



Beruf und Familie vereinbaren

*Schwangerschaft
Elternzeit
beruflicher Wiedereinstieg
Berufstätigkeit mit Kind*

Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt

Wissenschaftsstadt
Darmstadt





Herausgeberin | Kontakt

Wissenschaftsstadt Darmstadt
Frauenbüro
Frankfurter Straße 71
Stadthaus III, 3. Stock
64293 Darmstadt

Telefon: 0 61 51 – 13-23 40
Telefax: 0 61 51 – 13-20 89
E-Mail frauenbuero@darmstadt.de
Internet: www.frauenbuero.darmstadt.de
Internet: www.familien-willkommen.de

Redaktion:
Sabine Eller, Isabel Meyer
Frauenbüro
Mit freundlicher Unterstützung von
Sonja Benz und Maren Lachmann
Hauptamt – Personalabteilung

Fotonachweise: www.aboutpixel.de, www.pixelio.de, www.istockphoto.com

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

1	
Vorwort	4
2	
Schwangerschaft und Mutterschutz	5
3	
Die Zeit nach der Geburt – Gestaltungswege	11
4	
Während der Elternzeit oder Beurlaubung.....	23
5	
Der berufliche Wiedereinstieg	26
6	
Berufstätigkeit mit Kind.....	32
7	
Das neue Unterhaltsrecht	40
8	
Informationsquellen	42
9	
Checkliste – Wann sollten Sie was erledigen?	47

1

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe werdende Eltern,

Kinder verändern Ihr Leben. Wir wollen, dass das Leben mit Kindern und Berufstätigkeit gemeinsam möglich, also zu vereinbaren ist.

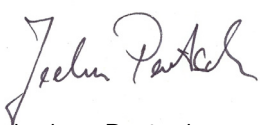
Das Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt hat einen umfassenden Leitfaden zusammengestellt, der Sie auf dem Weg von der Schwangerschaft bis zur Berufstätigkeit mit Kind begleiten und mit zahlreichen wichtigen Hintergrundinformationen versorgen kann.

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 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus, setzt die Stadtverwaltung Darmstadt durch die Zertifizierung *audit berufundfamilie* auf familienbewusste Personalpolitik. Zahlreiche Projekte sind in diesem Zusammenhang angestoßen z. B. Flexibilisierung der Arbeitszeit, alternierende (Tele-)Arbeit sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Diese und weitere müssen weiter vorangebracht werden. Die Gestaltungsmöglichkeit der Arbeitszeit und gute Kinderbetreuung zentrale Schlüssel, um Beruf und Familie gelingend 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. Mit derzeit 12,4 Prozent ist Darmstadt hessenweit führend beim Bezug von Elterngeld durch Väter. 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 gute Erkenntnisse beim Lesen und ich wünsche Ihnen eine erfüllte und spannende Zeit mit Ihrem Nachwuchs sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Jochen Partsch
Stadtrat

2

Schwangerschaft und Mutterschutz



©aboutpixel

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

Berufstätig und schwanger – was ist zu tun?

Sie sind schwanger - das „Abenteuer Familie“ beginnt.



„Rundum – Schwangerschaft und Geburt“, umfangreiche Broschüre zu bestellen bei der Bundesanstalt für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) auf www.bzga.de unter der Rubrik Infomaterialien.

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.

Für Beamtinnen gelten vergleichbare Schutzbestimmungen des Beamtenrechts.

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

- ⓘ Bei Meldung der Schwangerschaft erhalten Sie vom Hauptamt – Personalabteilung neben einem „Merkblatt“ zum Mutterschutz auch den Leitfaden des Bundesfamilienministeriums zum Mutterschutzgesetz. Die kostenlose Broschüre können Sie auch unter www.bmfsfj.de bestellen oder herunterladen.

Meldung der Schwangerschaft

Damit Ihr jeweiliges Fachamt alle Vorschriften zum Mutterschutz einhalten kann, teilen Sie ihm 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 alle wichtigen Schritte zur Vorbereitung Ihrer Mutterschutzfristen und personeller Ersatz für die ggf. folgende Elternzeit in die Wege geleitet werden können, ist es ratsam Ihre Dienststelle nicht zu spät über die 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 den Dienstweg an das Hauptamt – Personalabteilung. Sollte sich im Verlauf der Schwangerschaft herausstellen, dass sich der Entbindungstermin verschiebt, so geben Sie bitte dem Hauptamt – Personalabteilung eine sofortige Rückmeldung, damit die Mutterschutzfristen neu berechnet werden können.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin muss mit Ihren Informationen über die Schwangerschaft vertraulich umgehen. Lediglich das Hauptamt – Personalabteilung und die zuständige Aufsichtsbehörde (Abteilung für Arbeitsschutz und Umwelt beim Regierungspräsidium Darmstadt) 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.



Informationen zum Kündigungsschutz in der kostenlosen Broschüre „**Kündigungsschutz**“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu beziehen unter www.bmas.de

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.

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.
- Sie 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 Sonntage) arbeiten.

Wegen eines Beschäftigungsverbot es 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.



www.fruehchen-netz.de
www.mehrlinge.com

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

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 von der Wissenschaftsstadt Darmstadt als Ihrer Arbeitgeberin erhalten, wenn Ihr Nettoeinkommen vorher höher war. Beide Leistungen zusammen sollen Ihnen den bisherigen durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei Monate gewährleisten.

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.



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

- i** 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, das 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) bietet Infos zum Mutterschaftsgeld für diese Personengruppe.

- i** Alle **Beamtinnen** erhalten während der Mutterschutzfristen unverändert Ihre vollen Bezüge. Es ergeben sich durch die Mutterschutzfristen für Sie keine Auswirkungen auf Beschäftigungs- und Dienstjahre oder die Bewährungszeiten und das Besoldungsdienstalter. Diese werden weiter berechnet wie vor dem Beschäftigungsverbot.

Das Mutterschaftsgeld erhalten Sie als gesetzlich Versicherte auch, wenn Sie während der Elternzeit (für Ihr jüngstes Kind) 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 hierzu erhalten Sie in Kapitel 3 – Elterngeld.

