

Eltern sein und werden an der Hochschule Augsburg

Ein Leitfaden für wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal an der Hochschule Augsburg



Text und Redaktion

Hochschule Augsburg / Hochschulservice für Familie

Bildnachweis / Copyright

© almagami - Fotolia.com, © absolut - Fotolia.com, © Monkey Business - Fotolia.com
<http://www.pixelio.de/>

Stand: Dezember 2017

Inhalt

<i>Vorwort</i>	2
<i>Vor der Geburt</i>	2
1. Mutterschutz.....	2
2. Urlaub.....	6
3. Mutterschaftsgeld	6
<i>Nach der Geburt</i>	7
4. Elterngeld und ElterngeldPlus.....	7
5. Elternzeit	10
6. Krankenversicherung	18
7. Kindergeld.....	19
8. Schwangerschafts- und Erziehungsberatung.....	20
<i>Mit Kind(ern) an der Hochschule Augsburg</i>	20
9. Rückkehr zum Arbeitsplatz.....	20
10. Kinderbetreuung.....	23

Vorwort

Als familiengerechte Hochschule im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es uns sehr wichtig, diesem Anspruch gerecht zu werden. Werdende Eltern haben mitunter viele Fragen rund um die Schwangerschaft, die Geburt und letztlich auch um die Auswirkungen auf die Arbeitssituation an ihrem Arbeitsplatz.

Damit Sie sich ganz auf ihre „neuen Umstände“ konzentrieren und ihren Berufsalltag mit ihrem Kind optimal organisieren können, erhalten Sie mit dieser Broschüre einen Leitfaden, der Ihnen dabei behilflich sein soll. Für weitere Fragen stehen Ihnen gerne die Koordinatorin des Hochschulservice für Familie (Celestine Krämer, Tel.: 5586-3924) und die Personalabteilung beratend zur Verfügung.

Alle hier aufgelisteten Regelungen und Hinweise gelten sowohl für die Tarifbeschäftigten als auch für die Beamtinnen und Beamte der Hochschule Augsburg, es sei denn, es wird explizit auf Unterschiede hingewiesen.

Vor der Geburt

1. Mutterschutz

Mit Beginn der Schwangerschaft werden Sie mittels des Mutterschutzgesetzes unter besonderen Schutz gestellt. So sollen Mutter und Kind während der Wochen vor der Geburt und nach der Geburt vor arbeitsbedingten Gefahren und Belastungen geschützt werden. Die Mutterschutzbestimmungen für Tarifangestellte sind im Mutterschutzgesetz (MuschG), für BeamtInnen in der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV) geregelt.

Mitteilung

Sobald Ihre Schwangerschaft festgestellt wird, sollten sie aus arbeitsschutzrechtlichen und organisatorischen Gründen ihren Vorgesetzten/ Dienstvorgesetzten und die Personalabteilung der Hochschule Augsburg formlos über den voraussichtlichen Geburtstermin informieren, da erst ab diesem Zeitpunkt die Mutterschutzvorschriften eingehalten werden können.

Sie erhalten von Ihrem Arzt oder Ihrer Hebamme eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin, welche Sie bitte an die Personalabteilung weitergeben. Wird der voraussichtliche Entbindungstermin im Verlauf der Schwangerschaft korrigiert, werden Beginn und Ende der Schutzfrist entsprechend angepasst. Die Kosten für die Ausstellung dieses Attestes übernimmt auf Antrag die Hochschule Augsburg.

Tipp: Als Tarifbeschäftigte sollten Sie sich gleich zwei solcher Bescheinigungen ausstellen lassen, da Sie nochmals eine benötigen, um das Mutterschaftsgeld zu beantragen.

Anspruch auf Untersuchungen

Gesetzlich versicherte Frauen haben **vor**, **während** und **nach** der Entbindung Anspruch auf ärztliche Betreuung sowie auf Hebammenhilfe. Darunter fallen alle Vorsorgeuntersuchungen. Sie können gleichzeitig auch die Leistungen mehrerer Hebammen (im Krankenhaus, in der Hebammenpraxis usw.) in Anspruch nehmen. Privat Versicherte erhalten in der Regel dieselben Vorsorgeuntersuchungen von ihrer privaten Krankenversicherung bezahlt. Informieren Sie sich vorab über die Leistungen ihrer Krankenkasse.

Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie als Schwangere für Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung, von der Arbeit freizustellen. Diese Zeiten müssen nicht vor – oder nachgearbeitet werden und es entsteht Ihnen dafür kein Entgeltausfall.

Mutterpass

Damit Sie jederzeit wichtige Informationen zu Ihrer Schwangerschaft gebündelt griffbereit haben, stellt Ihnen ihr Arzt einen Mutterpass aus. In diesem Mutterpass werden laufend die Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchungen, wesentliche Erkrankungen und dadurch verordnete Medikamente, die Blutgruppe und der errechnete Tag der Entbindung vermerkt. Aus diesem Grund sollten Sie für Notfälle den Mutterpass während der gesamten Schwangerschaft stets bei sich tragen.

Beschäftigungsverbote und Schutzfristen

Sowohl für Arbeitnehmerinnen als auch Beamtinnen gilt:

- Dass werdende Mütter nicht beschäftigt werden dürfen, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung bzw. der Dienstleistung gefährdet ist
- Dass diese in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden dürfen, außer Sie erklären sich freiwillig zur Arbeits-, bzw. Dienstleistung bereit. Diese ausdrückliche Erklärung können Sie während dieser Schutzfrist jederzeit widerrufen
- Dass diese in den ersten acht Wochen nach der Entbindung nicht, **auch nicht freiwillig**, beschäftigt werden dürfen. Diese Frist verlängert sich nach Früh- und Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen

Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist zusätzlich um den Zeitraum, der von der sechswöchigen Schutzfrist vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Beim Tode des Kindes kann die Mutter auf (jederzeit widerrufliches) ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung wieder beschäftigt werden.

Somit beträt die Mutterschutzfrist auf jeden Fall ununterbrochen 14 Wochen plus den Tag der Geburt des Kindes.

Während der Schutzfristen und der Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbots bleibt für Beamtinnen der volle Anspruch auf Besoldung bestehen. Die Zahlung der Dienst- und Anwärterbezüge wird nicht berührt und Zulagen werden weiter gewährt.

Die Beschäftigungsverbote haben keine Auswirkung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit. Die Beamtin wird so gestellt, als hätte sie durchgehend Dienst im Umfang ihres jeweiligen Arbeitszeitmodells geleistet.

Die Zeit der Beschäftigungsverbote gilt als Dienstzeit und hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Dauer des Vorbereitungsdienstes, die laufbahnrechtliche Probezeit oder erforderliche Erprobungszeiten für Beförderungen.

Überstunden

Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen dürfen während ihrer Schwangerschaft und Stillzeit

- nicht über 8,5 Stunden täglich
- nicht zwischen 20 und 6 Uhr
- nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden und
- keine Tätigkeiten ausführen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind

Die Arbeitszeitbeschränkungen gelten nicht bei gleitender Arbeitszeit, soweit Sie freiwillig längerer arbeiteten möchten.

Gestaltung des Arbeitsplatzes

Der Arbeitsplatz muss so eingereicht sein, dass Sie und Ihr ungeborenes Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind.

