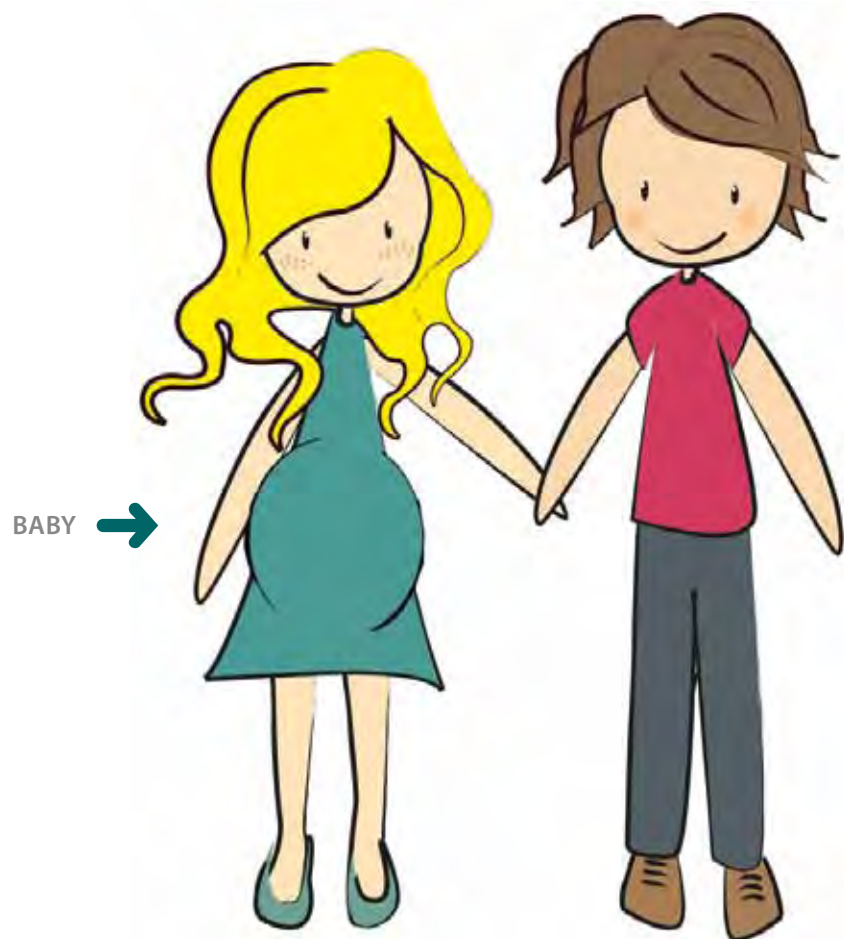




BERUF & FAMILIE VEREINBAREN

MUTTERSCHUTZ | ELTERNZEIT | ELTERNGELD | KINDERGELD | BEURLAUBUNG
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER ELTERNZEIT ODER BEURLAUBUNG
BERUFSTÄTIGKEIT MIT KIND | KURZFRISTIGE FREISTELLUNGSMÖGLICHKEITEN



für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bottrop

INHALT

MUTTERSCHUTZ 6

Rechtsgrundlagen.....	6
Schutzfristen vor und nach der Entbindung.....	6
Schutzrechte während Schwangerschaft und Stillzeit	7
Mutterschaftsgeld.....	8
Erholungsurlaub.....	8
Jahressonderzahlung	8
Vermögenswirksame Leistungen.....	9
Krankenversicherung	9
Beihilfen in Geburtsfällen und bei Adoptionen.....	9

ELTERNZEIT 10

Rechtsgrundlagen.....	10
Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.....	11
Erholungsurlaub.....	11
Vermögenswirksame Leistungen.....	11
Sonderzahlung.....	11
Auswirkung der Elternzeit auf die Krankenversicherung..	12
Beihilfe	12
Auswirkungen der Elternzeit auf das Ruhegehalt.....	12
Auswirkungen der Elternzeit auf den Rentenanspruch	13
Großelternzeit	13

ELTERNGELD 14

Voraussetzungen	14
Höhe des Elterngeldes	14
Bezugsdauer.....	15
Beantragung.....	15

KINDERGELD..... 16

Voraussetzungen	16
Höhe des Kindergeldes.....	16
Anspruchsberechtigte.....	17
Beantragung.....	17

BEURLAUBUNG 18

Beurlaubungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte:	
Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts nach § 28 TVöD	
Voraussetzungen	18
Dauer.....	18
Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen.....	18
Sonderzahlung.....	19
Vermögenswirksame Leistungen.....	19
Erholungsurlaub.....	19
Vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs	19
Wiedereinstieg	19
Beurlaubungsmöglichkeiten für Beamtinnen und Beamte:	
Beurlaubung ohne Dienstbezüge	
Voraussetzungen	20
Dauer.....	20
Beihilfe	20
Sonderzahlung.....	21
Vermögenswirksame Leistungen.....	21
Auswirkungen einer Beurlaubung auf das Ruhegehalt	21
Erholungsurlaub.....	21