Vermögenswirksame Leistungen

Als Tarifbeschäftigte erhalten Sie vermögenswirksame Leistungen (VL) nur bis einschließlich zu dem Monat, in dem das Beschäftigungsverbot wegen des Mutterschutzes beginnt. Dies begründet sich damit, dass Sie während des Beschäftigungsverbotes kein Arbeitsentgelt im eigentlichen Sinn erhalten. Sie können die Vorteile der VL aber dennoch nutzen, wenn Sie den Unterschied zum Jahreshöchstbetrag spätestens in dem Monat, in dem Sie Ihr letztes Arbeitsentgelt erhalten haben, einzahlen. D.h. Sie benachrichtigen Hauptamt – Personalabteilung, damit diese die noch fehlenden Raten des laufenden Kalenderjahres bis zum Beginn der Mutterschutzfrist zusätzlich von Ihren Bezügen einbehält. Diese Mitteilung muss der Personalabrechnungsstelle spätestens **zwei Monate** vor Beginn der Schutzfrist vorliegen. Sie erhalten für diese Beträge jedoch nicht den monatlichen Arbeitgeberanteil!

Setzen Sie sich rechtzeitig mit Ihrem Versicherungsunternehmen in Verbindung, wenn Sie Ihre VL in einer Lebensversicherung angelegt haben. Informieren Sie Ihre Versicherung über den Beginn der Mutterschutzfrist, damit Sie eine Gefährdung Ihres Versicherungsschutzes vermeiden können.

Beamtinnen erhalten ihre VL bis zum Auslaufen der Mutterschutzfrist.

Lohnsteuerkarte

Während der Mutterschutzfrist, sowie einer Elternzeit oder Beurlaubung besteht das Beschäftigungsverhältnis mit der Wissenschaftsstadt Darmstadt 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 Auch im Kapitel 3 - Elternzeit.

Jahressonderzahlung

Auf die Jahressonderzahlungen hat die Mutterschutzfrist keine Auswirkungen.

Arbeitsbefreiung

Ihnen steht nach § 29 TVöD 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. Beamtinnen und Beamte erhalten diese Arbeitsbefreiung nach § 16 der Hessischen Urlaubsverordnung in Verbindung mit § 29 TVöD.

Beachten Sie bitte, dass Bestimmungen des Mutterschutzes auch für stillende Mütter gelten, dazu mehr im Kapitel 6.

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 eine Partnerin, einen Partner 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, Teilzeit arbeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle anstreben, steigt kontinuierlich.

Professionelle Unterstützung erhalten werdende Eltern und Alleinerziehende bei zahlreichen Beratungsstellen.

Lokale Beratungsangebote für Schwangere in Darmstadt:

- **pro familia Darmstadt e.V.**, Landgraf-Georg-Straße 120, 64287 Darmstadt, Telefon: 42942-0, www.profamilia-online.de/darmstadt
- **Donum vitae**, Rheinstraße 65-67, 64295 Darmstadt, Telefon: 2793941, Darmstadt@donumvitae.org, www.donumvitae.org
- **Diakonisches Werk DA/DI**, Zweifalltorweg 10, 64293 Darmstadt, Telefon: 926-0, info@dw-darmstadt.de, www.dw-darmstadt.de
- **Caritas Verband Darmstadt e.V. – Frühberatungsstelle**, Schwarzer Weg 14A, 64287 Darmstadt, Telefon: 669680, fruehberatung@caritas-darmstadt.de, www.caritas-darmstadt.de
- **Caritas Verband Darmstadt e.V. – Teenagermüttertreff**, Schwarzer Weg 14A, 64287 Darmstadt, Tel. 999-115 oder -149, s.domke@caritas-darmstadt.de, www.caritas-darmstadt.de
- **Frauen- und Mädchenstadtplan** im Intranet und Internet auf den Seiten des Frauenbüros
- **Schwangerschaftsbroschüre „Schwanger – wer – wo – was?“** auf www.frauenbuero.darmstadt.de

3

Die Zeit nach der Geburt – Gestaltungswege



©aboutpixel

- *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 zu Elternzeit vertraut sind, haben wir für Sie alle relevanten Punkte zusammengestellt.

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. Auch Umschüler/ Umschülerinnen und Auszubildende fallen hierunter.

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.

Regelung für Beamtinnen und Beamte


Beamtinnen und Beamte haben ebenso Anspruch auf Elternzeit. Für Sie gelten jedoch die Verordnungen des Bundes und der Länder, die annähernd deckungsgleich mit Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sind. In Hessen haben Beamtinnen und Beamte Anspruch auf Beihilfe während der Elternzeit gemäß der Hessischen Beihilfeverordnung u.a. in Krankheits-, Geburts-, und Todesfällen.



Das Bundesfamilienministerium berät zur Elternzeit über das Servicetelefon 01 80/1 90 70 50, nützliche Infos finden Sie auf www.bmfsfj.de



Die Elternzeitverordnung finden Sie im Internet unter www.hessenrecht.hessen.de



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

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

Die **Tarifbeschäftigten** 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 der Dienststelle 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 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 (§ 18+19 BEEG).

Übertragung des Jahresurlaubes

Ihr Jahresurlaub kann 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

Für das Jahr in dem Ihr Kind geboren ist, steht Ihnen die volle Jahressonderzahlung zu, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Elterngeldanspruch 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 den 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 ist.

! 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 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.“¹

Darf ich während der Elternzeit arbeiten gehen?

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 Stundenzahl von 30 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Eine Erwerbstätigkeit ist nicht nur bei der Stadtverwaltung Darmstadt, 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 Arbeitgeberin fortsetzen, so muss Ihnen dies seitens Hauptamt – Personalabteilung 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 dem Hauptamt – Personalabteilung sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

¹ Aus „Das Dschungelbuch“ vom Verband berufstätiger Mütter, S. 14.



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

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

! Beachten Sie, dass Beamtinnen und Beamte während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung nur bis zu einer minimalen Stundenzahl von 15 Wochenstunden nachgehen können (max. 30 Stunden). Insgesamt darf Ihnen eine solche Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte, aber mindestens zwei Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit nur bis zu einer Gesamtdauer von insgesamt zwölf Jahren bewilligt werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Nach Beendigung der Elternzeit besteht der Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz zurückzukehren, der die Stundenzahl und die Besoldung bzw. den Verdienst aufweist, die Sie vor der Elternzeit hatten.

