

# Beruf und Familie vereinbaren



**Informationen für (werdende) Eltern**



Dieses Zertifikat ist gültig bis  
**31. Oktober 2018**

Auditierungsnummer  
**Z3-20151031-7660**

# Zertifikat 2015

## Studentenwerk München

Leopoldstraße 15, 80802 München

Die berufundfamilie gemeinnützige GmbH bescheinigt hiermit die erneute erfolgreiche Durchführung des audit berufundfamilie.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt.

31. Oktober 2015  
Frankfurt am Main

berufundfamilie gemeinnützige GmbH  
Geschäftsführung

## **Herausgeber/Kontakt**

**Studentenwerk München**  
**Unternehmenskommunikation & Kultur**  
Leopoldstraße 15  
Studentenhaus  
80802 München

Tel.: +49 89 38196-148  
Fax: +49 89 38196-144  
E-Mail: [uk@stwm.de](mailto:uk@stwm.de)  
Internet: [www.stwm.de](http://www.stwm.de)

**Redaktionelle Überarbeitung für das Studentenwerk:**  
Ingo Wachendorfer (verantwortlich)  
Abt. Unternehmenskommunikation & Kultur

Mit freundlicher Unterstützung von  
Wilfried Dost, Personalstelle  
Katharina Lang, Personalstelle  
Anna von Deym, Referentin der Geschäftsleitung

**Layout :**  
elementare teilchen GmbH

Wir danken dem Frauenbüro der Stadt Darmstadt für die freundliche Genehmigung, Teile ihres Leitfadens 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>
2.1 Meldung der Schwangerschaft beim Arbeitgeber	5
2.2 Besondere Schutzrechte während der Schwangerschaft	5
2.3 Mutterschutzfristen	6
2.4 Mutterschaftsgeld	6
2.5 Lohnsteuerkarte	7
2.6 Erholungsurlaub	7
2.7 Jahressonderzahlung	7
2.8 Arbeitsbefreiung	7
2.9 Planungsschritte	7
<b>3. Die Zeit nach der Geburt – Gestaltungswege</b>	<b>8</b>
3.1 Elternzeit	8
3.3 Anspruch auf Elternzeit	8
3.4 Dauer des Anspruchs auf Elternzeit	8
3.5 Kündigungsschutz während der Elternzeit	9
3.6 Übertragung des Jahresurlaubes	9
3.7 Jahressonderzahlung während der Elternzeit	9
3.8 Anerkennung von Erziehungszeiten bei der Rentenversicherung	9
3.9 Aufteilung der Elternzeit zwischen beiden Elternteilen	10
3.10 Arbeiten während der Elternzeit	10
3.11 Vorzeitige Beendigung bzw. Verlängerung der Elternzeit	11
3.12 Anspruch auf Elterngeld bzw. Teilelterngeld	11
3.13 Überlegungen zur Elternzeit	12
3.14 Anspruch auf Kindergeld	12
<b>4. Während der Elternzeit oder Beurlaubung</b>	<b>14</b>
4.1 Sich über den beruflichen Wiedereinstieg Gedanken machen	14
4.2 Kontakt halten	14
4.3 Weiterbildungsangebote	14
<b>5. Der berufliche Wiedereinstieg</b>	<b>15</b>
5.1 Planung des beruflichen Wiedereinstiegs	15
5.3 Ansprüche auf Teilzeit und Sonderurlaub außerhalb der Elternzeit	15
5.4 Ihr Urlaubsanspruch bei Teilzeitbeschäftigung	16
5.5 Checkliste für die Planung des beruflichen Wiedereinstiegs	17
<b>6. Berufstätigkeit mit Kind</b>	<b>18</b>
6.1 Gesetzliche Regelung bei Erkrankung des Kindes	18
6.2 Gesetzliche Regelung bei eigener Erkrankung	18
<b>7. Checkliste – Wann sollten Sie was erledigen?</b>	<b>20</b>

