten, wie sie die Elternzeit aufteilen könnten:

Geburtsdatum des Kindes ist der 28. Juni 2009

#### **Möglichkeit 1**

Beide wechseln sich bei der Elternzeit ab:

6 Monate Elternzeit Mutter	28.06.2009 – 27.12.2009
12 Monate Elternzeit Vater	28.12.2009 – 27.12.2010
18 Monate Elternzeit Mutter	28.12.2010 – 27.06.2012

#### **Möglichkeit 2**

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

12 Monate Elternzeit Mutter und Vater	28.06.2009 – 27.06.2010
12 Monate Elternzeit Vater	zu Beginn der Schulzeit des Kindes (vor Vollendung des achten Lebensjahres)

### Möglichkeit 3

Beide verkürzen ihre Arbeitszeit während der Elternzeit und wechseln sich bei der Betreuung des Kindes ab.

Reduzierung der Arbeitszeit der Mutter auf	30 Stunden
Reduzierung der Arbeitszeit des Vaters auf	20 Stunden

### Überlegungen zur Elternzeit

Machen Sie sich bei der Planung der Elternzeit Gedanken darüber, welches Elternzeitmodell am ehesten zu Ihrer beruflichen Lage und Ihrer privaten Lebensplanung passt und bemessen Sie die Elternzeit nicht von vorneherein zu großzügig.

Planen Sie in jedem Fall frühzeitig, da Ihre Entscheidung weitreichende Konsequenzen für Ihr weiteres (Berufs)leben haben wird. Einige werden sich nach sorgfältiger Abwägung gegen eine Berufstätigkeit während der ersten Lebensjahre des Kindes entscheiden. Mögliche Gründe: Die Vorstellung, „nur“ für die Kinderbetreuung zu arbeiten und/oder fehlende Krippenbetreuung. Bedenken Sie dabei, dass die Rechnung auf lange Sicht nicht aufgeht. Die Kosten für Kinderbetreuung müssen im Vergleich nur für wenige Jahre aufgewendet werden. Durch eine kurze Elternzeit erzielen sie jedoch längerfristig mehr Einkommen, weil im umgekehrten Fall z.B. bestimmte berufliche Aufstiegschancen in Folge einer langen Auszeit nicht genutzt würden. Auch die finanzielle Absicherung im Alter basiert im Wesentlichen auf eigenen Beiträgen, die durch die Erwerbstätigkeit erbracht werden.

Sicher konnten Sie feststellen, dass die Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit sehr viel Raum für eine individuelle Gestaltung lassen. Um das Ausmaß aller möglichen Kombinationen kennen zu lernen empfehlen wir Ihnen als wichtige Ergänzung die **Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“** des Bundesfamilienministeriums. Diese können Sie kostenlos über [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) oder die Servicenummer 01805 – 778090 beziehen.

## **4. Während der Elternzeit oder Beurlaubung**

- **Sich über den beruflichen Wiedereinstieg Gedanken machen**
- **Kontakthaltmöglichkeiten**
- **Weiterbildung**

## **Sich über den beruflichen Wiedereinstieg Gedanken machen**

Es ist wichtig, sich umfassend damit auseinanderzusetzen, wie es nach der Elternzeit mit Ihrem Berufsweg weitergehen soll. Sie erhalten die nötige Sicherheit, wenn Sie wissen, worauf Sie nach der Familienzeit zusteuern.

Besonders Müttern, die für die Kindererziehung eine lange Berufspause einlegen wollen, ist zu raten, dies mit allen Konsequenzen gut zu überdenken. Häufig führen lange Berufspausen zum persönlichen Berufsausstieg, weil Sie die Rückkehr in den Beruf mit jedem Jahr mehr als unüberwindbare Hürde empfinden.