Das Anrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz bedeutet jedoch nicht, dass Sie tatsächlich zu Ihrem bisherigen Amt/Abteilung zurückkehren. So kann eine Beschäftigte/ein Beschäftigter eines Eigenbetriebes beispielsweise auch in der Kernverwaltung eingesetzt werden.

Bitten beachten Sie:

Sieben Wochen bevor Sie mit der Teilzeittätigkeit während der Elternzeit beginnen wollen, müssen Sie dies dem Hauptamt – Personalabteilung 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** beim Hauptamt – Personalabteilung 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 dem Hauptamt – Personalabteilung 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 Wochen-Frist 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.

Hinweis:

Bitte verwenden Sie für die Beantragung den vom Hauptamt – Personalabteilung erstellten speziellen **Antrag**, welchen Sie auf dem Postweg einreichen können.

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 Hauptamt – Personalabteilung und Vorgesetzte 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).

Wenn Sie nach Ablauf des Zweijahreszeitraums die restliche Elternzeit nehmen wollen, ist dies **nicht zustimmungspflichtig**. Die Anmeldung für das dritte Lebensjahr muss dem Hauptamt – Personalabteilung sieben Wochen vor Beginn schriftlich zugegangen sein.

Sollte der Verkürzung oder Verlängerung der Elternzeit nicht zugestimmt werden, können Sie Personalrat und Frauenbeauftragte 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. 14 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** (Hessisches Amt für Versorgung 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 14 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.



Amt für Versorgung und Soziales
Bartningstraße 53
64289 Darmstadt
Telefon: 06151 – 738-0

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 entsprechenden 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. Das gleiche gilt auch für die während der Mutterschutzfristen weitergezahlten Bezüge von Beamtinnen.

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 vom Hauptamt – Personalabteilung keine Beratung zum Elterngeld durchgeführt werden kann! Wegen der Beantragung und Auszahlung des Elterngeldes setzen Sie sich bitte mit der Elterngeldstelle (Hessisches Amt für Versorgung und Soziales) in Verbindung, die Ihnen auch weitere Informationen geben kann.



Das Bundesfamilienministerium stellt auf seiner Internetseite eine sehr hilfreiche Elterngeldberechnung zur Verfügung: <http://www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner>. Mit diesem können Sie vorab das Elterngeld berechnen, das Ihnen zustehen würde. Auf dieser Homepage finden Sie auch eine Liste aller Elterngeldstellen in Hessen. Das **Servicetelefon** des Bundesfamilienministeriums bietet Beratung zu allen Fragen über Elternzeit und Elterngeld: 0180 – 1907050 (Montag bis Donnerstag von 9:00 bis 18:00 Uhr, 3,9 Cent pro angefangene Minute).

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. Bei einigen wird die Rechnung von Nutzen und Aufwand einer Berufstätigkeit während der ersten Lebensjahre des Kindes gegen diese ausfallen. 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. Und 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 bekommen Sie vom Hauptamt – Personalabteilung bei Meldung der Schwangerschaft ausgehändigt. Sie können Sie auch kostenlos über www.bmfsfj.de oder die Servicenummer 01805 – 778090 beziehen.

4

Während der Elternzeit oder Beurlaubung



©aboutpixel

- *Den beruflichen Wiedereinstieg planen*
- *Kontakthaltmöglichkeiten*
- *Fortbildungsangebote*

Den beruflichen Wiedereinstieg planen

Es ist wichtig, umfassend zu planen, wie es mit Ihrem beruflichen Weg 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.

Durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und die Teilnahme der Wissenschaftsstadt Darmstadt am *audit berufundfamilie* wurden im Laufe der letzten Jahre einige familienfreundliche Maßnahmen umgesetzt, von denen auch Beschäftigte in Elternzeit profitieren. Sie sollen Ihnen die Möglichkeit geben, sich während Ihrer Familienzeit weiter über die aktuellen Abläufe der Stadtverwaltung zu informieren und sich gut auf den beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten zu können.

Kontakthaltmöglichkeiten

Sie haben die Möglichkeit, sich während Ihrer Familienzeit weiter über aktuelle Abläufe in der Stadtverwaltung 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 Arbeitsplatz ermöglicht Ihnen, zumindest über grobe Neuerungen informiert zu sein. Über die individuellen Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen hinaus, wird derzeit – im Rahmen des *audit berufundfamilie* – die Möglichkeit geschaffen, von zu Hause aus, per Intranetzzugang Zugriff zu allen wichtigen Informationen zu erhalten. Dies soll ab dem zweiten Halbjahr 2009 möglich sein.

Fortbildungsangebote

Die Stadtverwaltung hat natürlich ein großes Interesse daran, dass Ihr fachliches Know-how während einer beruflichen Auszeit erhalten bleibt. Je kürzer dieser Zeitraum ist, desto weniger Wissen geht Ihnen „verloren“ und eine folgende Einarbeitungszeit fällt kürzer aus.

Der berufliche Wiedereinstieg fällt Ihnen leichter, wenn Sie neben dem Kontakthalten auch etwas für den Erhalt Ihrer Fertigkeiten und Kenntnisse tun. Insbesondere bei einer langen Berufsunterbrechung über mehrere Jahre sollten Sie an die Aktualisierung Ihrer fachlichen Qualifikationen denken. Dies erhöht beim Wiedereinstieg Ihre Einsatzmöglichkeiten und allgemein Ihre beruflichen Chancen. Ein positiver Nebeneffekt kann außerdem sein, dass Sie sich so während Ihrer Familienzeit Herausforderungen stellen, die Sie nicht in der Funktion als Mutter oder Vater betreffen.

Alle Angebote des städtischen Fortbildungsprogramms können von Ihnen auch während der Elternzeit oder Beurlaubung² in Anspruch genommen werden. Neben den Angeboten, die Sie zur fachlichen Fortbildung nutzen können, stehen Ihnen zudem Fortbildungsangebote zur Verfügung, die speziell auf die Interessen von Beschäftigten in Elternzeit ausgerichtet sind.