- Eine werdende Mutter, die bei ihrer Tätigkeit ständig verpflichtet ist zu stehen oder zu gehen, muss eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen haben
- Bei einer ausschließlich sitzenden Tätigkeit muss die werdende Mutter Gelegenheit zur kurzen Pause haben
- Für die regulären Ruhepausen muss ein Ruheraum oder ein anderer geeigneter Ort zur Verfügung stehen

Mutterschutz bei Adoption eines Kindes

Der Mutterschutz und alle damit verbundenen Rechte und Pflichten entfallen bei der Adoption eines Kindes.

Erkrankung oder Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft

Sollten Sie gesundheitliche Beschwerden haben, muss Ihre Ärztin / Ihr Arzt entscheiden, ob Sie krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind oder ob zum Schutz Ihres Lebens und das Ihres Kindes ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden soll.

Sind Sie als Tarifbeschäftigte krankheitsbedingt arbeitsunfähig, haben Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung (in der Regel 6 Wochen) und anschließend Krankengeld.

Bei einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung von Beamtinnen, wird genauso wie bei sonstigen Erkrankungen vorgegangen und die Beamtin für die Zeit ihrer Dienstunfähigkeit krankgeschrieben.

Ein teilweises individuelles Beschäftigungsverbot kann auch noch nach der Geburt ausgesprochen werden, wenn die Beamtin ihre Arbeit nach der Schutzfrist wiederaufnimmt, aber in den ersten Monaten nach der Entbindung noch nicht voll leistungsfähig ist. In diesem Fall muss das ärztliche Zeugnis den Grad und die Dauer der geringeren Leistungsfähigkeit sowie die Art der zu lassigen Arbeiten angeben.

Spricht die Ärztin / der Arzt ein Beschäftigungsverbot aus, erhalten Sie bei Vorlage des ärztlichen Attests vom Arbeitgeber „Mutterschutzlohn“, längstens bis zum Beginn der 6-wöchigen Mutterschutzfrist. Der „Mutterschutzlohn“ entspricht Ihrem bisherigen Durchschnittsverdienst der letzten drei Monaten vor Ihrer Schwangerschaft. Beamtinnen erhalten weiterhin Ihre Besoldung.

Beispiele

- Das Kind kommt zwei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt. Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt insgesamt zehn Wochen.
- Zwillinge werden zehn Tage vor dem errechneten Geburtstermin geboren. Die Schutzfrist nach der Geburt beträgt 13 Wochen und drei Tage.
- Das Kind wird bereits zehn Wochen vor dem Termin und damit noch vor Beginn des relativen Beschäftigungsverbots geboren. Der Mutter steht nach der Geburt eine Schutzfrist von 18 Wochen zu.

Kündigungsverbot während der Schwangerschaft / nach der Geburt

Tarifbeschäftigten darf vom Beginn ihrer Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt des Kindes nicht gekündigt werden. Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus (vier Monate nach der Entbindung) bis zum Ablauf der Elternzeit.

Befristete Arbeitsverträge enden auch bei Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit mit Ablauf der vertraglichen Befristung.

Die Mutter kann das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen. An ihre normalen Kündigungsfristen, die nach den für sie geltenden Arbeits- oder Tarifverträgen länger sein können, sind sie in diesem Fall nicht gebunden. Soll die Kündigung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt wirksam werden, müssen die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen eingehalten werden.

Sollte sie dann innerhalb eines Jahres wiedereingestellt werden, so gilt das Arbeitsverhältnis bei Leistungen und der Berechnung der Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen, wenn die Frau in der Zwischenzeit nicht bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Mutterschutz während einer Elternzeit

Wenn Sie während der Elternzeit ein weiteres Kind erwarten, können Sie die angemeldete Elternzeit vorzeitig – ohne Zustimmung des Arbeitgebers – beenden, um die Mutterschutzfristen und die damit verbundenen Rechte in Anspruch zu nehmen.

Beamtinnen, die sich in der Elternzeit für ein zuvor geborenes Kind befinden und deshalb keine Besoldung beziehen, erhalten während der Schutzfristen einen Zuschuss von 13 Euro pro Kalendertag. Dieser Zuschuss wird in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung des weiteren Kindes, in der Zeit des Beschäftigungsverbots nach der Entbindung und für den Entbindungstag selbst gezahlt. Der Zuschuss entfällt, wenn die Beamtin in der Elternzeit teilzeitbeschäftigt ist und somit während des Beschäftigungsverbots Besoldung erhält.

Der Zuschuss ist auf insgesamt 210 Euro begrenzt, wenn die Bezüge der Beamtin vor der Elternzeit über der Versicherungspflichtgrenze (2013 – 52.200 Euro) in der gesetzlichen Krankenversicherung lagen.

2. Urlaub

Berechnung des Urlaubsanspruchs

Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Dies gilt nicht, wenn Sie während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten.

Während der Mutterschutzfristen (6 Wochen vor der Geburt und 8 Wochen nach der Geburt) haben Sie vollen Urlaubsanspruch.

Haben Sie den Ihnen zustehenden Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen, können Sie den Resturlaub nach der Elternzeit, auch nach einer weiteren angeschlossenen Elternzeit, im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen. An der Hochschule Augsburg ist der Stichtag für die Abgeltung des Rest-Urlaubes aus dem Vorjahr, bzw. des Rest-Urlaubes vor der Elternzeit, jeweils der 30.09. eines Jahres.

3. Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld und Beantragung

Während der gesamten Mutterschutzfrist (mindestens 14 Wochen) erhalten gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte Mutterschaftsgeld sowie einen Arbeitgeberzuschuss. Sie sollten das Mutterschaftsgeld sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beantragen.

Gesetzlich Krankenversicherte beantragen dies bei ihrer zuständigen Krankenkasse. Privat Krankenversicherte beim Bundesversicherungsamt „Mutterschaftsgeldstelle“, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn.

Für den formlosen Antrag bei der Krankenkasse benötigen Sie die Bescheinigung Ihres Arztes oder ihrer Hebamme über den voraussichtlichen Entbindungstermin.

Beamtinnen erhalten weiter ihre Dienstbezüge während der sechswöchigen Mutterschutzfrist vor und der acht- bzw. zwölfwöchigen Mutterschutzfrist nach der Geburt und somit kein Mutterschaftsgeld.

Höhe des Mutterschaftsgeldes und des Arbeitgeberzuschusses

Das Mutterschaftsgeld für Tarifbeschäftigte beträgt für gesetzlich Krankenversicherte höchstens 13 Euro pro Kalendertag. Je nach Länge des Monats liegt es zwischen 364 und 403 Euro.

Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro, zahlt der Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, so dass die Höhe dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist entspricht.

Privat Krankenversicherte erhalten einmalig einen Betrag von bis zu 210 Euro vom Bundesversicherungsamt und einen Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und ihrem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoeinkommen, wie die gesetzlich krankenversicherten Tarifbeschäftigten.

Versteuerung des Mutterschaftsgeldes und des Arbeitgeberzuschusses

Sowohl das Mutterschaftsgeld, als auch der Arbeitgeberzuschuss sind für Tarifbeschäftigte steuer-, und sozialabgabenfrei. Da diese jedoch einkommensteuerpflichtig sind, unterliegen sie dem Progressionsvorbehalt.

Nach der Geburt

4. Elterngeld und ElterngeldPlus

Anspruch auf Elterngeld bzw. ElterngeldPlus

Anspruch auf Elterngeld haben Eltern von leiblichen Kindern. Auch für Kinder in Adoptionspflege besteht ein Anspruch. Darüber hinaus können Stiefeltern und Eltern in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft Elterngeld erhalten. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch der Vater eines nichtehelichen Kindes vor Feststellung der Vaterschaft oder Verwandte bis zum dritten Grad Elterngeld beanspruchen. Sie müssen das Elterngeld schriftlich beantragen.

