

## Von der Schwangerschaft bis zum Wiedereinstieg

### Ein Leitfaden für werdende Eltern, die an der Universität Bamberg beschäftigt sind

Dieser Leitfaden bietet einen Überblick darüber, was zwischen dem Beginn der Schwangerschaft bis zur Wiederaufnahme der Beschäftigung im Zeitablauf zu erledigen und zu berücksichtigen ist. Er enthält einige spezielle Zusatzinformationen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist aber grundsätzlich für alle Angestellten der Universität hilfreich.

Die rechtlichen Grundlagen, auf die er sich stützt, sind u.a. das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch (SGB V).

Grundsätzliche Informationen zu den Themen Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elternzeit, Elterngeld & ElterngeldPlus enthält das vorliegende Dokument nur wenige. Hier sei verwiesen auf die Internetseiten und Publikationen des *Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*:

**Mutterschutz:** <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

**Elterngeld, ElterngeldPlus & Elternzeit:** <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-/73770>

sowie auf die sehr detaillierten Informationen, die die *Staatlich anerkannten Beratungsstellen für Schwangerschaftsfragen an den Landratsämtern / Städten in Bayern* zu diesen Themen zusammengestellt haben: <http://www.schwanger-in-bayern.de/schwanger/index.php>

Informationen zum Thema **Schwangerschaft, Entwicklung des Kindes im Mutterleib und Geburt** erhalten Sie in folgender Broschüre: <https://www.bzga.de/infomaterialien/familienplanung/schwangerschaft/rundum/>

Das Online-Informations- und Vormerksystems für alle Kindertageseinrichtungen in Bamberg (**webKITA**) finden Sie unter folgendem Link: <https://www.stadt.bamberg.de/Leben/Familie-Jugend-Soziales/KiTa-Portal/webKITA>

Prinzipiell empfiehlt es sich, über alle Schritte, die die Arbeit betreffen, zunächst mit der oder dem direkten Vorgesetzten zu sprechen, d.h. sie oder ihn zu informieren über die **Schwangerschaft** und den Beginn der **Mutterschutzfrist**, die Inanspruchnahme der **Elternzeit**, ihre **Lage** (ab wann), **Dauer** (wie lange) und **Form** (ohne Beschäftigung oder mit Teilzeitbeschäftigung) usw. Auch der **Wiedereinstieg** sollte gemeinsam geplant werden.

Und noch ein Tipp vorweg: Ist das Baby erst einmal da, möchte man zunächst seine ganze Aufmerksamkeit auf das Neugeborene und die Familie richten. Da ist es angenehm, wenn möglichst viel von dem, was nach der Geburt noch an Formularen einzureichen ist, schon vorbereitet ist. So kann man etwa die Anträge für Eltern- und Kindergeld vorab schon weitgehend ausfüllen und sich von der Krankenkasse schon vor der Entbindung ein Antragsformular auf Familienversicherung zuschicken lassen. Dann müssen später nur noch die Daten des Kindes ergänzt und die Geburtsurkunde beigelegt werden.

**Hier eine Übersicht über alles, was getan werden muss:**

1.

<b>WER?</b>	Mutter
<b>WAS?</b>	Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitteilen
<b>(BIS) WANN?</b>	<p>Es empfiehlt sich, aus eigenem Interesse, die Schwangerschaft dem Arbeitgeber so früh wie möglich mitzuteilen.</p> <p>Bitte legen Sie noch eine zeitnahe Bescheinigung über den mutmaßlichen Tag der Entbindung vor, damit ggf. die festgesetzte Mutterschutzfrist berichtigt werden kann. Das Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes ausgestellt sein (§ 200 Abs. 3 Satz 4 RVO).</p>
<b>WO? / BEI WEM?</b>	der bzw. dem Vorgesetzten sowie der Personalstelle
<b>HINWEISE</b>	<p>Die Personalabteilung benötigt eine ärztliche Bescheinigung<sup>1</sup> über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin. Sie schickt der werdenden Mutter dann ein sog. Mutterschutzschreiben zu, das das Datum des Beginns der Mutterschutzfrist<sup>2</sup> angibt sowie Informationen zum Mutterschaftsgeld und zur Elternzeit enthält. Außerdem liegt ein Formular für den Antrag auf Elternzeit bei (das erst nach der Geburt ausgefüllt zurückgeschickt werden kann, → siehe unter 11.).</p> <p>Die Zeiten des Mutterschutzes vermindern nicht den Urlaubsanspruch.</p>

2.