Einmal jährlich findet das Seminar „Elternzeit/Beurlaubung – was dann?“ für Mütter und Väter statt. Die Teilnehmenden entwickeln ihre individuellen Berufs- und Lebensplanungsschritte. Während der Elternzeit erworbene Kompetenzen, werden ebenso beleuchtet, wie die Fragestellung ob ihre fachlichen Fähigkeiten noch den aktuellen Anforderungen entsprechen. Zudem werden die bestehenden Möglichkeiten für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie innerhalb der Stadtverwaltung vorgestellt. Nutzen Sie dieses jährliche Angebot und melden Sie sich zur Teilnahme an. Nähere Informationen erhalten Sie im Frauenbüro oder beim Hauptamt – Personalabteilung,



Elternzeit-Seminare

Sachgebiet Aus- und Fortbildung (Luisenplatz 5, 64283 Darmstadt, Telefon: 3566).

Im Rahmen des Lokalen Bündnis für Familie Darmstadt finden Väteraktivitäten statt, so zum Beispiel das Seminar „Teilzeitarbeit und Familienzeit für Männer“. Information hierzu erhalten Sie im Frauenbüro und unter www.familien-willkommen.de. Auch das Familienzentrum – Bereich Familienbildung bietet zahlreiche Veranstaltungen für Väter an.



Angebote für Väter

Alle Formen des Kontakthaltens und der Fortbildung sind freiwillig. Es darf nicht zwingend von Ihnen verlangt werden, sich auf dem Laufenden zu halten oder Fort- und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Sie können so jedoch Ihr Wissen aktualisieren und insgesamt Ihren beruflichen Werdegang, Ihre Karriere positiv beeinflussen.

Nützliche Infoquelle

Eine Fülle von Informationen rund um das Thema Familie finden Sie auf dem Internetportal www.familien-willkommen.de. Die bundesweit Anerkennung findende Internetplattform des Frauenbüros, liefert umfassende Informationen zum Thema Beruf und Familie. Sie haben die Möglichkeit den Newsletter dieser Internetseite zu abonnieren – eine E-Mail an frauenbuero@darmstadt.de genügt.

² Beurlaubten ist die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen, mit dem Ziel die Wiedereingliederung in das Berufsleben zu erleichtern, sofern dies dienstlich und fachlich notwendig ist.

5

Der berufliche Wiedereinstieg



© pixelio

- *Planung des beruflichen Wiedereinstiegs*
- *Kompetenzerwerb während der Elternzeit*
- *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 die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst in Hessen 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.

Die Stadtverwaltung Darmstadt 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 dem Hauptamt – Personalabteilung sicher finden. Natürlich müssen bei der Wahl eines individuellen Teilzeitmodells auch die dienstlichen Erfordernisse Berücksichtigung finden. Bei weiterem Unterstützungsbedarf stehen Ihnen Frauenbeauftragte und Personalrat zur Verfügung.

Im Rahmen des *audit berufundfamilie* werden derzeit weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit und alternierender (Tele-)Arbeit vorangebracht. Informationen zum aktuellen Sachstand können Sie den Informationsschreibern und dem Intranet entnehmen.

Es ist wichtig zu wissen, dass die Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten für **Beamtinnen und Beamte** teilweise zeitlich begrenzt sind und gewissen Voraussetzungen unterliegen können.

Bei Inanspruchnahme von Teilzeit- und Beurlaubungszeiten sollten Sie darauf achten, dass der zulässige Gesamtumfang dieser Zeiten irgendwann überschritten sein kann. Behalten Sie deshalb die beanspruchten Zeiträume auch langfristig im Auge, da Beurlaubungs- und Teilzeittätigkeiten aufeinander angerechnet werden. Dies gilt insbesondere, wenn Sie langfristig mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit arbeiten. Schöpfen Sie die verfügbaren Zeiten nicht aus, wenn sie diese eventuell zu späteren Zeiten z.B. für die Pflege von Angehörigen benötigen. Rechtlicher Hintergrund für diese Regelungen ist § 85a HBG.

Beachten Sie, dass auch Beamtinnen und Beamte wegen langen Freistellungszeiten durch Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Teilzeitbeschäftigung die Mindestversorgung unterschreiten können, d.h. im Alter unter ein versorgungsrechtliches Existenzminimum geraten können (§ 14 Abs. 4 BeamtVG).

Für Tarifbeschäftigte existiert keine zeitliche Beschränkung, weder bezogen auf ein 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 sich selbst durch eine aktive und erfüllende Rolle als Vater! Sie gewinnen durch die „Familienarbeit“ viele neue Erkenntnisse, von denen Sie auch in Ihrem Beruf profitieren können.



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

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. Bei Notwendigkeit 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 sind das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Die maßgebliche Regelung zu unbezahlttem Sonderurlaub stellt § 28 TVöD 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 muss 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 der Dienststelle und Bürger/innen 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 das Hauptamt – Personalabteilung oder an Ihr Fachamt³ 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.


Die o.g. Stellen sind bemüht, frühzeitig Angaben zu Ihrem künftigen Einsatzort machen zu können.

Checkliste für die Planung des beruflichen Wiedereinstiegs:⁴

- 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? 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.
- Wie kann/will ich die Arbeitszeit verteilen? Nur vormittags oder ganze Tage? 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. 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 (städtische) Angebot informiert? Wer betreut die Kinder in den Ferienzeiten? Wer springt bei unvorhergesehenen Verzögerungen ein, wenn ich z.B. länger arbeiten muss oder die öffentlichen Verkehrsmittel Verspätungen haben?
- Fortbildungen: Habe ich die Möglichkeit bereits vor dem Dienstantritt Fortbildungen zu besuchen, z.B. wegen Auffrischung von Datenverarbeitung-Kenntnissen?
- Was mache ich, wenn meine Vorstellungen zu Arbeitszeit, Arbeitszeitverteilung oder dem gewünschten Einsatzbereich nicht umsetzbar sind? Wie weit kann ich meiner Dienststelle entgegenkommen? Wo sind Grenzen, z.B. aufgrund fehlender Kinderbetreuung?
- Wie lange befriste ich meine Teilzeit? Die Befristung der Teilzeit wird für jeweils ein bis zwei Jahre empfohlen.

³ An wen die Rückmeldung erfolgt, ist abhängig von Ihrem Einsatzgebiet/Ihrer Fachrichtung: Beschäftigte der städtischen Kindertagesstätten melden sich bitte beim Amt für Familie, Kinderbetreuung und Sport. Angehörige der technischen Berufe bei ihrem jeweiligen Fachamt und Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung beim Hauptamt – Personalabteilung.