# 1. Vorwort

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

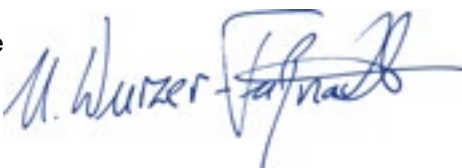
Kinder verändern Ihr Leben. Wir wollen, dass das Leben mit Kindern und Berufstätigkeit gemeinsam möglich, also zu vereinbaren ist. Das Studentenwerk München bietet Ihnen einen umfassenden Leitfaden, der Sie auf dem Weg von der Schwangerschaft bis zur Berufstätigkeit mit Kind begleiten soll und mit zahlreichen 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 das audit „berufundfamilie“, auf familienbewusste Personalpolitik. Zahlreiche Projekte sind in diesem Zusammenhang angestoßen worden, z. B. zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder zur Schaffung von 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 und Familienzeit für Mütter und 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 Elternzeiten deutlich. Das Elterngeld, bzw. das Elterngeld Plus, 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

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 (MuSchG) 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.

Auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Sie im Bereich Publikationen einen ausführlichen **Leitfaden zum Mutterschutz** kostenlos zum Download ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de))

### 2.1 Meldung der Schwangerschaft beim Arbeitgeber

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). 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 in 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.

Vorgesetzte/r und Personalstelle müssen mit Ihren Informationen über die Schwangerschaft vertraulich umgehen. Lediglich die zuständige Aufsichtsbehörde muss 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 können. Gehen Sie wenn möglich mit konkreten Vorstellungen über die Zeit nach der Geburt mit Ihrer/m 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.

### 2.2 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 finden Sie 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** für bestimmte **Tätigkeiten** nicht 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 MuSchG.
- Eine Schwangere ab achtzehn Jahren darf höchstens 8,5 Stunden täglich und maximal 90 Stunden in der Doppelwoche (einschließlich Sonntagen) arbeiten, siehe § 8 MuSchG.

Wegen eines Beschäftigungsverbot es ergeben sich keine finanziellen Nachteile.

### 2.3 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.**

Informationen zu den Themen Frühgeburt und Mehrlingsgeburt bieten folgende Internetseiten:

[www.fruehgeborene.de](http://www.fruehgeborene.de) (Bundesverband „Das frühgeborene Kind“)

[www.familienplanung.de](http://www.familienplanung.de) (eine Webseite der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, BZgA)

[www.rund-ums-baby.de](http://www.rund-ums-baby.de)

### 2.4 Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfristen haben Sie als Beschäftigte in der Regel keine Einkommenseinbußen, da Sie Mutterschaftsgeld in Höhe von täglich bis zu 13 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 Zusatzversicherungskassen (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 Euro. Der Arbeitgeberzuschuss errechnet sich wie bei gesetzlich Versicherten. Beachten Sie jedoch die unterschiedlichen Leistungen der privaten Krankenkassen.

Die vom Bundesversicherungsamt betriebene Webseite [www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.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.

## **2.5 Beschäftigungsverhältnis**

Während der Mutterschutzfrist, sowie einer Elternzeit oder Beurlaubung besteht das Beschäftigungsverhältnis mit dem Studentenwerk München weiter fort.

## **2.6 Erholungsurlaub**

Ihr Anspruch auf Erholungsurlaub besteht unabhängig von Beschäftigungsverboten und Mutterschutzfristen weiter fort. Sie sollten Ihren Urlaub 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.

## **2.7 Jahressonderzahlung**

Auf eventuelle Jahressonderzahlungen hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

## **2.8 Arbeitsbefreiung**

Vätern steht nach §29 TV-L 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.

## **2.9 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.

Weitere Informationen rund ums Thema Schwangerschaft und Geburt finden Sie in der ausführlichen Informationsbrochure „**Rund um Schwangerschaft und Geburt**“ von der Bundesanstalt für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). Diese erhalten Sie unter [www.bzga.de](http://www.bzga.de) im Bereich Infomaterialien kostenlos zum Download.

Umfangreiche Informationen finden Sie auch auf der von Ärzten betriebenen Web-Seite [www.rund-ums-baby.de](http://www.rund-ums-baby.de).



# 3. Die Zeit nach der Geburt – Gestaltungswege

## 3.1 Elternzeit

Die Elternzeit ermöglicht 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.

Die Regelungen zur Elternzeit lassen viel Raum für eine individuelle Gestaltung. Um das Ausmaß aller Möglichkeiten kennenzulernen, empfehlen wir Ihnen als wichtige Ergänzung zu unserer kurzen Zusammenfassung die Broschüre „**Elterngeld und Elternzeit**“ des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Diese finden Sie unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) im Bereich Publikationen kostenlos zum Download.