<b>WER?</b>	Mutter & Vater
<b>WAS?</b>	Elternzeit beantragen
<b>(BIS) WANN?</b>	spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit (vor errechnetem Entbindungstermin)
<b>WO? / BEI WEM?</b>	Personalstelle der Universität
<b>HINWEISE</b>	<p>Als Vater müssen Sie das Formular bei der Personalstelle anfordern.</p> <p>Die Beschäftigten müssen sich bei der Beantragung verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Dies kann einmalig ohne Begründung geändert werden<sup>3</sup>. Die Elternzeit muss übrigens nicht an einem Stück genommen werden. Im Formular kann auch ein Teilzeitwunsch<sup>4</sup> geltend gemacht werden. Als Mutter hat man das entsprechende Antragsformular nach Meldung der Schwangerschaft zusammen mit dem Mutterschutzschreiben von der Personalstelle bekommen (siehe 1.) Bitte beachten Sie bei der Planung der Elternzeit auch die an diese Tabelle anschließenden Hinweise zum Urlaubsanspruch, zur Verlängerung befristeter Arbeitsverträge und zur Anrechnung auf die TV-L-Stufenlaufzeit.</p>

<sup>1</sup> Die Kosten für diese ärztliche Bescheinigung (rund 10,- EUR) trägt übrigens auf (formlosen) Antrag bei der Personalstelle die Universität. Dazu wird eine Quittung über die Zahlung der erhobenen Gebühr benötigt.

<sup>2</sup> Die Mutterschutzfrist beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und endet 8 Wochen nach dem Tage der Entbindung (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen) (vgl. §3 und §6 MuSchG).

<sup>3</sup> Eine solche Änderung sollte jedoch mit der/dem direkten Vorgesetzten geplant werden, da i.d.R. für die Dauer der Elternzeit eine Vertretungskraft beschäftigt wird.

<sup>4</sup> Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist zwischen 15 und 30 Std/Woche möglich. Der Arbeitgeber kann dies nur innerhalb von 4 Wochen aus dringend betrieblichen Gründen ablehnen. Die Veränderung der Arbeitszeit während Elternzeit ist max. zweimal zulässig. Nach Ende der Elternzeit gilt automatisch das ursprüngliche Arbeitsverhältnis mit den dort vereinbarten Arbeitszeiten.

## 3.

WER?	Mutter
WAS?	Mutterschaftsgeld beantragen
(BIS) WANN?	spätestens sieben Wochen vor Geburtstermin
WO? / BEI WEM?	<b>gesetzlich</b> Versicherte: bei der Krankenkasse  <b>privat</b> Versicherte oder gesetzlich Familienversicherte: beim Bundesversicherungsamt in Berlin Online-Antrag unter: <a href="http://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld/online-antrag.html">http://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld/online-antrag.html</a>
HINWEISE	<p>Das Mutterschaftsgeld dient der finanziellen Absicherung während der Mutterschutzfristen. Die Leistung setzt sich in der Regel zusammen aus dem Mutterschaftsgeld (von der gesetzlichen Krankenkasse, bei privat Versicherten vom Bundesversicherungsamt) und dem Arbeitgeberzuschuss (vom Arbeitgeber, in Sonderfällen vom Bundesversicherungsamt).</p> <p>Um das Mutterschaftsgeld beantragen zu können, bekommt die Schwangere von ihrer behandelnden Gynäkologin bzw. ihrem Gynäkologen eine entsprechende Bescheinigung ausgehändigt, deren Rückseite sie ausfüllen und die sie dann bei der Krankenkasse einreichen muss. Die Bescheinigung muss spätestens 6 Wochen, darf aber nicht früher als 7 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin ausgestellt worden sein.</p> <p>Gesetzlich Versicherte erhalten von ihrer Krankenversicherung für die Dauer der Mutterschutzfrist Mutterschaftsgeld in Höhe von höchstens 13 € Euro pro Kalendertag</p> <p>Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat Versicherte oder in der gesetzlichen Versicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 €. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle).</p> <p>In beiden Fällen kann beim Arbeitgeber ein Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen 13 € und dem bisherigen kalendertäglichen Arbeitsentgelt beantragt werden (→ siehe 5.).</p>