⁴ Aus „Kontakt schafft Perspektive – für Familie und Beruf“, Seite 26.

- 
- Habe ich noch Fragen zur Teilzeit? Sind mir die Auswirkungen von Teilzeit klar, wie Urlaubsanspruch, soziale Leistungen, Gehalt, Versorgung etc.? (Fragen Sie beim Hauptamt – Personalabteilung nach.)
 - Wann teile ich meinen geplanten Wiedereinstieg mit (spätestens sechs Monate vorher)?
 - Wem teile ich meinen geplanten Wiedereinstieg mit (Fachamt und Hauptamt – Personalabteilung)?
 - Ergeben sich bei der Krankenversicherung oder bei der Krankenkasse Änderungen, wenn ich wieder berufstätig bin? Informieren Sie Krankenversicherung bzw. Krankenkasse über das Ende der Beurlaubung.

Kompetenzerwerb während der Elternzeit

Während der beruflichen Auszeit erwerben Sie eine Reihe von Kompetenzen und neuen Fähigkeiten, von denen Sie auch bei Ihrem beruflichen Wiedereinstieg gut profitieren können. Man spricht hierbei von sozialen Kompetenzen oder Schlüsselkompetenzen, die sie „erlernen“, weil Sie sich bei der Familienarbeit jeden Tag neuen Aufgaben, Herausforderungen und Veränderungen stellen müssen. Sie sorgen dafür, dass Ihr Kind rund um die Uhr betreut ist, organisieren Müttertreffs oder führen den Haushalt. Neue Kompetenzen erwerben Sie vor allem in den Bereichen:

- Selbstorganisation
- Verantwortungsbewusstsein
- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Belastbarkeit
- Zeitmanagement
- Flexibilität
- Organisationsfähigkeit
- Führungskompetenz

Das Bewusstsein zu haben, dass man auch während der Elternzeit neue Kompetenzen erwirbt, kann helfen gestärkt in den Beruf zurück zu kehren. Natürlich lassen sich die Kompetenzen nicht 1:1 in die Arbeitswelt übertragen und es fällt schwer sie zu benennen, aber nach neuesten Erkenntnissen handelt es sich um nicht zu unterschätzende Fähigkeiten aus denen Sie Positives für Ihre Arbeit ziehen können.

Mit der sogenannten **Kompetenzbilanz** können Sie sich zum Zwecke der Selbsteinschätzung ein Bild Ihrer sozialen Kompetenzen machen. Diese „Bilanz“ über Ihre Fähigkeiten können Sie für Ihre berufliche Entwicklung nutzen. Auf www.familien-willkommen.de finden Sie allgemeine Informationen zur Kompetenzbilanz und eine Liste der Agentur für Arbeit Darmstadt mit allen zugelassenen Trainerinnen und Trainern, die professionell einen Kompetenz-Pass mit Ihnen erarbeiten können. Das Mütterzentrum und auch das Frauenkompetenzzentrum sefo femkom beraten u.a. im Raum Darmstadt zur Kompetenzbilanz:

Mütterzentrum/Mehrgenerationenhaus
Julius-Reiber-Straße 20-22
64293 Darmstadt
Telefon: 295200
Schreib.ans@muetterzentrum-darmstadt.de
www.muetterzentrum-darmstadt.de

sefo_femkom Frauenkompetenzzentrum e.V.
Wiener Straße 78
64287 Darmstadt
Telefon: 41230
mail@femkom.de
www.sefo-darmstadt.de

6

Berufstätigkeit mit Kind



© pixelio

- *Stillen während der Arbeitszeit*
- *Kinderbetreuung*
- *Gesetzliche Regelungen bei Erkrankung des Kindes*
- *Gesetzliche Regelungen bei eigener Erkrankung*

Stillen während der Arbeitszeit

Stillen und arbeiten gehen, muss keine Entweder-Oder-Entscheidung sein. Sie können beides miteinander vereinbaren: Das Mutterschutzgesetz gilt nämlich nicht nur für werdende, sondern auch für stillende Mütter. Wenn Sie als stillende Mutter die Erwerbstätigkeit nach der Mutterschutzfrist wieder aufnehmen, z.B. als Teilzeitbeschäftigte im Rahmen der Elternzeit, dann haben Sie einen Anspruch auf **Stillpausen**. Arbeiten Sie weniger als acht Stunden täglich, können Sie pro Tag für zweimal 30 Minuten oder einmal 60 Minuten eine Stillpause einlegen. Arbeiten Sie zusammenhängend mehr als acht Stunden am Tag, so beträgt die Stillzeit zweimal 45 Minuten oder 90 Minuten am Stück (§ 7 MuSchG).

Dabei können Sie die Stillpausen gestalten, wie Sie möchten: Sie können sich Ihr Baby bringen lassen, zu ihm fahren oder die Muttermilch abpumpen und für später aufbewahren. Das Kind kann dann während Ihrer Abwesenheit mit dem Fläschchen gefüttert werden.

Sie dürfen die Stillpausen auch zu Beginn oder am Ende der Arbeitszeit nehmen und dadurch Ihre tägliche Arbeitszeit verkürzen.

Die Gesetzgebung hat die Gesamtdauer für das Recht auf die Stillpausen nicht festgelegt. Nach der aktuellen Rechtsprechung kann eine Zeit von mindestens sechs Monaten beansprucht werden. Wird ein ärztlicher Nachweis verlangt, so muss die Arbeitgeberseite die Kosten hierfür tragen.

Wichtig!

Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf die gesetzlichen Ruhepausen angerechnet werden! Stillzeit gilt als Arbeitszeit!

Im Übrigen gelten für Sie ebenfalls die anfangs geschilderten Regelungen zum Mutterschutz, wie etwa die maximale tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden.



www.berufstaetige-muetter.de

www.familienhandbuch.de

www.wirstillen.de

www.ichstille.de

www.rabeneltern.org

Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt es?



www.familien-willkommen.de

Hier finden Sie eine Datenbank aller Kindertageseinrichtungen in Darmstadt.

Eine zentrale Frage ist, wie Ihr Kind während Ihrer Arbeitszeiten am besten betreut werden kann. Wir möchten Ihnen deshalb einen Überblick über verschiedene Kinderbetreuungsmöglichkeiten geben.