In jedem Fall sollten Sie während Ihrer beruflichen Auszeit die Arbeitswelt im Blick behalten und sich über organisatorische, technische und rechtliche Neuerungen auf dem Laufenden halten. Halten Sie Ihren beruflichen Wiedereinstieg fest im Blick. Eine Teilzeittätigkeit bietet auf der einen Seite die Chance, Flexibilität bei der Kinderbetreuung zu erreichen – sie hat jedoch Auswirkungen auf ein eigenständiges, existenzsicherndes Einkommen und mindert die Rentenbeiträge.

## **Kontakt halten**

Sie haben die Möglichkeit, sich während Ihrer Familienzeit weiter über aktuelle Abläufe im Studentenwerk auf dem Laufenden zu halten. Machen Sie gegenüber Ihren Kolleginnen und Kollegen deutlich, dass Sie daran interessiert sind, weiter zu Betriebsausflügen, Feiern und Jubiläen eingeladen zu werden – sofern Sie dies wünschen. Eine regelmäßige Kontaktaufnahme zu Ihrem Arbeitsumfeld ermöglicht Ihnen, zumindest über grobe Neuerungen informiert zu sein.

## **Weiterbildungsangebote**

Sich weiterzubilden ist in fast allen Berufszweigen eine wichtige Maßnahme, um dauerhaft am Ball zu bleiben. Damit Sie trotz der „Auszeit“ für die Kinder nicht den Anschluss verlieren, bietet das Studentenwerk München seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch während der Elternzeit die Gelegenheit, fortlaufend an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. So wird der Wiedereinstieg erleichtert und es entstehen während der „Erziehungspause“ keine fachlichen Lücken, die später erst wieder mühsam geschlossen werden müssten.

## **5. Der berufliche Wiedereinstieg**

- **Planung des beruflichen Wiedereinstiegs**
- **Teilzeittätigkeit**

## Planung des beruflichen Wiedereinstiegs

Die Zeit vor dem Wiedereinstieg ist geprägt von der Frage, wie die Berufstätigkeit am besten mit der neuen Familiensituation in Einklang gebracht werden kann. Sie überlegen, ob die veränderten Lebensbedingungen noch zu Ihrem ursprünglichen Arbeitsmodell passen. Nicht immer harmonieren die Arbeitszeiten und die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen mit den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern.


Sicher kommt Ihnen als erste Möglichkeit für eine gute Vereinbarkeit von Job und Familie die Teilzeitarbeit in den Sinn. Eine Teilzeittätigkeit bietet auf der einen Seite die Chance Beruf und Familie gut unter einen Hut zu bringen. Sie hat jedoch auch Auswirkungen auf ein eigenständiges, existenzsicherndes Einkommen und mindert die Rentenbeiträge. Deshalb müssen Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ihre Beschäftigten auf die Folgen von Teilzeitbeschäftigung und langen Beurlaubungszeiten bei deren Beantragung hinweisen (§ 13 Abs. 6 HGIG)! All dies macht eine gleichberechtigte Aufteilung der Kinderbetreuung auf beide Elternteile notwendig – wenn möglich.

Das Studentenwerk München bietet die verschiedensten Teilzeitarbeitsmodelle und Möglichkeiten, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Die wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig auf die Woche verteilt werden oder Sie können nur an einigen Tagen der Woche anwesend sein. Das für Sie passende Modell lässt sich in Absprache mit Ihren Vorgesetzten und der Personalstelle sicher finden. Natürlich müssen bei der Wahl eines individuellen Teilzeitmodells auch die dienstlichen Erfordernisse Berücksichtigung finden. Bei weiterem Unterstützungsbedarf steht Ihnen der Personalrat zur Verfügung.

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter existiert prinzipiell keine zeitliche Beschränkung, weder bezogen auf eine wöchentliche Mindestarbeitszeit, noch auf die Gesamtdauer der Arbeitszeitreduzierung.

### Für Väter:

Überlegen Sie, ob für Sie nach Kenntnis aller rechtlichen Rahmenbedingungen zur Elternzeit und Teilzeit nicht auch eine Reduzierung der Arbeitszeit, während oder nach der Elternzeit, in Frage kommt.



„Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere. So kann die Balance gelingen“, von Thomas Gesterkamp, Herder Verlag, 2007

Sie werden dadurch nicht nur Ihre Partnerin beim Fortschreiten ihres beruflichen Werdeganges unterstützen, sondern auch selbst durch Ihre aktive Rolle als Vater viel Wertvolles hinzugewinnen! Sie erwerben durch die „Familienarbeit“ viele neue Erkenntnisse, von denen Sie auch in Ihrem Beruf profitieren können.

### Wichtig!

**Damit Ihr Anspruch auf eine Vollzeitstelle erhalten bleibt, müssen Sie die Dauer Ihrer Teilzeittätigkeit unbedingt befristen.**

Bei einer Verringerung der Arbeitszeit wird das ursprüngliche Arbeitsverhältnis dauerhaft geändert. Ist nichts anderes vereinbart worden, haben Sie keinen Anspruch darauf, zum ursprünglichen Arbeitsumfang zurückzukehren.

Melden Sie deshalb immer nur befristet für einen überschaubaren Zeitraum Teilzeit an, um ggfs. auf Veränderungen der finanziellen Situation reagieren zu können. Wenn nötig, können Sie dann rechtzeitig einen erneuten Antrag auf (befristete) Verlängerung stellen

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

Sie besitzen unter bestimmten Voraussetzungen einen durch Gesetz garantierten, befristeten Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Dazu wurden im öffentlichen Dienst alle Dienststellen aufgefordert, Arbeitszeiten anzubieten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich machen. Maßgebliche gesetzliche Grundlagen hierfür ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die maßgebliche Regelung zu unbezahltm Sonderurlaub stellt §28 TVL dar.

Einen Anspruch auf eine reduzierte Stundenzahl haben Sie nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, wenn Sie sich seit mindestens sechs Monaten im Arbeitsverhältnis befinden und keine wichtigen betrieblichen Gründe dem Teilzeitwunsch entgegenstehen.

Sie müssen **mindestens drei Monate vor geplantem Beginn** der Teilzeit einen **Antrag** stellen. In diesem Antrag müssen die Dauer der Arbeitszeitreduzierung sowie der zeitliche Umfang der Teilzeitbeschäftigung angegeben werden.

Mindestens einen Monat vor Beginn der Teilzeit muss die Arbeitgeberseite hierauf reagiert haben. Sollte dies nicht der Fall sein, so dürfen Sie nach Ablauf der drei Monate, wie von Ihnen gewünscht, zu der reduzierten Arbeitszeit arbeiten.

Die für Sie geeignete Stundenzahl, die Ihre persönlichen Interessen sowie die des Studentenwerks erfüllt, müssen im Einzelfall geklärt werden.

Soll eine Vollzeitstelle besetzt werden, so müssen Beschäftigte, die aus familiären Gründen die Arbeitszeit verringert haben, bei gleicher Eignung bevorzugt werden.

## Ihr Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung

Arbeiten Sie nach Ihrem Teilzeitmodell an jedem Tag der Arbeitswoche, so ergibt sich für Sie kein **Unterschied** zu Ihrem bisherigen Urlaubsanspruch bei der Vollzeittätigkeit. Arbeiten Sie nicht an jedem Arbeitstag der Woche oder des Monats, so reduziert sich Ihr Urlaubsanspruch. Er wird um die Tage gekürzt, die Sie vom Umfang her weniger arbeiten als eine Vollzeitkraft – wenn die Arbeitszeitverteilung vertraglich so geregelt ist.

### Hinweis:

Bei der Planung Ihres beruflichen Wiedereinstiegs sollten Sie an eine möglichst **frühzeitige Rückmeldung** an die Personalstelle denken. Eine Frist von mindestens sechs Monaten vor der geplanten Rückkehr wäre für deren weitere Planung hilfreich.