Welche Fristen sind zu beachten?

Elterngeld wird **rückwirkend nur für drei (Lebens-)Monate** vor Beginn des Monats gezahlt wird, in dem der Antrag eingegangen ist.

Das Kind ist am 10.03. geboren. Daraus ergeben sich die Lebensmonate des Kindes:

1. Lebensmonat: 10.03. bis 09.04.
 2. Lebensmonat: 10.04. bis 09.05.
 3. Lebensmonat: 10.05. bis 09.06.
- usw.

Für welchen Zeitraum wird Elterngeld gezahlt?

Elterngeld kann vom Tag der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats bezogen werden. Beim Modell ElterngeldPlus kann die Dauer bis zu 28 Monate betragen (inkl. Partnermonate).

Anspruch auf zwei bzw. vier weitere Monate (**Partnermonate**) besteht nur dann, wenn der Partner ebenfalls für diesen Zeitraum auf eine vor der Geburt des Kindes ausgeübte Tätigkeit verzichtet oder zumindest auf nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats reduziert. Weiter muss sich insgesamt für mindestens zwei Monate das Einkommen aus Erwerbstätigkeit mindern, egal bei welchem Elternteil die Einkommensminderung eintritt.

Kann der Bezugszeitraum nachträglich noch geändert werden?

Die im Antrag getroffene Entscheidung kann bis zum Ende des Bezugszeitraumes ohne Angabe von Gründen **einmal** geändert werden, soweit die Monatsbeträge noch nicht ausgezahlt wurden.

Eine **zusätzliche** Änderung ist nur in Fällen **besonderer Härte** bis zum Ende des Bezugszeitraums möglich, insbesondere bei

- Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder Kindes oder
- erheblicher Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz der Eltern

Welche Voraussetzungen müssen für die Partnermonate erfüllt sein?

- Keine volle Erwerbstätigkeit (zulässig sind bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Lebensmonats des Kindes)
- Minderung des Erwerbseinkommens im Vergleich zum Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes bei einem Elternteil
- Einhalten der Einkommensgrenze im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes
- Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland (Ausnahme: Grenzgänger)
- Gemeinsamer Haushalt
- Betreuung und Erziehung des Kindes

Wann müssen die Partnermonate genommen werden?

Wann und in welchem Umfang die Partnermonate beansprucht werden, entscheiden Sie selbst. Die Eltern können die 12 /24 oder 14 / 28 Monatsbeträge, auf die sie Anspruch haben, nicht nur abwechselnd, sondern auch gleichzeitig nehmen.

Dabei ist zu beachten, dass Monate, in denen die Mutter Mutterschaftsgeld und eventuell einen Arbeitgeberzuschuss oder vergleichbare Leistungen erhält, bei ihr als Lebensmonate mit Elterngeldbezug gelten.

Die Entscheidung über die Aufteilung der Bezugszeiträume ist im Übrigen verbindlich. Eine spätere Änderung ist nur in ganz bestimmten Ausnahmefällen (besondere Härte) möglich.

Wie hoch ist das Elterngeld?

Elterngeld wird bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen mindestens in Höhe von monatlich 300 Euro (Mindestbetrag) und bei der Berechnung nach einem vorangegangenen Erwerbseinkommen höchstens bis zu monatlich **1.800 Euro (Höchstbetrag)** gezahlt. Bei Mehrlingsgeburten erhöhen sich der Mindestbetrag und der Höchstbetrag um jeweils **300 Euro** für das zweite und jedes weitere Kind.

Beispiel:

Bei einer Zwillingsgeburt würde sich ein Anspruch aufgrund einer vorangegangenen Erwerbstätigkeit z.B. 700 Euro Elterngeld errechnen. Dieser Betrag erhöht sich durch den Mehrlingszuschlag auf 1.000 Euro (300 Euro Mehrbetrag für den zweiten Mehrling).

Wann wird ein Geschwisterbonus gezahlt?

Das Elterngeld erhöht sich bei kurzer Geburtenfolge. Lebt der/die Antragsteller/in mit zwei Kindern, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder mit drei oder mehr Kindern, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in einem Haushalt, wird das zustehende Elterngeld um zehn Prozent, mindestens um 75 Euro erhöht. Die Altersgrenze beträgt bei behinderten Kindern jeweils 14 Jahre. Bei der Zahl der Kinder wird das neu geborene Kind mitgezählt, neu geborene Mehrlinge zählen aber insoweit als ein Kind.

Nach welchem Erwerbseinkommen berechnet sich das Elterngeld? (Für Geburten ab Januar 2015)

Bemessungsgrundlage für die Berechnung ist das **(Netto)Erwerbseinkommen** der berechtigten Person in **den zwölf Kalendermonaten** vor dem Monat der Geburt des Kindes (im Falle des Mutterschutzes zwölf Monate vor dem Beginn der Mutterschutzfrist).

Das heranzuziehende (Netto)Erwerbseinkommen wird eigenständig berechnet und im Durchschnitt ermittelt. Zur Berechnung des maßgeblichen Nettoeinkommens werden sowohl bei Beschäftigten als auch bei Selbstständigen die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben pauschaliert ermittelt. Sie haben die Möglichkeit, mit Hilfe des Elterngeldrechners die Höhe des Ihnen zustehenden Elterngeldes zu errechnen: <http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner>

Wirkt sich das Elterngeld bei der Steuer aus?

Das Elterngeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt nach § 32b des Einkommensteuergesetzes (EStG). Der auf das steuerpflichtige Einkommen anzuwendende Steuersatz wird unter fiktiver Berücksichtigung des Elterngeldes ermittelt und dann auf das steuerpflichtige Einkommen (ohne Elterngeld) angewandt. Die Daten über das in einem Kalenderjahr gezahlte Elterngeld werden bis 28.02. des Folgejahres per Datenfernübertragung direkt an das Finanzamt übermittelt. Die Elterngeldempfänger erhalten grundsätzlich keine Bescheinigung in Papierform

Wie wirkt sich die Elternzeit auf meine spätere Rente aus?

Für Kinder, die ab 1992 geboren wurden, werden drei Erziehungsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt. Die Erziehungszeit wird dem zugeordnet, der das Kind erzogen hat, in der Regel automatisch der Mutter. Ein Wechsel der Zuordnung ist aber möglich. Fragen hierzu beantwortet Ihnen Ihr zuständiger Rentenversicherungsträger. Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, sollten sich vorab mit dem Rentenversicherungsträger in Verbindung setzen.

Wie kann ich den Bezug von Elterngeld bei anderen Behörden nachweisen?

Als Nachweis für den Bezug des Elterngeldes dient der Bescheid, den Sie von Ihrer zuständigen Regionalstelle des ZBFS erhalten haben. Bewahren Sie ihn daher bitte sorgfältig auf, das erspart Ihnen spätere Rückfragen und Sie können bei Bedarf die Höhe und Dauer des bezogenen Elterngeldes jederzeit belegen. |

Ist die Elternzeit unabhängig vom Elterngeld?

Ja. Um finanzielle Nachteile zu vermeiden, sollte Elternzeit entsprechend den Lebensmonaten des Kindes und nicht nach Kalendermonaten genommen werden.