## 3.2 Anspruch auf Elternzeit

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 BEEG) 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 (aber mit Beitragszahlungen).

## 3.3 Dauer des Anspruchs auf Elternzeit

Für jedes Kind steht Ihnen Elternzeit von einer Gesamtdauer von drei Jahren zu. Dieser Anspruch besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Es kann ein **Anteil von maximal 24 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 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit.

Bei Mehrlingsgeburten und kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern **für jedes Kind drei Jahre** Elternzeit zu. Auch in diesen Fällen ist eine Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Geburtstag des Kindes möglich.

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

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.

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

- Melden Sie die **Elternzeit** spätestens **sieben Wochen vor ihrem Beginn für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und 13 Wochen vor ihrem Beginn für den Zeitraum zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes schriftlich** bei der Personalstelle an. Beantragen Sie z.B. Elternzeit für das erste Lebens-

Jahr des Kindes und möchten dann um ein zweites Jahr verlängern, so teilen Sie dies so früh wie möglich 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-, bzw. 13-Wochenfrist vor Beginn der eigenen Elternzeit einhalten.
- Die Elternzeit kann auf drei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.
- Die Elternzeit muss Ihnen vom Arbeitgeber bescheinigt werden (§16 Abs. 1 BEEG).
- Stimmt der Arbeitgeber der Übertragung des dritten Jahres auf einen späteren Zeitpunkt zu, so sollte dies **schriftlich vereinbart** werden. Damit gehen Sie dem Risiko aus dem Weg, dass die restliche Elternzeit verfällt.

### 3.4 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 bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes, bzw. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes. Sie endet mit Ablauf der Elternzeit. Der Kündigungsschutz gilt auch für die Zeiten, in denen Sie Teilzeitarbeit (im zulässigen Rahmen) leisten. 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 (§ 19 BEEG).

### 3.5 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!

### 3.6 Jahressonderzahlung während der Elternzeit

Auf eine Jahressonderzahlung (für das Jahr, in dem Ihr Kind geboren ist) haben Sie dann vollen Anspruch, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

### 3.7 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 aller Versicherter 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). Haben sich beide Elternteile die Elternzeit aufgeteilt, so können auch die Ansprüche entsprechend geteilt werden.

Informationen zum Thema „**Kindererziehung und Rente**“ finden Sie in der Broschüre „Rentenratgeber für Frauen“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Diesen erhalten Sie unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) Am einfachsten finden Sie ihn, wenn Sie den Titel bei google, bing oder sonstiger Suchmaschine eingeben.

Auch die Broschüre „**Kindererziehung – Ihr Plus für die Rente**“, den Sie unter [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) im Bereich Broschüren kostenlos herunterladen können, liefert viele Informationen.

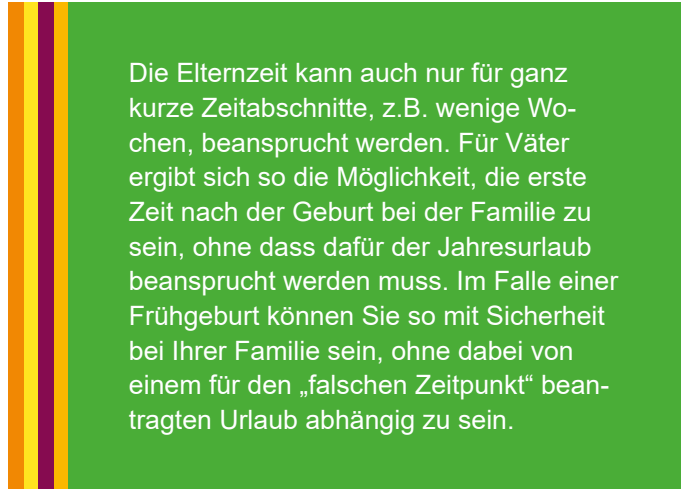
### 3. 8 Aufteilung der Elternzeit zwischen beiden Elternteilen

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>

### 3. 9 Arbeiten während der Elternzeit

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 oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit möglich. Diese Fälle sind jedoch anzeigungspflichtig.