Erfahrungsberichte zeigen, dass das Wohlbefinden Ihres Kindes ganz entscheidend davon abhängt, wie sehr Sie selbst mit der Betreuungseinrichtung zufrieden sind. Für Ihr Kind ist es vor allem wichtig, mit anderen Kindern zusammen zu sein und für Sie selbst fallen die Rahmenbedingungen der Betreuungseinrichtung ins Gewicht.

Um abzuklären, welche Betreuungsmöglichkeit für Sie und Ihr Kind am besten ist, sind folgende Fragestellungen hilfreich:⁵

- Wie viele Betreuungsstunden werden an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten benötigt?
- Welche Betreuungskonzepte sind Ihnen wichtig?
- Soll das Kind mit anderen Kindern in Kontakt kommen und gemeinsam aufwachsen (z.B. in einer altersgemischten Kita, Krabbelgruppe, Tagesmutter mit mehreren Tageskindern)?
- Benötigen Sie Mahlzeitenangebote?
- Legen Sie Wert auf aktive Elternmitarbeit, haben Sie Zeit dafür?
- Können Sie das Bringen und Abholen von der Betreuungseinrichtung partnerschaftlich aufteilen?
- Wer kann zusätzliche Unterstützung bieten, z.B. Verwandte, Freunde, Nachbarn, Eltern gleichaltriger Kinder? Gibt es Elterninitiativen oder familien- und haushaltsnahe Dienstleistungen?
- Wie groß darf die maximale Entfernung zwischen Betreuungsform und Wohnung bzw. Arbeitsstelle sein? Ist der Weg auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu bewältigen?
- Soll das Kind zu Hause betreut werden? Sollen dabei zusätzlich leichte Hausarbeiten oder Einkäufe erledigt werden (z.B. möglich bei Kinderfrauen und AuPair)? Möchten Sie wirklich eine fremde Person in Ihrer Wohnung haben?

Kindertageseinrichtungen

Für Kinder bis drei Jahre gibt es Kinderkrippen oder Familiengruppen. Wenn Ihr Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat, dann besteht bis zum Schuleintritt ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz.

Es besteht jedoch kein Anspruch auf die ganztägige Betreuung in einer Kindertagesstätte oder auf einen Platz in Ihrer Wunschrichtung.

⁵ Aus „Das Dschungelbuch“ vom Verband berufstätiger Mütter, Seite 41.

Die Darmstädter Kindertagesstätten haben ihre Öffnungszeiten flexibilisiert. Jedoch können die Öffnungszeiten der Kindergärten nicht immer und an jedem Wohnort den tatsächlichen Bedarf berufstätiger Eltern decken. Im Kinderhort werden Kinder von sechs bis zehn Jahren betreut, die nach der Schule Betreuung benötigen. Es handelt sich um eine Betreuung, die auch in den Schulferien, abgesehen von eigenen Urlaubszeiten, angeboten wird. Voraussetzung für die Vergabe eines Platzes ist die Erwerbstätigkeit der Eltern sowie soziale oder pädagogische Gründe. Das Amt für Familie, Kinderbetreuung und Sport verfügt hier über eine entsprechende Datenbank.

Amt für Familie,
Kinderbetreuung und Sport
Frankfurter Straße 71
64293 Darmstadt

Im Rahmen des *audit berufundfamilie* wird für Kinder von Beschäftigten der Stadtverwaltung Darmstadt eine begrenzte Anzahl an Betreuungsplätzen in Darmstädter Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung gestellt. Dies gilt auch für Beschäftigte, die nicht in Darmstadt wohnen. Hintergrundinformationen und Antragsformulare finden Sie im Intranet unter der Rubrik *audit berufundfamilie* oder erhalten diese im Frauenbüro und dem Amt für Familie, Kinderbetreuung und Sport (Abteilung Kinderbetreuung, Telefon: 2469). Darüber hinaus bietet die Kita-Datenbank auf www.familien-willkommen.de umfangreiche Informationen zu den Kindertagesstätten in Darmstadt.



Kindertagesstättenplätze für
städtische Beschäftigte

Beispiel Elterninitiative

Elterninitiativen sind Einrichtungen, bei denen Eltern die Träger der Kindertageseinrichtung sind. Die Einrichtungen erhalten Zuschüsse oder finanzieren sich selbst, dabei kommt es u.a. darauf an, ob sie als Verein organisiert sind. Beispiele sind Eltern-Kind-Gruppen, Spielkreise und Krabbelgruppen. Die Einrichtungen unterscheiden sich meist stark durch ihr pädagogisches Konzept und ihre Betreuungsform. Deshalb ist es für Sie besonders wichtig sich bei Interesse vor der Anmeldung einen Eindruck über die Einrichtung zu verschaffen. Aber auch Sie selbst werden als „Bewerberin/Bewerber“ nach festgelegten Auswahlkriterien beurteilt. Zu bedenken ist, dass Elterninitiativen gerade vom Engagement der Eltern leben und damit ein nicht zu unterschätzender persönlicher und zeitlicher Aufwand verbunden ist.



www.bage.de

Seite des
Bundesverbandes der
Elterninitiativen

Tagespflegestellen bei Privatpersonen

Die Tagespflege ist eine Lösung, die eine flexible Anpassung an Ihre Arbeitszeiten möglich macht. Besonders für kleine Kinder unter drei Jahren ist diese Pflegeform gut geeignet, weil sie keinen festen Betreuungszeiten unterliegt und eine Betreuung für diese Altersgruppe noch nicht überall zu finden ist. Natürlich kann durch die Tagespflege auch ein Mangel an Betreuungszeiten bei größeren Kindern ausgleichen werden, der durch einen Kindergartenplatz nicht abgedeckt werden kann. Die Tagespflegeperson betreut maximal fünf Kinder in einer Gruppe im eigenen Haushalt oder in angemieteten Räumlichkeiten.

Informationen zu Tagespflegepersonen erhalten Sie beim Amt für Familie, Kinderbetreuung und Sport (Abteilung Kinderbetreuung, Telefon: 3272) und bei der Tageseltern-Vermittlung (Hügelstraße 28, 64283 Darmstadt, Telefon: 426036). Hier steht jeweils eine Datenbank von Pflegepersonen zur Verfügung, die entsprechende Qualifikationen vorweisen können.