Wo erhalte ich weitere Informationen und Anträge zum Elterngeld?

Zentrum Bayern Familie und Soziales
Morellstraße 30, 86159 Augsburg
Telefon: 0821 5709 — 01
Telefax: 0821 5709 — 5000
E-Mail: poststelle.schw@zbf.s.bayern.de

5. Elternzeit

Mitteilung über die Geburt des Kindes

Bitte übersenden Sie die Geburtsurkunde Ihres Kindes an das Personalbüro der Hochschule und informieren Sie auch ihre Krankenkasse oder Beihilfestelle.

Sie erhalten von Ihrem zuständigen Standesamt gebührenfrei mehrere original Geburtsurkunden für verschiedene Zwecke, wie Taufe, Kindergeld oder Krankenkasse.

Anspruch auf Arbeitsbefreiung anlässlich der Geburt des Kindes

Bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin im Sinn des Lebenspartnerschaftsgesetzes erhalten Beamte und Tarifangestellte einen Tag Dienstbefreiung bzw. Arbeitsbefreiung.

Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Anspruch auf Elternzeit haben Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Adoptiveltern und Auszubildende, die mit ihrem Kind in einem

Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Das gilt nicht nur für leibliche Kinder, sondern auch

- für die Betreuung eines Kindes, das in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen wird,
- eines Kindes, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wird,
- des Kindes des Ehepartners oder des Lebenspartners,
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht wirksam entschieden ist,
- eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte, wenn die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod das Kind nicht betreuen können,

In diesen Fällen sowie bei leiblichen Kindern von selbst nicht sorgeberechtigten Elternteilen muss der sorgeberechtigte Elternteil der Elternzeit zustimmen.

Während der Elternzeit erhalten Sie kein Arbeitsentgelt bzw. keine Besoldung. Daher sollten Sie prüfen, ob Sie Anspruch auf Elterngeld haben.

Wann muss ich Elternzeit beantragen?

Die Elternzeit muss schriftlich und sieben Wochen vor Beginn bei der Hochschule Augsburg beantragt werden. Als Tarifangestellte bzw. Tarifangestellter sind an die Antragsfrist und die vereinbarte Dauer gebunden.

Bei Beamtinnen und Beamten kann die Frist von sieben Wochen um bis zu acht Wochen verlängert werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.

Für befristet Beschäftigte beschränkt sich die Elternzeit auf die Dauer des Arbeitsvertrages bzw. Berufsausbildungsvertrages.

Kann Elternzeit vorzeitig beendet oder verlängert werden?

Grundsätzlich müssen Sie sich an die beantragte Dauer und die Zeiträume halten. Mit Zustimmung der Hochschule Augsburg, kann die Elternzeit jedoch vorzeitig beendet oder im Rahmen der zulässigen Höchstdauer verlängert werden.

Setzt bei Ihnen die Mutterschutzfrist während der Elternzeit aufgrund eines weiteren Kindes ein, ist eine vorzeitige Beendigung der laufenden Elternzeit nicht möglich. Aus diesem Grund sollten Sie sich hinsichtlich einer vorzeitigen Beendigung der laufenden Elternzeit wegen einsetzender Mutterschutzfristen für ein weiteres Kind so früh wie möglich mit der Personalabteilung in Verbindung zu setzen.

Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

Wie lange kann Elternzeit genommen werden?

Jeder Elternteil hat Anspruch, die volle Elternzeit von drei Jahren bis zum Tag vor dem dritten Geburtstag ihres Kindes zu nehmen.

Mit Zustimmung der Hochschule Augsburg, kann davon ein Jahr auch zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr genommen werden, um beispielweise die Zeit der Einschulung intensiv mit dem Kind verbringen zu können.

Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein genommen werden. Die Eltern können die Elternzeit aber auch untereinander aufteilen oder sie gleichzeitig in Anspruch nehmen.

Die Zeiten der Mutterschutzfristen werden auf die Elternzeit angerechnet.

Kann ich während der Elternzeit arbeiten?

Tarifangestellte können während der Elternzeit jeweils bis zu 30 Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten. Haben Sie bereits vor der Elternzeit nicht mehr als 30 Stunden pro Woche unbefristet in Teilzeit gearbeitet, kann diese Teilzeitbeschäftigung ohne Antrag fortgesetzt werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen

- das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
- die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
- und dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen,

haben Sie Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, welche jedoch während der gesamten Dauer der Elternzeit von jedem Elternteil nur zweimal beansprucht werden kann und sieben Wochen vor Beginn schriftlicher mitgeteilt werden muss.

Eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gilt nur für die Dauer der Elternzeit.

Bedenken Sie, dass kein Anspruch auf Elterngeld besteht, wenn Sie mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Als Beamtin und Beamter dürfen Sie auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich ausüben, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Haben Sie bereits vor der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, kann diese während der Elternzeit im Rahmen des zulässigen Umfangs fortgesetzt werden.

Beamtinnen und Beamte dürfen während der Elternzeit mit Genehmigung der Personalabteilung eine Teilzeitbeschäftigung auch in einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin leisten oder eine sonstige Erwerbstätigkeit ausüben, wenn die zeitliche Beanspruchung den zulässigen Umfang von wöchentlich 30 Stunden nicht überschreitet. Während der Elternzeit ist jedoch eine Beschäftigung in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis bei einem anderen Dienstherrn grundsätzlich unzulässig.

Im Antrag sollten Sie den Beginn, den Umfang und die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Auswirkungen der Elternzeit für Tarifangestellte

Stufenlaufzeit

Die Stufenlaufzeit wird für die Dauer der Elternzeit angehalten und läuft nach Wiederaufnahme der Arbeit weiter.

Beschäftigungszeit

Die Elternzeit zählt für Sie als Beschäftigungszeit. Wenn Sie Elternzeit nehmen, haben Sie keine Nachteile gegenüber den übrigen Beschäftigten hinsichtlich des Anspruchs auf Krankengeldzuschuss, den Kündigungsfristen oder der Gewährung von Jubiläumsgeld.

Jahressonderzahlung

Für jeden Kalendermonat an dem Sie keinen Anspruch auf Entgelt haben, vermindert sich die Höhe der Jahressonderzahlung um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat. Diese Regelung gilt nicht bis zum Ende des Kalenderjahres in dem das Kind geboren ist, wenn vor Beginn der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

Wird im Kalenderjahr der Geburt des Kindes im Bemessungszeitraum eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit ausgeübt, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor Beginn der Elternzeit.

Beihilfe

Während der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Beihilfe.

Zusatzversorgung

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wird durch die Elternzeit nicht berührt.

Als soziale Komponente wird für die Berechnung der Zusatzrente für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen Elternzeit ruht, für jedes Kind, für das Anspruch auf Elternzeit besteht, ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 500 Euro monatlich zugrunde gelegt, wobei je Kind höchstens 36 Kalendermonate berücksichtigt werden.

Wird während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, liegt im Regelfall kein ruhendes Arbeitsverhältnis vor. In diesem Fall werden lediglich die Versorgungspunkte aus dem während der Teilzeitbeschäftigung erzielten zusatzversorgungspflichtigen Entgelt berücksichtigt, jedoch nicht die im Rahmen der sozialen Komponente für Elternzeit zu vergebenden Versorgungspunkte. Auskünfte zu den individuellen zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen einer Elternzeit erteilt die:

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder,
76128 Karlsruhe
(Telefon: 0721 155 — 0, Internet: www.vbl.de).