## 4.

WER?	Mutter
WAS?	Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld beantragen
(BIS) WANN?	Wenn Bestätigung der Krankenkasse / des Bundesversicherungsamtes über die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vorliegt.
WO? / BEI WEM?	beim Landesamt für Finanzen, Bayreuth (Bezügestelle)
HINWEISE	<p>Die Bestätigung über die Gewährung von Mutterschaftsgeld wird einem von der Krankenkasse bzw. dem Bundesversicherungsamt zugeschickt und ist unverzüglich an die Bezügestelle weiterzuleiten (Angabe der Arbeitsgruppen- und Personalnummer bzw. des „Zeichens“ nicht vergessen → steht auf der Gehaltsabrechnung).</p> <p>Manche Krankenkassen schicken die Bestätigung dem Arbeitgeber auch direkt zu.</p>

5.

<b>WER?</b>	Mutter & Vater (wenn nicht verheiratet)
<b>WAS?</b>	Vaterschaft anerkennen lassen
<b>(BIS) WANN?</b>	vor oder nach der Geburt (besser vorher)
<b>WO? / BEI WEM?</b>	beim Standesamt, Jugendamt, Amtsgericht oder Notar
<b>HINWEISE</b>	<p>Für Väter, die nicht mit der Mutter des Kindes verheiratet sind, sollte eine entsprechende Vaterschaftsanerkennung vorliegen, bestenfalls bereits vor der Geburt, damit der Vater direkt in die Geburtsurkunde des Kindes aufgenommen werden kann – aber auch, damit der Vater sich um das Kind kümmern darf, falls die Mutter das direkt nach der Geburt (bspw. aufgrund von Komplikationen) nicht kann.</p> <p>In der Vaterschaftsanerkennung beim Jugendamt kann auch das gemeinsame Sorgerecht erklärt werden.</p> <p>Mehr unter: <a href="http://www.vaterschaftsanerkennung.com/">http://www.vaterschaftsanerkennung.com/</a></p>

6.

<b>WER?</b>	Mutter oder Vater
<b>WAS?</b>	Geburtsanzeige beim Standesamt / Geburtsurkunden abholen
<b>(BIS) WANN?</b>	innerhalb einer Woche nach der Geburt
<b>WO? / BEI WEM?</b>	beim Standesamt am Geburtsort des Kindes
<b>HINWEISE</b>	<p>I.d.R. werden die Geburtsdaten des Kindes in der Klinik aufgenommen und ans Standesamt übermittelt, so dass nur noch die Geburtsurkunden vom Standesamt abgeholt werden müssen. Dazu sind bestimmte (je nach Familienstand unterschiedliche) Unterlagen vorzulegen; am besten vorab beim Standesamt nachfragen, welche.</p> <p>Bei jedem der nachfolgend beschriebenen, mit der Geburt verbundenen Anträge muss eine Geburtsurkunde (oder eine Kopie) beigelegt werden.</p>

7.

<b>WER?</b>	Mutter
<b>WAS?</b>	Mutterschaftsgeld für die Zeit nach der Geburt beantragen
<b>(BIS) WANN?</b>	möglichst bald nach der Geburt
<b>WO? / BEI WEM?</b>	bei der Krankenkasse
<b>HINWEISE</b>	ggf. zusammen mit der Beantragung der Familienversicherung des Kindes (→ siehe 8.)

8.

<b>WER?</b>	Mutter oder Vater
<b>WAS?</b>	Krankenversicherung des Kindes (Antrag auf Familienversicherung)
<b>(BIS) WANN?</b>	möglichst bald nach der Geburt
<b>WO? / BEI WEM?</b>	bei der Krankenkasse
<b>HINWEISE</b>	<p>Das Kind ist beim mehr verdienenden Elternteil mitzuversichern.</p> <p>Ob das Kind gesetzlich oder privat versichert ist, spielt übrigens eine Rolle bei der Dauer der Freistellung und der Gehaltsfortzahlung, wenn dieses Kind einmal krank sein sollte und ein erwerbstätiger Elternteil zu seiner Pflege zu Hause bleiben muss. Mehr dazu siehe am Ende dieses Dokuments.</p>

9.