Teilen Sie mit, welche Fähigkeiten, Interessen, und Neigungen Sie bezüglich Ihres zukünftigen Einsatzgebietes haben und ob es Einsatzgebiete gibt, die nicht vorstellbar sind.

Wir sind bemüht, Ihnen frühzeitig Angaben zu Ihrem künftigen Einsatzort machen zu können.

## Checkliste für die Planung des beruflichen Wiedereinstiegs

- Wann läuft meine geplante Elternzeit/Beurlaubung aus? Wann will ich zurückkehren? Bin ich im Hinblick auf den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs flexibel?
- Wie viele Stunden pro Woche möchte ich arbeiten? Bin ich hinsichtlich der Stundenzahl flexibel?<sup>2</sup> Wie kann/will ich die Arbeitszeit verteilen? Nur vormittags oder ganze Tage?<sup>3</sup> Welche zeitlichen Regelungen lassen sich mit den Kinderbetreuungsmöglichkeiten vereinbaren?
- In welchem Bereich möchte ich aufgrund meiner früheren Tätigkeit eingesetzt werden?
- Kinderbetreuung: Bin ich über das Angebot der studentischen Eltern-Kind-Initiativen informiert? Wer springt bei unvorhergesehenen Verzögerungen ein, wenn ich z.B. länger arbeiten muss oder die öffentlichen Verkehrsmittel Verspätungen haben?
- Weiterbildung: Habe ich die Möglichkeit, bereits vor meinem Dienstantritt Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen, z.B. um meine Kenntnisse der Datenverarbeitung aufzufrischen?
- Was mache ich, wenn meine Vorstellungen zu Arbeitszeit, Arbeitszeitverteilung oder dem gewünschten Einsatzbereich nicht umsetzbar sind? Wie weit kann ich dem Studentenwerk entgegenkommen? Wo sind Grenzen, z.B. aufgrund fehlender Kinderbetreuung?
- Wie lange befriste ich meine Teilzeit?
- Habe ich noch Fragen zur Teilzeit? Sind mir die Auswirkungen von Teilzeit klar, wie Urlaubsanspruch, soziale Leistungen, Gehalt, Versorgung etc.?<sup>4</sup>
- Wann teile ich meinen geplanten Wiedereinstieg mit?<sup>5</sup>
- Wem teile ich meinen geplanten Wiedereinstieg mit?<sup>6</sup>
- Ergeben sich bei der Krankenversicherung oder bei der Krankenkasse Änderungen, wenn ich wieder berufstätig bin?<sup>7</sup>

---

2 Vor allem bei einem unterhältigen Teilzeitwunsch kann es möglich sein, dass Sie gefragt werden, ob Sie mehr Stunden arbeiten können. Sie sollten darauf vorbereitet sein.

3 Manchmal ist aus dienstlichen Gründen lediglich die Arbeit an ganzen Tagen oder auch an einigen Nachmittagen möglich. Möglicherweise muss der Arbeitsplatz mit einer Kollegin/einem Kollegen geteilt werden.

4 Informieren Sie sich hierüber rechtzeitig bei der Personalstelle.

5 Bitte spätestens sechs Monate vorher.

6 Ihrer Vorgesetzten und der Personalstelle.

7 Informieren Sie rechtzeitig Ihre Krankenversicherung bzw. Krankenkasse über das Ende der Beurlaubung.

## **6. Berufstätigkeit mit Kind**

- **Gesetzliche Regelungen bei Erkrankung des Kindes**
- **Gesetzliche Regelungen bei eigener Erkrankung**

### Was tun, wenn das Kind krank wird?

Für Beschäftigte gelten folgende Regelungen:

Im Krankheitsfall Ihres Kindes haben Sie 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 V).

Freiwillig- oder Privatversicherte müssen ihre Ansprüche auf Krankengeld im Einzelfall mit ihrer Versicherung klären. Seit 2002 gilt der Anspruch auf unbezahlte Freistellung auch für Beschäftigte, die nicht gesetzlich versichert sind.