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 an Ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren.**

#### **Bitten beachten Sie:**

Je nach Alter des Kindes sieben bzw. 13 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 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.

### 3. 10 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 bzw. 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.

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).

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

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

### 3. 11 Anspruch auf Elterngeld bzw. Teilelterngeld

Neben der Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen, haben Sie zudem einen Anspruch auf Elterngeld, bzw. bei Geburten ab 01.07.2015 auf Elterngeld Plus. 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 Erwerbstätigkeit 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. 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. Die Höhe Ihres Elterngeldes hängt von Ihrem Nettoeinkommen ab. Nähere Informationen erhalten Sie beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Zentrum Bayern  
Familie und Soziales  
Region Oberbayern

Bayerstr. 32  
80335 München  
[www.zbfs.bayern.de](http://www.zbfs.bayern.de)  
Tel.: 089 – 18966 - 0  
Info: 089 – 18966 - 1398  
[poststelle.obb2@zbfs.bayern.de](mailto:poststelle.obb2@zbfs.bayern.de)

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.

#### 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, [www.zbfs.bayern.de](http://www.zbfs.bayern.de)) in Verbindung, die Ihnen auch weitere Informationen geben kann.

### 3. 12 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 vornherein 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.

Falls Sie einen Krippenplatz benötigen, informieren Sie sich bei der Abteilung Studieren mit Kind. In den Kinderkrippen des Studentenwerks steht eine bestimmte Anzahl von Plätzen für Mitarbeiterkinder zur Verfügung.

### 3. 13 Anspruch auf Kindergeld

Das Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt. Es ist nach der Zahl der Kinder gestaffelt.

Kindergeld gibt es grundsätzlich

- für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr,
- für Kinder in Ausbildung oder arbeitslose Kinder bis zum 25. Lebensjahr.

Für Kinder, die wegen fehlendem Ausbildungsplatz eine Berufsausbildung nicht beginnen oder fortsetzen können, gelten die oben genannten Regelungen für Kinder in Ausbildung.

Bei behinderten Kindern spielt es keine Rolle, ob diese sich in einer Ausbildung etc. befinden. Sofern die Behinderung vor dem 25. Lebensjahr eingetreten ist, wird Kindergeld ohne Altersbeschränkung weiter gezahlt.

Nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums wird ein Kind nur berücksichtigt, wenn das Kind keiner Erwerbstätigkeit mit mehr als 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit nachgeht.

Rückwirkend ab 1. Januar 2011 haben Eltern, deren Kinder einen Internationalen Freiwilligendienst absolvieren, einen Anspruch auf Kindergeld. Eltern, deren Kinder einen Bundesfreiwilligendienst absolvieren, haben ebenfalls rückwirkend einen Kindergeldanspruch.

Das Kindergeld wird an Personen ausgezahlt, in deren Obhut sich das Kind befindet. Lebt das Kind mit beiden Eltern zusammen, können diese bestimmen, wer von ihnen das Kindergeld erhalten soll.

## 4. Betreuungsgeld

Alle Eltern, deren Kinder keine frühkindliche Förderung in Tageseinrichtungen oder in der Kindertagespflege (§ 24, SGB VIII) in Anspruch nehmen, haben ein Anrecht auf Betreuungsgeld, wenn:

- keine außerfamiliäre Kinderbetreuung in Anspruch genommen wird,
- die Kinder durch ein Familienmitglied betreut werden, und
- Ihr Wohnsitz in Bayern ist.

Das Betreuungsgeld wird unabhängig davon gezahlt, ob und in welchem Umfang die Eltern erwerbstätig sind. Gezahlt wird vom ersten Tag des 15. Lebensmonats bis zum max. 36. Lebensmonats des Kindes, also insgesamt 22 Monate. Die Höhe des Betreuungsgelds liegt bei 150 €/Monat und ist eine nicht zu versteuernde Geldleistung.

Elterngeld und Betreuungsgeld können nur nacheinander – nicht parallel – bezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn auf Partnermonate verzichtet wurde.