<b>WER?</b>	Mutter
<b>WAS?</b>	Geburt dem Arbeitgeber anzeigen
<b>(BIS) WANN?</b>	möglichst bald nach der Geburt die Geburtsurkunde vorlegen
<b>WO? / BEI WEM?</b>	bei der Personalstelle der Universität
<b>HINWEISE</b>	<p>Dies dient unter anderem dazu, dass die Mutterschutzfrist nach der Entbindung festgesetzt werden kann.</p> <p>Am besten gleich mit der Abgabe des Antrags auf Elternzeit verbinden (→ siehe 11.).</p>

10.

<b>WER?</b>	Mutter oder Vater
<b>WAS?</b>	ggf. auf Warteliste für Krippenplatz setzen lassen
<b>(BIS) WANN?</b>	<p>Für einen Wartelistenplatz in der „KinderVilla“ ist eine Anmeldung im ESB schon zu Beginn der Schwangerschaft möglich.</p> <p>Für alle anderen Einrichtungen in der Stadt online über „webKITA“ erst ab Geburt des Kindes möglich.</p>
<b>WO? / BEI WEM?</b>	<p>Für die „KinderVilla“ über das Eltern-Service-Büro.</p> <p>Für alle anderen städt. Einrichtungen über das Online-Informations- und Vormerkssystem „webKITA“ für alle Bamberger Kindertageseinrichtungen:</p> <p><a href="https://www.stadt.bamberg.de/webkita">https://www.stadt.bamberg.de/webkita</a></p>
<b>HINWEISE</b>	<p>Die Universität Bamberg verfügt über Kontingenzplätze (Krippe &amp; Kiga) in der Kita „KinderVilla an der Universität“, die sie für Kinder von Universitätsangehörigen bereithält. Neben der „KinderVilla an der Universität“ gibt es in Bamberg eine Reihe weiterer Krippen. Da die Plätze sehr knapp sind, empfiehlt es sich, sich gleich bei mehreren Einrichtungen auf die Warteliste setzen zu lassen.</p>

## 11.

<b>WER?</b>	Mutter & Vater
<b>WAS?</b>	Elterngeld(Plus) beantragen & Familiengeld beziehen
<b>(BIS) WANN?</b>	nach der Geburt (Elterngeld wird max. 3 Monate rückwirkend gezahlt)
<b>WO? / BEI WEM?</b>	Beim Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) - Region Oberfranken in Bayreuth
<b>HINWEISE</b>	<p>Den Antrag kann man online ausfüllen und erhält anschließend eine Auflistung der Unterlagen, die man noch per Post an die zuständige Elterngeldstelle schicken muss. Hier der Link für den Online-Antrag:</p> <p><a href="https://www.zbfs.bayern.de/familie/elterngeld/index.php">https://www.zbfs.bayern.de/familie/elterngeld/index.php</a></p> <p>Zu den Unterlagen, die noch nachgeschickt werden müssen, gehört u.a. die Verdienstbescheinigung. Dies ist eine Seite des Antrags, in die der Arbeitgeber die Einkünfte der letzten 12 Monate eintragen muss. Diese Seite muss von den Angestellten der Uni Bamberg an die Bezügestelle Bayreuth geschickt werden. Anschließend muss sie die Antragstellerin bzw. der Antragsteller selbst an die Elterngeldstelle schicken.</p> <p>Außerdem ist eine Bescheinigung über die Dauer und Höhe des Mutterschaftsgeldes von der Krankenkasse bzw. dem Bundesversicherungsamt beizulegen, denn das Mutterschaftsgeld, das die Mutter nach der Entbindung bezieht, wird auf das Elterngeld angerechnet, d.h. der Zeitraum der Elterngeldzahlungen verkürzt sich entsprechend<sup>5</sup>.</p> <p>Eine nachträgliche Änderung des Bezugszeitraums ist bis zum Ende des Bezugszeitraumes ohne Angabe von Gründen grundsätzlich nur einmal möglich, soweit die betreffenden Monatsbeträge noch nicht ausgezahlt wurden<sup>6</sup>.</p> <p>Seit September 2018 gibt es das Bayerische Familiengeld. Wer in Bayern Elterngeld beantragt und bewilligt erhalten hat, muss keinen Antrag stellen. Der Elterngeldantrag gilt zugleich auch als Antrag auf Familiengeld.</p> <p>Mehr dazu unter: <a href="https://www.zbfs.bayern.de/familie/familiengeld/">https://www.zbfs.bayern.de/familie/familiengeld/</a></p>