☞ Folgende Internetseiten bieten Entscheidungshilfen für die verschiedenen Betreuungsformen aus pädagogischer Sicht:

www.kinder-frueher-foerdern.de

www.familienhandbuch.de (Stichwortsuche „welchen Kindergarten“)

www.bildungsserver.de (Stichwort „Kindertagesbetreuung“)

www.kindergartenpaedagogik.de

www.kindergarten-heute.de

www.montessori.de

www.waldorfkindergarten.org

Betreuung an der Grundschule

Zu Beginn der Schulzeit werden Eltern erneut herausgefordert eine geeignete Betreuung zu finden. Grundschulen bieten heute eine Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten an, aber diese Angebote sind noch nicht flächendeckend umgesetzt. Sie können sich für Darmstadt, beim Amt für Familie, Kinderbetreuung und Sport oder der jeweiligen Schule über diese Angebote informieren. Wichtig ist zu wissen, ob die Betreuung auch bei Unterrichtsausfall gewährleistet ist.



www.tagesmuetter-bundesverband.de

ist eine Internetseite des
Bundesverbandes für
Kindertagespflege e.V.

Was tun, wenn das Kind krank wird?

Für Beschäftigte gelten folgende Regelungen:

Im Krankheitsfall Ihres Kindes haben Sie einen Anspruch auf **unbezahlte Freistellung** von der Arbeit unter Gewährung von Krankengeld als Leistung der gesetzlichen Krankenkasse. Das Krankengeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse beantragen (§ 45 SGB 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 TVöD).

Eine solche bezahlte Arbeitsbefreiung ist nach dem TVöD für bis zu vier Arbeitstagen 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 TVöD).

Gesonderte Regelung für Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte leiten sich die Ansprüche auf Freistellung bei Erkrankung ihres Kindes nicht aus dem SGB ab, sondern aus dem Hessischen Beamtengesetz in Verbindung mit der Hessischen Urlaubsverordnung.

Bei Erkrankung Ihres Kindes haben Sie die Möglichkeit Dienstbefreiung „aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen“ ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub und unter Weitergewährung der Besoldung zu erhalten, soweit nicht dringende dienstliche Gründe dem entgegenstehen (§ 16 HurlVO). Bei Erteilung solcher Dienstbefreiungen ist der Dienstherr unter Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens an den Gleichbehandlungsgrundsatz aller Beschäftigten gebunden, d.h. es wird hier i.d.R. auch zu einer Freistellung von maximal vier Tagen kommen (gem. § 29 TVöD).

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 Schwägernte (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. 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 von höchstens zwei **Monaten** 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.



Vermittlung von Haushaltshilfen über die Sozialstationen der Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige und privat-gewerbliche ambulante Pflegedienste (Branchenbuch Suchbegriff „Krankenpflege“) und hier:

- **Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Darmstadt e.V.**, Bessunger Straße 48, 64285 Darmstadt, Telefon: 951 2760, www.awo-darmstadt.de
- **Caritas Verband Darmstadt e.V.**, Heinrichstraße 32A, 64283 Darmstadt, Telefon: 999-110, www.caritas-darmstadt.de
- **DRK Kreisverband Darmstadt-Stadt e.V.**, Wolfskehlstraße 110, 64287 Darmstadt, Telefon: 3606-10, info@drk-darmstadt.de, www.drk-darmstadt.de

7

Das neue Unterhaltsrecht


– *und seine Auswirkungen auf eigenständige Existenzsicherung*



© pixelio

Das neue Unterhaltsrecht zielt darauf ab, dass beide Elternteile eigenständig für ihre Existenzsicherung verantwortlich sind. Das heißt, alle Frauen und Männer die bisher innerhalb der Ehe auf die Versorgung durch den Partner, die Partnerin gesetzt haben, sollten die Rollenverteilung neu überdenken.

Zum 01.01.2008 ergaben sich einige Änderungen im Unterhaltsrecht, deren Kenntnis insbesondere für Beschäftigte wichtig ist, die Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wegen Kinderbetreuung bzw. Pflege beantragen. Bereits angesprochen worden sind die Folgen, die sich in rentenversicherungs-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtlicher Hinsicht ergeben. Durch das geänderte Unterhaltsrecht können Personen, die wegen Kindererziehung ihre Berufstätigkeit reduzieren, zusätzlich ein finanzielles Risiko eingehen. Die wesentlichste Änderung liegt in der **veränderten Rangfolge** nach der die einzelnen Unterhaltsberechtigten berücksichtigt werden. Steht insgesamt für diese nicht genügend Einkommen des Unterhaltspflichtigen zur Verfügung (sog. Mangelfall), wird das verfügbare Einkommen nach folgender Reihenfolge verteilt: Zuerst werden alle minderjährigen Kinder berücksichtigt, auch wenn diese aus einer erneuten Ehe stammen oder nichtehelich geboren wurden. In der Rangfolge an zweiter Stelle stehen dann Ehegatten, die die Kinder betreuen, z.B. die geschiedene Ehefrau. Der bisherige Vorrang der geschiedenen Ehegatten vor dem neuen Ehepartner ist dadurch entfallen.



Sie sollten deshalb bei einer geplanten Beurlaubung verstärkt darauf abzielen, dass sich Ihr Ehepartner/Ihre Ehepartnerin gleichermaßen an der Familienarbeit und Kindererziehung beteiligt, damit für jeden Elternteil eine eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit möglich wird. Im Klartext bedeutet dies, dass Sie eine Reduzierung der Erwerbstätigkeit gerecht auf beide verteilen müssten. Sie können bei einseitiger beruflicher Arbeitszeitreduzierung für Kinderbetreuung und Pflege dafür sorgen, dass der Partner/die Partnerin für den Fall einer Trennung ehevertraglich einen finanziellen Ausgleich zusichert.

Ebenfalls neu ist der Grundsatz der Eigenverantwortung, nachdem jeder Ehegatte nach Ende der Ehe grundsätzlich für sich selbst sorgen soll. Die geschiedene Ehepartnerin bzw. der geschiedene Ehepartner hat eine angemessene Erwerbstätigkeit auszuüben.