**Klären Sie in jedem Fall Einzelfragen mit Ihrer Krankenkasse, da aufgrund der unterschiedlichen Regelungen der einzelnen Versicherungen keine generelle Aussage getroffen werden kann!**

Dauer der Freistellung:

- längstens zehn Arbeitstage je Beschäftigtem pro Kind im Kalenderjahr, insgesamt nicht mehr als 25 Arbeitstage
- bei Alleinerziehenden längstens 20 Arbeitstage pro Kind, insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitstage

Voraussetzung für den Anspruch ist, dass Ihr Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, keine anderen im Haushalt lebenden Personen das Kind betreuen können und die Erforderlichkeit nach ärztlichem Zeugnis gegeben ist. Eine Altersbegrenzung für behinderte Kinder ist abgeschafft worden.

### Ist auch eine Arbeitsbefreiung möglich?

Im Krankheitsfall Ihres Kindes ist auch eine durch den Arbeitgeber finanzierte, bezahlte Freistellung von der Arbeit möglich. Dies stellt jedoch die **Ausnahme** für den Fall dar, dass Sie keinen Anspruch nach §45 SGB V haben, z.B. wenn Ihr Kind nicht gesetzlich versichert ist (siehe §29 Abs. 1e bb TVL).

Eine solche bezahlte Arbeitsbefreiung ist nach dem TVL für bis zu vier Arbeitstage im Jahr möglich. Voraussetzung ist auch hier, dass Sie ein Kind unter zwölf Jahren zu betreuen haben, welches mit Ihnen in einem Haushalt lebt oder bei Erkrankung der Betreuungsperson für ein dauerhaft pflegebedürftiges Kind unter acht Jahren. Ein Arzt/eine Ärztin muss die Notwendigkeit der Pflege bescheinigen. Es darf keine andere Person zur sofortigen Pflege zur Verfügung stehen (§29 Abs. 1 e cc TVL).

### Und was tun bei eigener Erkrankung?

Die Gesetzgebung hat vorgesehen, dass Betreuungspersonen, die aufgrund eigener Erkrankung nicht mehr für die Betreuung ihres Kindes unter zwölf Jahren sorgen können, eine Haushaltshilfe zur Verfügung gestellt bekommen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann, z.B. wenn Ihr Partner/Ihre Partnerin keinen Urlaub nehmen kann oder Sie alleinerziehend sind.

**Die gesetzlichen Krankenkassen unterscheiden sich hier teilweise beträchtlich in ihren Voraussetzungen und Leistungen. Sie sollten sich daher erkundigen, wie es bei Ihrer Krankenkasse aussieht!**

Grundsätzlich wird eine Haushaltshilfe für die Erledigung der für die Weiterführung des Haushalts notwendigen Aufgaben eingesetzt: Einkaufen, Kochen, Waschen, Bügeln, Nähen, Wäschepflege, Reinigen der Wohnung sowie das Versorgen und Beaufsichtigen der Kinder. Sie müssen bei Inanspruchnahme eine Zuzahlung von 10% der Kosten eines Kalendertages leisten. Mindestens müssen dies fünf Euro, höchstens zehn Euro pro Tag sein. Bei Schwangerschaft und Entbindung muss keine Zuzahlung geleistet werden. Die Haushaltshilfe ist eine Fachkraft, die meist von einer gemeinnützigen Einrichtung gestellt wird (z.B. Caritasverband, Sozialstationen, Deutsches Rotes Kreuz).

#### **Hinweis:**

Führen Verwandte oder Verschwägerter (bis zum zweiten Grad) den Haushalt fort, so kann keine Vergütung gezahlt werden. Die Krankenkasse kann aber eventuell in diesem Fall Fahrtkosten oder Verdienstausschlag übernehmen.