Krankenversicherung / Pflegeversicherung

Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der sozialen Pflegeversicherung bleibt während der Elternzeit beitragsfrei erhalten. Die Beitragsfreiheit erstreckt sich nur auf das Elterngeld, nicht auf weitere beitragspflichtige Einnahmen, zum Beispiel auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit. Als pflichtversicherter Tarifangestellter bzw. Tarifangestellter bleiben Sie während der Elternzeit in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragsfrei versichert.

Freiwillige Mitglieder müssen grundsätzlich weiterhin Beiträge zahlen, gegebenenfalls den Mindestbeitrag.

Privat Krankenversicherte bleiben während der Elternzeit weiterhin privat versichert und müssen ihre Beiträge selbst tragen. In beiden Fällen zahlt der Arbeitgeber in dieser Zeit keinen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V. Darüber hinaus sind privat versicherte Arbeitnehmer verpflichtet, sich gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit abzusichern.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor der Elternzeit wegen Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung versicherungsfrei waren und nun auf Grund des geringeren Einkommens während der Teilzeitbeschäftigung versicherungspflichtig werden, können auf Antrag für die Dauer der Elternzeit von der Krankenversicherungspflicht befreit werden.

Individuell berät Sie hinsichtlich einer individuellen Ausgestaltung des Krankenversicherungsschutzes Ihre zuständige Krankenkasse oder Ihr privates Krankenversicherungsunternehmen.

Rentenversicherung

Für jedes Kind werden bei dem Elternteil, der das Kind erzogen hat, die ersten 36 Monate nach Ablauf des Monats der Geburt des Kindes als rentenbegründende und rentensteigernde Versicherungszeiten angerechnet. Die Zeiten werden der Mutter angerechnet, wenn keine weitere Erklärung abgegeben wird. Nähere Auskünfte erhalten Sie beim zuständigen Rentenversicherungsträger.

Arbeitslosenversicherung

Sobald Ihre Anwartschaftszeit erfüllt ist, d.h. Sie innerhalb der der Rahmenfrist von zwei Jahren mindestens zwölf Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis waren, haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld. Versicherungspflichtig sind auch Personen während der Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn sie unmittelbar vor der Erziehung versicherungspflichtig waren. Weitere Auskünfte erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Sonderurlaub

Nach der Elternzeit besteht für Sie die Möglichkeit, Sonderurlaub unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts oder einer Teilzeitbeschäftigung zu nehmen.

Informationen hierzu entnehmen Sie bitte der vom Bayerischen Staatsministerium der Finanzen herausgegebenen Broschüre „Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern“. Diese Broschüre erhalten Sie auch beim Hochschulservice für Familie der Koordinierungsstelle, Raum B 2.05.

Auswirkungen der Elternzeit für Beamte und Beamtinnen

Krankheitsfürsorge während der Elternzeit für Beamtinnen und Beamte

Als Beamter oder Beamtin haben Sie Anspruch auf Krankheitsfürsorge während der Elternzeit. Dieser Anspruch gilt nicht, wenn Sie als berücksichtigungsfähige Angehörige einer oder eines selbst Beihilfeberechtigten in Elternzeit abgesichert sind oder einen Anspruch auf Familienversicherung mit dem gesetzlich versicherten Ehegatten oder Lebenspartner haben.

Nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs V besteht für Ehegatten oder Lebenspartner eines gesetzlich Versicherten während der Elternzeit dann kein Anspruch auf Familienversicherung, wenn diese vor Beginn der Elternzeit nicht gesetzlich krankenversichert waren. Da dies im Regelfall auf Beamtinnen und Beamte in Elternzeit zutrifft, ist ihnen der Zugang zur Familienversicherung des gesetzlich versicherten Ehegatten oder Lebenspartners verwehrt.

Daher besteht für Sie als Beamtin oder Beamter während der Elternzeit in der Mehrzahl aller Fälle ein Anspruch auf Leistungen der Krankheitsfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegelungen.

Der Beihilfebemessungssatz beträgt für Alleinerziehende unabhängig von der Zahl der betreuten Kinder während der Elternzeit 70 Prozent. Nach Ablauf der Elternzeit beträgt der Beihilfebemessungssatz für Alleinerziehende mit einem Kind nur mehr 50 Prozent. Daher sollten Sie eine bestehende private Krankenversicherung rechtzeitig anpassen.

Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen

Die Beiträge für eine Kranken- und Pflegeversicherung werden für die Zeit der Elternzeit bis zu 30 Euro monatlich erstattet, wenn die Bezüge oder Anwärterbezüge ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Besoldungsbestandteile und ohne jährliche Sonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen und Aufwandsentschädigungen vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder hätten.

Maßgebend sind die am Tag vor der Elternzeit zugestandenen laufenden monatlichen Bezüge (zum Beispiel Grundgehalt, Zulagen, Vergütungen) oder Anwärterbezüge.

Bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 11 erhöht sich dieser Betrag auf 80 Euro. Die Besoldungsgruppen darüber hinaus, können bei erfüllten Voraussetzungen 30 Euro beantragen.

Die verbleibenden Beiträge einer beihilfekonformen Kranken- und Pflegeversicherung, einschließlich möglicher darin enthaltener Altersrückstellungen, werden Ihnen bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 auf Antrag erstattet, wenn Sie keine oder eine höchstens im Umfang bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bewilligte Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Bei der Erstattung sind auch die Beiträge zu berücksichtigen, die in einer gemeinsamen Krankenversicherung unter dem Namen des Ehegatten oder Lebenspartners der Elternzeit in Anspruch nehmenden Person nachweislich für die Krankenversicherung entrichtet werden.

Sofern sich die Elternzeit nur über einen Teil des Monats erstreckt, wird die Beitragserstattung entsprechend anteilig berechnet. Bei einer gemeinsamen Elternzeit der Eltern steht der Anspruch auf Beitragserstattung dem Elternteil zu, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt wird oder berücksichtigt werden soll.

Beiträge für eine ruhend gestellte private Krankenversicherung sind nicht erstattungsfähig.

Antrag

Den Antrag auf Beitragserstattung müssen Sie unmittelbar bei der zuständigen Bezügestelle einreichen. Dazu fügen Sie eine Bescheinigung der Krankenversicherung über das Bestehen des Versicherungsverhältnisses und die Höhe der gezahlten monatlichen Beiträge bei. Soweit Sie eine über die Erstattung von 30 Euro bzw. 80 Euro hinausgehende Leistung beantragen, muss ein zusätzlicher Nachweis über die Zusammensetzung der Beiträge vorgelegt werden.

Laufbahnrechtliche Auswirkungen

Probezeit

Nehmen Sie während der Probezeit ihre Elternzeit ohne Teilzeitbewilligung in Anspruch, verlängert sich die Probezeit um die Zeit der Elternzeit. Der allgemeine Dienstzeitbeginn, der für Beförderungen und die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung maßgeblich ist, rechnet von der Begründung des Beamtenverhältnisses auf Lebenszeit an.

Zum Ausgleich dazu, wird der allgemeine Dienstzeitbeginn um die Dauer der Elternzeit (im Umfang von 36 Monaten bis zur Vollendung) während der Probezeit vorverlegt.

Anrechnung als Dienstzeit

Die Elternzeit (im Umfang von bis zu 36 Monaten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes) gilt als Dienstzeit, wenn diese Voraussetzung für eine Beförderung oder für die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung ist. Die zu berücksichtigenden Zeiten vermindern sich um die Zeiten, um die der allgemeine Dienstzeitbeginn wegen Berücksichtigung von Erziehungszeiten bereits vorverlegt wurde.