Ein Anspruch auf Betreuungsunterhalt in voller Höhe besteht nur bei Pflege und Erziehung eines Kindes **bis drei Jahre**, wenn wegen der Kinderbetreuung eine Erwerbstätigkeit nicht erwartet werden kann. Dabei wird nicht mehr zwischen unverheirateten und geschiedenen Elternteilen unterschieden. Nachehelicher Unterhalt über die drei Jahre hinaus ist nicht der Regelfall, sondern die Ausnahme und erfordert das Vorliegen gewichtiger Gründe.

8

Informationsquellen



© iStockphoto

- *Internetportale*
- *Broschüren*
- *Gesetzliche Grundlagen*
- *Adressen*

Internetportale

www.familien-willkommen.de

Ein virtueller Wegweiser des Frauenbüros für Darmstädter Familien und Facheinrichtungen. Hier findet sich auch eine Datenbank aller Kindertageseinrichtungen in Darmstadt.

www.sozialnetz.de/familienatlas

Internet-Präsentation des Hessischen Sozialministeriums
Service-Portal zu verschiedenen Themen des Alltags mit Kindern
Dienstleistungen und Angebote für Familien in Hessen

www.bmfsfj.de

Internetseite des Bundesfamilienministeriums mit umfassenden Informationen zu Themengebieten wie Elterngeld, Elternzeit und Vereinbarkeit.

www.familienhandbuch.de

Online-Handbuch herausgegeben vom Staatsinstitut zu Themen wie Familienerziehung, Familienleben und öffentlichen Angeboten.

Broschüren

„Schwanger – wer – wo – was?“

Diese Broschüre wird vom Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt herausgegeben, zu beziehen über www.frauenbuero.darmstadt.de

„Das Dschungelbuch – Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es werden wollen“

Herausgegeben vom Verband berufstätiger Mütter, erhältlich per Online-Bestellung auf www.berufstaetige-muetter.de

„Mutterschutzgesetz – Leitfaden zum Mutterschutz“

Herausgegeben vom Bundesfamilienministerium, herunterzuladen auf www.bmfsfj.de.

„Elterngeld und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“

Herausgegeben vom Bundesfamilienministerium, herunterzuladen auf www.bmfsfj.de

Gesetzliche Grundlagen

Die verschiedenen Gesetzestexte lassen sich im Internet oder im Anhang der o.g. Broschüren finden.

- **Mutterschutzgesetz bzw. Hessische Mutterschutzverordnung**

Auf www.bundesrecht.juris.de bzw. auf www.hessenrecht.hessen.de

- **Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit** (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)
bzw. Verordnung über die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte im Lande Hessen (Hessische Elternzeitverordnung – HEltZVO)
Auf www.bundesrecht.juris.de bzw. www.hessenrecht.hessen.de
- **HGIG – Hessisches Gleichberechtigungsgesetz**
Auf www.hessenrecht.hessen.de

Adressen

Amt für Familie, Kinderbetreuung und Sport

Frankfurter Straße 71
64293 Darmstadt

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Darmstadt e.V.

Bessunger Straße 48
64285 Darmstadt
Telefon: 951 2760
www.awo-darmstadt.de

Caritas Verband Darmstadt e.V.

Frühberatungsstelle

Schwarzer Weg 14A
64287 Darmstadt
Telefon: 669680
fruehberatung@caritas-darmstadt.de
www.caritas-darmstadt.de

Caritas Verband Darmstadt e.V.

Teenagemüttertreff

Schwarzer Weg 14A
64287 Darmstadt
Telefon: 999-115 oder -149
s.domke@caritas-darmstadt.de
www.caritas-darmstadt.de

Diakonisches Werk DA/DI

Zweifalltorweg 10
64293 Darmstadt
Telefon: 926-0
info@dw-darmstadt.de
www.dw-darmstadt.de



Donum vitae

Rheinstraße 65-67
64295 Darmstadt
Telefon: 2793941
Darmstadt@donumvitae.org
www.donumvitae.org

DRK Kreisverband Darmstadt-Stadt e.V.

Wolfskehlstraße 110
64287 Darmstadt
Telefon: 3606-10
info@drk-darmstadt.de
www.drk-darmstadt.de

Elterngeldstelle in Darmstadt

Bartningstraße 53
64289 Darmstadt
Telefon: 738-0
E-Mail:havs-dar@havs-dar.hessen.de

Familienzentrum – Bereich Familienbildung

Telefon: 13-2509
Fbs@darmstadt.de

Frauenbüro der Wissenschaftsstadt Darmstadt

Frankfurter Straße 71
Stadthaus III, 3.Stock
64293 Darmstadt
Telefon: 13-23 40
Telefax: 13-20 89
frauenbuero@darmstadt.de
www.frauenbuero.darmstadt.de
www.familien-willkommen.de

Hauptamt – Personalabteilung

Luisenplatz 5
64283 Darmstadt

Hausfrauenbund Darmstadt e.V.

Hügelstraße 28
64283 Darmstadt
Telefon: 20615
Hausfrauenbund-darmstadt@web.de
www.hausfrauenbund-darmstadt.de

Mütterzentrum/Mehrgenerationenhaus

Julius-Reiber-Straße 20-22

64293 Darmstadt

Telefon: 295200

Schreib.ans@muetterzentrum-darmstadt.de

www.muetterzentrum-darmstadt.de

Personal- und Organisationsentwicklung

Luisenplatz 6

64283 Darmstadt

Personalrat

Frankfurter Straße 71

64293 Darmstadt

personalrat@darmstadt.de

pro familia Darmstadt e.V.

Landgraf-Georg-Straße 120

64287 Darmstadt

Telefon: 42942-0

www.profamilia-online.de/darmstadt

sefo_femkom Frauenkompetenzzentrum e.V.

Wiener Straße 78

64287 Darmstadt

Telefon: 41230

Mail@femkom.de

www.sefo-darmstadt.de

Tageseltern-Vermittlung

Hügelstraße 28

64283 Darmstadt

Telefon: 426036

Tageselternvermittlung@t-online.de

www.tageselternvermittlung.de

Hinweis: Die o.g. Informationsquellen stellen auch gleichzeitig die Textquellen dar.

9

Checkliste – Wann sollten Sie was erledigen?



© pixelio

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 das Hauptamt – Personalabteilung 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 Hessischen Amt für Versorgung und Soziales (Versorgungsamt) und für Kindergeld beim Hauptamt – Personalabteilung
- 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 beim Hauptamt – Personalabteilung an.