Für den Fall, dass Ihre Krankenkasse keine Haushaltshilfe stellen kann und Sie sich selbst eine solche beschaffen müssen, werden Ihnen die Kosten in angemessener Höhe erstattet (§ 38 Abs. 4 SGB V). Beachten Sie, dass hier wieder jede Krankenkasse die erstattungsfähigen Aufwendungen in Ihrer Satzung individuell regelt. Aufwendungen werden für eine angemessene Höhe und Stundenzahl pro Tag übernommen. Ein Stundensatz von sieben bis acht Euro wird meist als realistisch angesehen.

Geht ein Haushaltsangehöriger wegen Erledigung des Haushalts in unbezahlten Urlaub, so kommt auch hier eine Kostenerstattung in Frage. Dabei nimmt man an, dass der unbezahlte Urlaub dann genommen wird, wenn es keine andere Möglichkeit gibt. Einkommenseinbußen können dennoch entstehen und die Kostenerstattung ist zudem nur für einen begrenzten Zeitraum möglich. Sind Sie mit der Hilfskraft weder verwandt noch verschwägert, so gelten grundsätzlich alle Kosten, die durch die Selbstbeschaffung entstehen, als erstattungsfähig.

#### **Für Privatversicherte:**

Die Kostenerstattung für eine Haushaltshilfe ist nicht im Leistungskatalog der Privatversicherungen vorgesehen. Sie können mit Ihrer Versicherungsgesellschaft aber verhandeln, ob im Einzelfall die Übernahme zur Vermeidung zusätzlicher Kosten, z.B. durch einen Krankenhausaufenthalt, möglich ist. Ist die Krankheit unfallbedingt, so leistet unter Umständen Ihre Unfallversicherung die Kosten der Haushaltshilfe. Bitte erkundigen Sie sich aber auch hier bei Ihrer Versicherung. Sie müssen von Ihrer Krankenkasse Antragsformulare anfordern und darin Ihren Bedarf begründen und dessen voraussichtliche Dauer. Sie werden gefragt, wo Ihre Kinder sonst während Ihrer Berufstätigkeit betreut werden.

# 7. Checkliste – Wann sollten Sie was erledigen?

## 1. Vor der Geburt

- Zu Beginn der Schwangerschaft:**  
Sobald Ihnen Ihre Schwangerschaft bekannt wird, (bzw. nach Ablauf der Zwölf Wochen-Frist, denn dann kann erfahrungsgemäß von einer stabilen Schwangerschaft ausgegangen werden) sollten Sie Ihre Vorgesetzte/Ihren Vorgesetzten informieren. Erzieherinnen sollten aufgrund des sofortigen Beschäftigungsverbots zur Prüfung des Immunstatus umgehend ihre Schwangerschaft anzeigen. Auf dem Dienstweg wird hierüber auch die Personalstelle informiert. Legen Sie eine Kopie des Mutterpasses vor und teilen Sie den voraussichtlichen Termin der Entbindung mit.
- Planen Sie schon so weit als möglich in den Monaten der Schwangerschaft,** ob wie lange und in welcher Form Sie Elternzeit nehmen werden.
- Im siebten Schwangerschaftsmonat:**  
Besorgen Sie sich spätestens jetzt die Antragsformulare für das Bundeselterngeld beim Zentrum Bayern Familie und Soziales und für das Kindergeld bei der Personalstelle
- Sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin:**  
Beantragen Sie das Mutterschaftsgeld bei Ihrer Krankenkasse und klären Sie, wie es mit der Weiterversicherung nach der Geburt aussieht.
- Sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin:**  
Jetzt beginnt für Sie als Mutter die Mutterschutzfrist.

## 2. Nach der Geburt

- Die Mutterschutzfrist dauert nach der Geburt acht Wochen (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen).
- Beantragen Sie das Kindergeld und das Bundeselterngeld für das erste Lebensjahr bzw. für die ersten 14 Lebensmonate Ihres Kindes. Stellen Sie den Antrag möglichst gleich nach der Geburt, da eine rückwirkende Auszahlung des Elterngeldes nur für drei Monate erfolgen kann.
- Melden Sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich Elternzeit bei der Personalstelle an.