Das Betreuungsgeld wird schriftlich beantragt. (Für Informationen siehe [www.bmfsfj.de/Betreuungsgeld](http://www.bmfsfj.de/Betreuungsgeld)) Da das Betreuungsgeld nur höchstens drei Monate rückwirkend gezahlt wird, ist es wichtig, den Antrag so früh wie möglich zu stellen.

Die Auszahlung des Kindergeldes erfolgt in der Regel durch die Familienkassen bei den Agenturen für Arbeit.

Weitere Details zum Kindergeld sind im Serviceportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter [www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de) abrufbar.

Weitere Informationen bietet das „Merkblatt Kindergeld“ der Bundeszentral- amtes für Steuern, das Sie z. B. unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) kostenlos herunterladen können.

## 5. Während der Elternzeit oder Beurlaubung

### 5.1 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 Eltern, 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.

### 5.2 Kontakt halten

Sie haben die Möglichkeit, sich während Ihrer Familienzeit weiter über aktuelle Abläufe im Studentenwerk auf dem Laufenden zu halten. Machen Sie gegenüber Ihrem Vorgesetzten 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.

### 5.3 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.

## 6. Der berufliche Wiedereinstieg

### 6.1 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. 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.

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 ggf. auf Veränderungen der finanziellen Situation reagieren zu können. Wenn nötig, können Sie dann rechtzeitig einen erneuten Antrag auf (befristete) Verlängerung stellen.

## 6.2 Ansprüche auf Teilzeit und Sonderurlaub 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 Grundlage hierfür ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Die maßgebliche Regelung zu unbezahltm Sonderurlaub stellt §28 TV-L 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, muss 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.

## 6.3 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 Vollzeitstätigkeit. 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 die 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.

## 6.4 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?

2 Wenn Sie beabsichtigen, weniger als 20 Stunden pro Woche zu arbeiten, 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.

- In welchem Bereich möchte ich aufgrund meiner früheren Tätigkeit eingesetzt werden?
- Kinderbetreuung: Bin ich über das Angebot der Studentischen Eltern-Kind-Initiativen zur Betreuung von Mitarbeiterkindern 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>

---

4 Informieren Sie sich hierüber rechtzeitig bei der Personalstelle.

5 Bitte spätestens sechs Monate vorher.

6 Ihrem Vorgesetzten und der Personalstelle.

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

## 7. Berufstätigkeit mit Kind

### 7.1 Gesetzliche Regelung bei Erkrankung des Kindes

#### 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 im Kalenderjahr, 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 TV-L).

Eine solche bezahlte Arbeitsbefreiung ist nach dem TV-L 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 TV-L).



## **7.2 Gesetzliche Regelung bei eigener Erkrankung**

### **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 Verschwägere (bis zum zweiten Grad) den Haushalt fort, so kann keine Vergütung gezahlt werden. Die Krankenkasse kann aber eventuell in diesem Fall Fahrtkosten oder Verdienstaufschlag 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.

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.

# 8. 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. 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 Arbeitsagentur.
- 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 bei der Arbeitsagentur und das Bundeselterngeld für das erste Lebensjahr bzw. für die ersten 14 Lebensmonate Ihres Kindes beim Zentrum Bayern Familie und Soziales. 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.

## **Ihre Ansprechpartner**

Für praktische Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind Herr Dost und Frau Lang in der Personalstelle Ihre Ansprechpartner:

### **Wilfried Dost**

Personalstelle  
Leopoldstraße 15  
80802 München  
Tel: +49 89 38196-287  
[wilfried.dost@stwm.de](mailto:wilfried.dost@stwm.de)

### **Katharina Lang**

Personalstelle  
Leopoldstr. 15  
80802 München  
Tel: +49 89 38196-209  
[katharina.lang@stwm.de](mailto:katharina.lang@stwm.de)

Für Fragen zum audit berufundfamilie ist Frau Anna von Deym Ihre Ansprechpartnerin:

### **Anna von Deym**

Referentin der Geschäftsleitung  
Leopoldstraße 15  
80802 München  
Tel: +49 89 38196-142  
[anna.von.deym@stwm.de](mailto:anna.von.deym@stwm.de)

Zögern Sie nicht, Ihre Führungskraft anzusprechen, wenn Sie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben!

Es ist Aufgabe Ihrer Führungskraft, Sie so gut wie möglich zu unterstützen.

Stand: Oktober 2015