Besoldungsrechtliche Auswirkungen

Bezüge

Während der Elternzeit stehen Ihnen keine Bezüge zu. Die jährliche Sonderzahlung wird insoweit gewährt, wenn Sie während des Kalenderjahres – vor bzw. nach der Elternzeit oder im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis – Anspruch auf Bezüge hatten.

Vermögenswirksame Leistungen

Als Beamtin bzw. Beamter in Elternzeit erhalten Sie keine Vermögenswirksamen Leistungen. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit erhalten Sie anteilig vermögenswirksame Leistungen.

Stellenzulage

Im Rahmen der Stufenzuordnung zur Grundgehaltstabelle werden frühere Elternzeiten bis zu drei Jahren für jedes Kind berücksichtigt.

Elternzeiten während eines Beamtenverhältnisses verzögern den Stufenaufstieg in der Grundgehaltstabelle nicht.

Entgegen dem bis zum 31. Dezember 2010 geltenden Recht ist eine Elternzeit ab dem 1. Januar 2011 für die Berechnung des Mindestbezugszeitraums bei einer Ausgleichszulage für den Wegfall von Stellenzulagen unschädlich. D.h., der erforderliche Fünfjahreszeitraum beginnt nach der Elternzeit nicht neu, sondern wird unter Berücksichtigung der vor der Elternzeit verbrachten Zeit einer Zulagenberechtigung weiter berechnet.

Versorgungsrechtliche Auswirkungen

Die Zeit einer Elternzeit wird in der späteren Versorgung nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt. Als Ausgleich für die mit der Kindererziehung in der Regel verbundenen Einschränkungen in der Alterssicherung werden unter bestimmten Voraussetzungen Zuschläge zum Ruhegehalt gewährt.

Kindererziehungszuschlag

Das Ruhegehalt erhöht sich grundsätzlich für Zeiten der Beamtinnen oder Beamten zuzuordnenden Kindererziehung um einen so genannten Kindererziehungszuschlag. Dies gilt nicht, wenn Beamtinnen und Beamte wegen der Erziehung des Kindes in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig waren und die allgemeine Wartezeit für die gesetzliche Rentenversicherung erfüllt ist. In diesen Fällen wird die Kindererziehungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt.

Zuzuordnende Kindererziehungszeiten

Kindererziehungszeit wird dem Elternteil zugeordnet, der sein Kind erzogen hat. Eltern sind in diesem Sinne neben den leiblichen Eltern und Adoptiveltern auch Stief- und Pflegeeltern.

Haben mehrere Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, ist die Kindererziehungszeit grundsätzlich der Mutter zuzuordnen; die Eltern können jedoch durch eine übereinstimmende und unwiderrufliche Erklärung bestimmen, dass die Erziehungszeit dem Vater zuzuordnen ist.

Die Kindererziehungszeit beginnt regelmäßig nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach 36 Kalendermonaten. Der Kindererziehungszuschlag beträgt für jeden Monat der Kindererziehung 3,00 Euro (für 36 Monate somit höchstens 108,00 Euro).

Kindererziehungsergänzungszuschlag

Für nach dem 31. Dezember 1991 liegende Zeiten einer Kindererziehung bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres oder der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines pflegebedürftigen Kindes bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, wird zudem ein Kindererziehungsergänzungszuschlag zum Ruhegehalt gewährt, wenn

- zwei oder mehr Kinder gleichzeitig erzogen oder nicht erwerbsmäßig gepflegt werden oder
- die Erziehung eines Kindes im Beamtenverhältnis oder die nicht erwerbsmäßige Pflege eines pflegebedürftigen Kindes mit einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit oder der nicht erwerbsmäßigen Pflege einer pflegebedürftigen Person zusammentrifft.

Der Kindererziehungsergänzungszuschlag kommt in der Regel erst für die Zeit nach Ablauf der 36 auf den Geburtsmonat folgenden Kalendermonate in Betracht. Er wird jedoch nicht gewährt für Zeiten, für die Beamtinnen und Beamte Anspruch auf eine dem Kindererziehungsergänzungszuschlag entsprechende Leistung haben, sowie für Zeiten, für die ein Kindererziehungszuschlag zusteht.

Pflegezuschlag und Kinderpflegeergänzungszuschlag

Für Zeiten, in denen Sie wegen der nicht erwerbsmäßigen Pflege von Pflegebedürftigen in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig waren, wird das Ruhegehalt um einen Pflegezuschlag erhöht, sofern die allgemeine Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt ist. Haben Sie ein pflegebedürftiges Kind nicht erwerbsmäßig gepflegt, wird neben dem Pflegezuschlag ein Kinderpflegeergänzungszuschlag gewährt.

Begrenzungen der Zuschläge

Die Summe der Zuschläge und der auf die Erziehungs- oder Pflegezeit entfallende Anteil des Ruhegehalts dürfen das sich für diesen Zeitraum ergebende Ruhegehalt bei unterstellter Vollbeschäftigung nicht übersteigen. Darüber hinaus dürfen Ruhegehalt und Zuschläge zusammen das Ruhegehalt nicht übersteigen, das sich bei Anwendung des Höchstruhegehaltssatzes auf die ruhegehaltfähigen Bezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, die dem Ruhegehalt zu Grunde liegt, ergeben würde.

Haushaltshilfe bei Schwangerschaft und Entbindung

Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie als Arbeitnehmerin Haushaltshilfe bei Ihrer Krankenkasse beantragen. Hierzu erhalten Sie von Ihrer zuständigen Krankenkasse ein Formular, welches sie gemeinsam mit Ihrem Arzt ausfüllen. Aufgrund dieses Antrages entscheiden die Krankenkasse, je nach Satzung, ob Sie nach §38 SGB V oder nach §199 RVO (Reichsversicherungsordnung) Haushaltshilfe erhalten.

Die Leistung wird gewährt, wenn die Weiterführung des Haushalts wegen Schwangerschaft oder Entbindung nicht möglich ist und niemand sonst im Haushalt diesen weiterführen kann. Haushaltshilfe kann bei stationärer Entbindung aber auch bei einer Hausgeburt gewährt werden.

Haushaltshilfe bei Schwangerschaft oder Entbindung unterliegt keiner zeitlichen Beschränkung und wird solange geleistet, wie dies von Seiten des Arztes oder der Hebamme für notwendig erachtet wird. Auch nach der Entbindung besteht grundsätzlich Anspruch, wenn die Frau durch die Folgen der Entbindung noch geschwächt und nicht zur Weiterführung des Haushalts in der Lage ist.

Für eine Beurteilung der Leistungsansprüche sind die jeweiligen individuellen Verhältnisse maßgebend, die ggf. durch eine sozialmedizinische Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) zu überprüft werden.

Eine häufige Art der Haushaltshilfe ist die, dass der Ehepartner unbezahlten Urlaub nimmt und die Krankenkasse die Kosten dafür erstattet.

6. Krankenversicherung***Wie ist mein Kind krankenversichert?***

Generell müssen Kinder beim Hauptverdiener mitversichert werden. Bei Mitgliedern der gesetzlichen Krankenkasse, wird das Kind beitragsfrei mitversichert. Bei Mitgliedern der privaten Krankenversicherung wird das Kind privat versichert.