## 12.

<b>WER?</b>	Mutter & Vater
<b>WAS?</b>	Kindergeld beantragen
<b>(BIS) WANN?</b>	nach der Geburt
<b>WO? / BEI WEM?</b>	<p>Universitätsangestellte sind im öffentlichen Dienst beschäftigt; das Kindergeld wird ihnen durch den Arbeitgeber gezahlt. Zuständig ist die Kindergeldstelle beim Landesamt für Finanzen in Bayreuth.</p> <p>Familienkasse Schweinfurt, Kornacher Straße 6, 97417 Schweinfurt, Tel.: 0180 154 633 7, Email : <a href="mailto:Familienkasse-Schweinfurt@arbeitsagentur.de">Familienkasse-Schweinfurt@arbeitsagentur.de</a></p>
<b>HINWEISE</b>	<p>Das Antragsformular des Landesamtes für Finanzen für Beschäftigte der Uni gibt es online unter: <a href="http://www.lff.bayern.de/formularcenter/kindergeld/index.aspx">http://www.lff.bayern.de/formularcenter/kindergeld/index.aspx</a></p>

<sup>5</sup> Faktisch bedeutet dies, dass Mütter, die 12 Monate Elterngeld beantragen, die ersten 8 Wochen nach der Geburt Mutterschaftsgeld bekommen und dann nur noch ca. 10 Monate Elterngeld.

<sup>6</sup> Eine zusätzliche Änderung ist nur „in Fällen besonderer Härte“ bis zum Ende des Bezugszeitraums möglich (mehr dazu unter: <https://www.zbfs.bayern.de/familie/elterngeld/fragen2015/bezugszeitraum.php>).

13.

<b>WER?</b>	Mutter & Vater
<b>WAS?</b>	Lohnsteuerkartenänderung (Kinderfreibetrag, ggf. Steuerklassenwechsel)
<b>(BIS) WANN?</b>	nach der Geburt
<b>WO? / BEI WEM?</b>	beim Finanzamt
<b>HINWEISE</b>	<p>Die meisten Paare entscheiden sich dafür, dass der besserverdienende Elternteil das Kind auf seine Lohnsteuerkarte nimmt.</p> <p>Da das Elterngeld steuerfrei ist, rentiert sich für die Dauer des Bezugs bei verheirateten Paaren ggf. auch ein Lohnsteuerklassenwechsel<sup>7</sup>. Aber Achtung: Man erhält während der Elternzeit auch die November-Sonderzahlung, deren Höhe ebenfalls von der Steuerklasse abhängig ist.</p> <p>Vor dem Wiedereinstieg in die Beschäftigung ggf. erneuten Wechsel nicht vergessen!</p>

14.

<b>WER?</b>	Mutter & Vater
<b>WAS?</b>	Wiederaufnahme des Dienstes anzeigen
<b>(BIS) WANN?</b>	möglichst gleich am ersten Arbeitstag nach dem Ende des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit
<b>WO? / BEI WEM?</b>	bei der Personalstelle
<b>HINWEISE</b>	Dazu ist der entsprechende Abschnitt auszufüllen, der sich unten auf dem Formular zur Krankmeldung befindet. Das Formular findet sich unter folgendem Link: <a href="https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/abt-personal/">https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/abt-personal/</a>

---

<sup>7</sup> Ein solcher Steuerklassenwechsel kann ggf. auch schon zu Beginn der Mutterschutzfrist erfolgen, da die Berechnungsgrundlage für die Höhe des Elterngeldes der Mutter das wegfallende Nettoeinkommen aus den 12 Monaten vor Beginn des Mutterschutzes ist.

## **Ausgewählte Zusatzhinweise**

### **A) Urlaubsanspruch (Erholungsurlaub)**

Fehlzeiten aufgrund der Mutterschutzfristen gelten als Beschäftigungszeiten. Auch während dieser Zeiten entstehen Urlaubsansprüche. Wird während der Elternzeit nicht gearbeitet, wird der Erholungsurlaub anteilig für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit um **ein Zwölftel gekürzt**. Urlaubsanspruch aus der Zeit vor der Elternzeit erlischt nicht wie im Normalfall zu einem festen Zeitpunkt des Folgejahres. Er ist am Ende der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Zu viel gewährter Urlaub vor der Elternzeit kann vom Arbeitgeber nach der Elternzeit vom bestehenden Urlaubsanspruch abgezogen werden.