Bei Beamtinnen und Beamten besteht ein Beihilfeanspruch für Ihr Kind zu 80 %, die restlichen 20 % sind über eine private Krankenversicherung abzudecken. Haben Sie zwei oder mehr Kinder, erhöht sich Ihr eigener Beihilfeanspruch von 50 % auf 70 %.

Regelungen zur Elternzeit für Tarifangestellte der Hochschule Augsburg ergeben sich aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Die Gewährung von Elternzeit für Beamtinnen und Beamte ist in der Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (UrlV) geregelt.

Bin ich während der Elternzeit in der gesetzlichen Krankenkasse beitragsfrei weiterversichert?

Bezieher von Elterngeld, die keine Elternzeit beanspruchen, sind nur für die Bezugsdauer des Elterngeldes beitragsfrei weiterversichert. Im Übrigen besteht Beitragsfreiheit für die Dauer der Elternzeit, wenn vor der Geburt des Kindes eine versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde. Diese Regelung gilt jedoch nicht für Privatversicherte.

Wie ist die Krankenversicherung während des Mutterschutzes?

Gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte sind während des Mutterschutzes beitragsfrei krankenversichert.

Als privat versicherte Tarifbeschäftigte oder Beamtin bezahlen Sie ihre Beiträge zur privaten Krankenversicherung wie bisher selber.

7. Kindergeld

Für die ersten beiden Kinder erhalten Sie monatlich jeweils 184 Euro.

Für das dritte Kind erhalten Sie monatlich 190 Euro.

Für jedes weitere Kind erhalten Sie monatlich je 215 Euro.

Der Anspruch auf Kindergeld besteht ab dem Monat der Geburt des Kindes und endet zunächst mit Ablauf des Monats, in welchem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat. Kinder unter 25 Jahren, die sich in einer ersten Berufsausbildung oder in einem Erststudium befinden, werden ab 2012 ohne weitere Voraussetzungen stets als Kind berücksichtigt.

Wo wird das Kindergeld beantragt?

Beantragt wird das Kindergeld **schriftlich** bei der Familienkasse der Arbeitsagentur. Erforderlich hierfür sind der ausgefüllte Kindergeldantrag und die Geburtsbescheinigung. Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Familienkasse Augsburg: Berliner Allee 28, 86153 Augsburg, Kindergeldkasse

Kinderfreibetrag

Das Finanzamt prüft im Rahmen der jährlichen Einkommensteuerveranlagung, ob für Sie der Kinderfreibetrag, oder das ausbezahlte Kindergeld günstiger ist. Diese Prüfung erfolgt automatisch und muss nicht beantragt werden.

Wo erhalte ich weitere Informationen zum Elterngeld?

Zentrum Bayern Familie und Soziales
 Morellstraße 30, 86159 Augsburg
 Telefon: 0821 5709 — 01
 Telefax: 0821 5709 — 5000
 E-Mail: poststelle.schw@zbfbs.bayern.de

8. Schwangerschafts- und Erziehungsberatung

Mitunter haben Eltern das Bedürfnis, sich von kompetenten Außenstehenden in Sachen Schwangerschaft oder Erziehung, beraten zu lassen. Auf der Homepage des Hochschulservice für Familie, erhalten Sie aktuelle Ansprechpartner verschiedener Institutionen.

<http://www.hs-augsburg.de/hochschule/fgh/beschaefigte/index.html>

Mit Kind(ern) an der Hochschule Augsburg

9. Rückkehr zum Arbeitsplatz

Es ist sinnvoll sich frühzeitig, möglichst vor Beginn der Elternzeit bzw. Beurlaubung, Gedanken über die Rückkehr zum Arbeitsplatz zu machen. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten über Ihre Wünsche an den zukünftigen Arbeitsplatz. Durch regelmäßige Kontakte zur Fachabteilung und zum Personalreferat, Einladungen zu Personalversammlungen oder Vorträgen und Fortbildungsangeboten, sowie die Möglichkeit von Urlaubsvertretungen oder Projektarbeit soll die Verbindung zur Hochschule auch in der Elternzeit oder während der Beurlaubung gestärkt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Hochschule ist stets bemüht, familienfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu unterstützen. Dabei werden die Belange der Beschäftigten mit Familienpflichten bei der Regelung von Gleitzeit, Telearbeit und Teilzeit, bestmöglich berücksichtigt.

Kehrt man an den früheren Arbeitsplatz zurück?

Nach der Mutterschutzfrist kehren Sie in der Regel an Ihren früheren Arbeitsplatz zurück. Wenn Sie aber über einen längeren Zeitraum Elternzeit nehmen, kann damit ein Arbeitsplatzwechsel verbunden sein.

Wie lange kann ich zu Hause bleiben, wenn ein Kind erkrankt?

Bei der Betreuung und Pflege eines kranken Kindes gibt es verschiedene Regelungen, die für eine Freistellung von der Arbeit beachtet werden müssen.

Angestellte des öffentlichen Dienstes

a) mit gesetzlicher Krankenversicherung

haben im Rahmen des § 45 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit in Höhe von 10 Tagen pro Kind und Kalenderjahr (Elternpaar: je Elternteil), bei mehreren Kindern erhöht sich die Anzahl der Tage auf 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Für Alleinerziehende gilt bei einem Kind die Obergrenze von 20 Tagen pro Kalenderjahr und bei mehreren Kindern höchstens 50 Tage.

b) nicht gesetzlich versicherte Arbeitnehmer (freiwillig Versicherte, bzw. gesetzlich Versicherte, für deren Kinder kein Familienhilfeanspruch besteht)

haben einen unbezahlten Freistellungsanspruch in dem oben genannten geregelten Umfang des § 45 SGB V. Daneben besteht der tariflich bezahlte Freistellungsanspruch von 4 Tagen nach § 29 TV-L.

c) Beschäftigte mit höherem Einkommen,

d.h. über der Versicherungspflichtgrenze (2012: jährlich brutto 50.850 Euro, monatlich brutto 4237,50 Euro) haben keinen Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V. Ihnen steht ein Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung von bis zu 4 Arbeitstagen gemäß § 29 TV-L zu.

Vorgehen

Bei Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGB V, stellt der Beschäftigte einen Antrag (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) bei seiner zuständigen gesetzlichen Krankenkasse. Die Höhe dieses Krankengeldes entspricht dabei 70% des Bruttoverdienstes und maximal 90 % des Nettoverdienstes.

Wenn beide Elternteile gesetzlich versichert sind, auch bei unterschiedlichen Krankenkassen, können die Ansprüche gegenseitig übertragen werden. Voraussetzung hierfür ist jedoch die Zustimmung des Arbeitgebers.

Dauert die Erkrankung des Kindes weiter an und steht kein Jahresurlaub mehr zur Verfügung, kann der Arbeitgeber Sonderurlaub gewähren, wenn dem keine dienstlichen Belange gegenüberstehen.

Beamte

a) Jahreseinkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze

BeamtInnen mit einem Jahreseinkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze (2012: jährlich brutto 52.200 Euro, monatlich brutto 4350,00 Euro) der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten Leistungen entsprechend der Beschäftigten in der gesetzlichen Krankenversicherung (vgl. 1a).

Abziehen von der Versicherungspflichtgrenze sind Zuschläge aufgrund des Familienstandes und Aufwandsentschädigungen.

D.h. BeamtInnen können in Höhe von 10 Tagen pro Kind und Kalenderjahr (Elternpaar: je Elternteil), bei mehreren Kindern erhöht sich die Anzahl der Tage auf 25 Arbeitstage pro Kalenderjahr, freigestellt werden.

Für Alleinerziehende gilt bei einem Kind die Obergrenze von 20 Tagen pro Kalenderjahr und bei mehreren Kindern höchstens 50 Tage.

Die Bezüge werden während dieser Zeit weiterbezahlt.

b) Jahreseinkommen **oberhalb** der Versicherungspflichtgrenze

BeamtInnen mit einem Jahreseinkommen oberhalb der o.g. Versicherungspflichtgrenze erhalten eine Dienstbefreiung unter Weiterbezahlung der Dienstbezüge von bis zu 4 Arbeitstagen jährlich. Sonderregelungen (z.B. Dienstbefreiung unter Fortfall der Dienstbezüge) mit dem Dienstherrn sind möglich.

Für schwerstkranke Kinder gelten besondere Freistellungszeiten.

Wer kann die Eltern-Kind-Räume nutzen?

Wenn Sie vorübergehend keine Betreuung für Ihr Kind haben, können Sie einen der Eltern-Kind-Räume nutzen.

Der Eltern-Kind-Raum ist mit einem PC-Anschluss ausgestattet und mit Kinderbett, Wickelaufgabe, Kindermöbeln und Spielzeug eingerichtet.

Wenn Sie einen der Eltern-Kind-Räume (Raum W 1.15, Gebäude H, neben dem Kinderneist) nutzen möchten, lassen Sie bitte vorher Ihre Mensa-Card beim Hochschulservice für Familie freischalten.

Wo kann ich mein Kind stillen?

Stillende Frauen dürfen auf Verlangen entweder täglich mindesten zweimal eine halbe Stunde oder täglich einmal eine Stunde zum Stillen ihres Kindes nutzen. Diese Zeiten müssen nicht vor- oder nachgearbeitet werden und werden nicht auf die festgesetzten Ruhepausen angerechnet. Zum Stillen stehen Ihnen die beiden Mutter-Kind-Räume (W-Bau, B-Bau) zur Verfügung.

Welche Teilzeitarbeit ist möglich?

Soweit es die dienstlichen Belange zulassen, können Sie individuell jede Arbeitszeit als Teilzeit vereinbaren.

Was ist bei Teilzeit zu beachten?

Sie sollten Ihren Antrag auf Teilzeit befristen, wenn Sie sich für ein Arbeitszeitmodell in Teilzeit entscheiden. Denn wenn Teilzeit unbefristet beantragen und dann unvorhergesehen vorzeitig Ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, kann die Arbeitszeit nur in Abhängigkeit von den dienstlichen und haushaltstechnischen Möglichkeiten wieder erhöht werden.

Was wird bei alternierender Telearbeit vorausgesetzt?

Die Hochschule Augsburg bietet alternierende Telearbeit an. Das heißt, Sie können bis zu 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiten. Der Anteil der Telearbeit an der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit orientiert sich am Aufgabengebiet und am Kommunikationsbedarf der Stelle und der Telearbeiterin bzw. des Telearbeiters. Die Voraussetzungen für Telearbeit sind in der

Dienstvereinbarung Telearbeit geregelt. Die Entscheidung über den Antrag auf Telearbeit trifft die Kanzlerin in Absprache mit dem Vorgesetzten.

10. Kinderbetreuung

Kinderkrippe

Die Hochschule Augsburg hat im Bereich der Kinderkrippe den Kindernest e.V. als Kooperationspartner. Das Kindernest e.V. ist eine Elterninitiative und bietet die Betreuung für Kinder von 0-3 Jahren an.

Hierbei haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule Augsburg ein Vorzugsrecht bei der Vergabe der Kinderkrippenplätze. Wenn Sie sich für einen Platz interessieren, dann erhalten Sie weitere Informationen bei der Koordinierungsstelle der Familiengerechten Hochschule.

Es gibt drei Krippengruppen für jeweils 12 Kinder bis zum Alter von 3 Jahren. Zukünftig wird eine verlängerte Ganztagsbetreuung eingeführt.

Weitere Informationen zu den Gruppen und den Buchungszeiten, erhalten Sie beim Kindernest unter: 0821/312590.

Darüber hinaus haben Sie als Hochschulangehöriger die Möglichkeit, ihre Kinder bei der **Campus-Elterninitiative e.V.** betreuen zu lassen.

Zum einen gibt es für die Aller kleinsten eine **Krabbelgruppe**. Maximal sechs Kinder im Alter von 3 bis 12 Monaten werden in der Krabbelgruppe von zwei Bezugspersonen betreut. Für die Krabbelgruppe gilt von Montag bis Freitag eine tägliche Öffnungszeit von 8.00 Uhr bis 12.30 Uhr. Dabei können die Eltern zwischen zwei, drei oder fünf Betreuungstagen pro Woche wählen.

Die **Kinderkrippe** ist für Kinder von 1-3 Jahren gedacht. Wobei höchstens 12 Kinder pro Gruppe von einer pädagogischen Fachkraft, einer pädagogischen Ergänzungskraft und zusätzlich von einer Drittkraft bzw. Jahrespraktikantin betreut werden. Hierbei gelten folgende Öffnungszeiten:

Mo-Do 07.30 Uhr bis 16 Uhr, Fr. 07.30 Uhr bis 15 Uhr, Kontakt: Campus-Elterninitiative e.V., Telefon 0821 – 598 5270

Gibt es Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen?

Ein Kooperationspartner der Hochschule Augsburg ist die Agentur für Kindertagespflege Agita. Diese informiert und berät Sie zu allen Fragen bezüglich der Kinderbetreuung im Raum Augsburg. Sie erhalten z.B. Auskunft darüber in welcher Betreuungseinrichtung es ein Mittagessen für Kinder gibt, wie Sie am besten die für Sie geeignete Tagesmutter finden oder welche Schulen Nachmittagsbetreuung anbieten. Kontakt: Agentur für Kindertagespflege, Deutscher Kinderschutzbund Augsburg, Tel.: 0821 - 45 54 06 30

Wie finde ich eine geeignete Betreuung für mein Kind?

Informationen zu sämtlichen Kinderbetreuungseinrichtungen im Raum Augsburg finden Sie aktuell auf den Seiten der Familiengerechten Hochschule im Bereich Beschäftigte – Kinderbetreuung.

Welche Betreuungsmöglichkeit habe ich in den Ferien?

Im Rahmen der Ferienbetreuung arbeitet die Hochschule Augsburg mit der gfi gGmbH zusammen. Diese organisiert ein vielseitiges und buntes Ferienprogramm für Kinder zwischen 3 und 12 Jahren. Einen Teil der Kosten hierfür übernimmt die Hochschule Augsburg. Sie erhalten rechtzeitig die Anmeldeformulare und das jeweilige Programm als Rundmail zugesandt und können ihr Kind dann flexibel und ihren Ansprüchen gemäß anmelden.

Darüber hinaus bieten städtische Einrichtungen, wie der Stadtjugendring Augsburg vielfältige Ferienbetreuungsmöglichkeiten. Auch dieses Angebot finden Sie jeweils aktuell auf der Homepage des Hochschulservice für Familie.

Dieser Leitfaden wird regelmäßig aktualisiert und kann sowohl im Intranet abgerufen werden, als auch in Druckversion in der Koordinierungsstelle Familiengerechte Hochschule, Raum B2.05 angefordert werden.