### **B) Verlängerung befristeter Arbeitsverträge**

Für **wissenschaftliche Beschäftigte**, deren Befristung auf dem WissZeitVG beruht, gelten folgende Bestimmungen:

„Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich im Einverständnis mit der wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder dem wissenschaftlichen Mitarbeiter um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes (§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG). Die Verlängerung erfolgt in dem Umfang, in dem während dieser Zeiten eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist. Sie wird gemäß § 2 Abs. 5 Satz 2 WissZeitVG nicht auf die Höchstbefristungsdauer angerechnet<sup>8</sup>.

Ausnahme: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden (§ 2 Abs. 2 WissZeitVG), sind vom Anwendungsbereich des § 2 Abs. 5 WissZeitVG ausgeschlossen, ihre Arbeitsverträge verlängern sich dementsprechend nicht um die angegebenen Zeiten. Stellt jedoch der Drittmittelgeber entsprechende Personalmittel zur Verfügung, besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer (weiteren) Befristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG.“ (LMU 2012).

Für **Beamtinnen und Beamte** auf Zeit gilt:

„Beamtenverhältnisse auf Zeit von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Akademischen Rätinnen und Räten, Akademischen Oberrätinnen und Oberräten, wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten sowie Oberassistentinnen und Oberassistenten sind, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes zu verlängern. Die Verlängerung erfolgt in dem Umfang, in dem während dieser Zeiten eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.“ (LMU 2012)<sup>9</sup>

Befristete Verträge nach TzBfG enden mit dem Ablauf der Befristung, d.h. hier erfolgt keine Verlängerung um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit und um Zeiten des Beschäftigungsverbot im Rahmen des Mutterschutzes.

Für weitere Informationen bzgl. der rechtlichen Möglichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern, ihr befristetes Beschäftigungsverhältnis um familiär bedingte Zeiten zu verlängern (z.B. die Verlängerung der zulässigen Höchstbefristungsdauer nach dem WissZeitVG) siehe LMU (2012).

Quelle: LMU (Ludwig-Maximilians-Universität München), Zentrale Universitätsverwaltung, Dezernat II – Personal (2012): Hinweise zur Verlängerung befristeter Dienst- und Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung, URL: [http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftragt/gesetzl\\_best/vertragverl/vertragsverl1.pdf](http://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftragt/gesetzl_best/vertragverl/vertragsverl1.pdf) (Zugriff: 09.08.2018).

### **C) Anrechnung auf die TV-L-Stufenlaufzeit**

Die Mutterschutzfristen wirken sich nicht negativ auf das Aufrücken in den Stufen der TV-L-Entgelttabelle aus, die Inanspruchnahme von Elternzeit, in der nicht gearbeitet wird, hingegen schon. Nach § 16 und § 17 TV-L werden Zeiten der Unterbrechung der Arbeit durch Elternzeit und/oder der Beurlaubung zum Zwecke der Kindererziehung bis zu drei Jahre nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sind aber „unschädlich“, d.h. nach der Rückkehr läuft die Zeit dort weiter, wo sie unterbrochen wurde. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren erfolgt eine Rückstufung um eine Stufe (aber nicht

<sup>8</sup> Um das Verlängerungsrecht in Anspruch nehmen zu können, muss die oder der Beschäftigte vor dem vereinbarten Vertragsende eine formlose schriftliche Einverständniserklärung zu einer entsprechenden Vertragsverlängerung bei der Personalstelle einreichen.

<sup>9</sup> Auch hier ist eine formlose schriftliche Einverständniserklärung zu einer entsprechenden Vertragsverlängerung beim Personalbüro abzugeben.



unter die Stufe, die man bei der Einstellung hatte). Die Elternzeit bleibt auch bei mehr als drei Jahren unschädlich. Wird während der Elternzeit Teilzeit gearbeitet, wird dies hingegen ganz normal für die Stufenlaufzeit angerechnet.

#### **D) Berechnungsgrundlage für die Höhe der November-Sonderzahlung**

Nach § 20 TV-L haben Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Diese vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der oder die Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung haben. Diese Verminderung unterbleibt a) für Mutterschutzzeiten, b) für Elternzeit nach dem BEEG bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bzw. Anspruch auf Mutterschaftsgeld bestanden hat. – Mit anderen Worten: Die Elternzeit berührt die Anspruchsvoraussetzungen für die Jahressonderzahlung nicht, da die Stichtagsregelung lediglich auf den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abstellt. Allerdings wirkt sich die Elternzeit nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, mindernd aus.<sup>10</sup>

Wenn im Geburtsjahr des Kindes im Bemessungszeitraum (Juli, August, September) elterngeldunschädliche Teilzeitarbeit (d.h. < 30 Std./Woche) ausgeübt wird, berechnet sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang vor Beginn der Elternzeit.

#### **E) Regelungen zur Arbeitsbefreiung und Lohnfortzahlung bei krankem Kind**

Hierbei spielt es eine Rolle, ob das Kind gesetzlich oder privat krankenversichert ist. Stark vereinfacht lässt sich zusammenfassen, dass gemäß § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) unter bestimmten Voraussetzungen für jeden erwerbstätigen Elternteil pro Kind und Jahr ein Anspruch auf bis zu 10 Tage Arbeitsbefreiung<sup>11</sup> besteht, in denen die Krankenkasse das sog. Kinderkrankengeld (Krankengeld bei Erkrankung des Kindes) zahlt. Dieses entspricht in der Höhe dem Krankengeld bei Arbeitsunfähigkeit, d.h. 70 % des vorherigen Bruttoverdienstes, max. 90 % vom Nettoverdienst. Die Voraussetzungen dafür lauten wie folgt: 1) ein ärztliches Attest, das die Notwendigkeit der Pflege des Kindes bestätigt; 2) dass keine andere im Haushalt lebende Person die Pflege übernehmen kann; 3) dass das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert ist.

Das gilt jedoch nur für alle Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung. Sind beide Ehepartner privat versichert, so besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V. Ist ein Ehepartner privat und der andere Ehepartner gesetzlich versichert, so ist entscheidend, bei welchem Ehepartner das Kind mitversichert ist.

Im Rahmen des TV-L beschäftigte Eltern privat mitversicherter Kinder können auf folgende tarifvertragliche Regelung zurück greifen: § 29 TV-L besagt, dass die Beschäftigte oder der Beschäftigte bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit frei gestellt werden kann, „wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat“.

In Bezug auf die Beantragung der Dienstbefreiung / des Kinderkrankengeldes bitte bei der Personalstelle / der Krankenkasse nachfragen. In jedem Fall erforderlich ist ein ärztliches Attest, das die Notwendigkeit der Pflege des Kindes bestätigt. Zusammengefasst heißt dies:

Krankes Kind gesetzlich versichert → bis zu 10 Tage/Jahr Arbeitsbefreiung mit Kinderkrankengeld (bis zu max. 90% des Nettoverdienstes); → bis zu 20 Tage/ Jahr Arbeitsbefreiung mit Kinderkrankengeld für Alleinerziehende  
Krankes Kind privat versichert → bis zu 4 Tage/Jahr Arbeitsbefreiung bei vollem Gehalt.

#### **Alle Angaben ohne Gewähr.**

Autorin: Ellen Ebralidze. Vielen Dank an Jutta Engels, Julia Schilling, Nicole Lidzba und Markus Zielonka für die Hinweise, Ergänzungen und Korrekturen.

<sup>10</sup> Dazu ein Beispiel: „Ein Kind wird am 4. Juli geboren. Die Mutter war vor Beginn der Mutterschutzfristen Vollzeitbeschäftigte und nimmt im Anschluss an die Mutterschutzfristen bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit – also bis zum 3. Juli des Folgejahres. Für die Monate *Juli* und *August* unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung, da die Beschäftigte wegen der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und 6 Abs. 1 MuSchG sowie wegen der Elternzeit kein Tabellenentgelt erhalten hat (§ 20 [...] [TV-L]). Für die Kalendermonate *September bis Dezember* im Kalenderjahr der Geburt des Kindes unterbleibt eine Verminderung der Jahressonderzahlung ebenfalls, da sie in diesen Monaten aufgrund der Elternzeit kein Entgelt erhalten hat. Danach, d. h. in dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalenderjahr ist die Jahressonderzahlung für die vollen sechs Kalendermonate ohne Entgeltanspruch während der Elternzeit - *Januar bis Juni* - um 6/12 zu vermindern.“ (Quelle: [http://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/RdSchr\\_20070710.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/RdSchr_20070710.pdf?__blob=publicationFile)).

<sup>11</sup> Bei mehreren Kindern sind es maximal 25 Arbeitstage pro Jahr.