Vorzeitige Beendigung der Beurlaubung	21
Wiedereinstieg	21

KURZFRISTIGE FREISTELLUNGSMÖGLICHKEITEN 22

Regelungen für Tarifbeschäftigte: Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts	22
Regelungen für Beamtinnen und Beamte: Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung	22
Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung	23

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG..... 24

Teilzeitbeschäftigung nach Tarifrecht	
Voraussetzungen	24
Dauer.....	24
Zeitlicher Umfang	24
Vermögenswirksame Leistungen.....	24
Erholungsurlaub.....	24
Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf die Rente.....	25
Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte	
Voraussetzungen	26
Dauer.....	26
Zeitlicher Umfang	26
Beihilfe	27
Vermögenswirksame Leistungen.....	27
Erholungsurlaub.....	27
Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf das Ruhegehalt	27
Unterhältige Teilzeitbeschäftigung.....	27

WÄHREND DER ELTERNZEIT ODER BEURLAUBUNG 28

Kontakt halten	28
Den beruflichen Wiedereinstieg planen	28

BERUFSTÄTIGKEIT MIT KIND 29

Stillen während der Arbeitszeit.....	29
Gesetzliche Regelungen bei Erkrankung des Kindes.....	29
Ergänzende Regelungen für schwerstkranke Kinder.....	30
Gesetzliche Regelungen bei eigener Erkrankung.....	30

PFLEGEZEIT 32

Kurzfristige Arbeitsverhinderung	32
Freistellung von der Arbeitsleistung (Pflegezeit).....	32
Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen einer Pflegezeit	33
Regelungen für Beamtinnen und Beamte.....	33

LIEBE MITARBEITERIN, LIEBER MITARBEITER,

Sie erwarten ein Kind, sind bereits Mutter oder Vater oder ein Familienmitglied bedarf der häuslichen Pflege oder Betreuung. Speziell für Berufstätige bedeutet es eine besondere Herausforderung, diese anspruchsvollen familiären Aufgaben zusätzlich zu bewältigen.

Die neue Situation verlangt es, Überlegungen anzustellen und Entscheidungen über eine Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung zu treffen. Informationen über finanzielle Unterstützung und Konsequenzen oder über flexible familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind erforderlich. Anträge sind zu stellen, Formulare zu beschaffen und Fristen zu beachten.

Mit dieser Informationsbroschüre möchte Sie die Stadt Bottrop als Ihre Arbeitgeberin dabei unterstützen, sich in der Vielfalt der Gesetze, Regelungen und Angebote wie Mutterschutzgesetz, Elterngeld, Elternzeit etc. besser zurecht zu finden.

Sämtliche Angaben sind sorgfältig zusammengetragen worden. Um in Ihrem Interesse eine verständliche und übersichtliche Darstellung zu gewährleisten, können nicht alle Vorschriften in allen Einzelheiten umfassend erläutert werden. Diese Broschüre ersetzt daher keine persönliche Beratung. Für weitergehende Fragen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Fachbereiches Personal und Organisation zur Verfügung.

Sofern nicht ausdrücklich darauf hingewiesen wird, gelten die nachfolgenden Regelungen sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte.

Wir bemühen uns, die in dieser Broschüre dargestellten Sachverhalte möglichst auf dem aktuellen Stand zu halten. Dennoch kann es im Einzelfall passieren, dass die Angaben in der Zwischenzeit z.B. aufgrund rechtlicher Veränderungen überholt sind. Es lassen sich daher keine Rechtsansprüche aus diesen Informationen ableiten. In jedem Fall gelten die gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen bzw. die Dienstvereinbarungen/-anweisungen der Stadt Bottrop.



MUTTERSCHUTZ



Durch die Arbeit während der Schwangerschaft dürfen die Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes nicht gefährdet werden.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist während der Schwangerschaft sowie bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt grundsätzlich unzulässig*.

info



RECHTSGRUNDLAGEN

Als werdende Mutter genießen Sie während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Geburt einen besonderen Schutz vor Kündigung, finanziellen Einbußen sowie Gefahren am Arbeitsplatz.

Für Tarifbeschäftigte gelten die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), für Beamtinnen die der Mutterschutzverordnung (MuSchV). Die Schutzbestimmungen beider Regelungen greifen erst, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von der Schwangerschaft hat. In Ihrem eigenen Interesse sollten Sie daher dem Fachbereich Personal und Organisation so bald wie möglich mitteilen, dass Sie schwanger sind und wann Sie voraussichtlich entbinden werden. Eine Kopie der entsprechenden Seite des Mutterpasses reicht hierzu aus. Auch eine erneute Schwangerschaft und Geburt während einer Elternzeit oder Beurlaubung sollten umgehend mitgeteilt werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwangerschaft der Bezirksregierung als zuständiger Aufsichtsbehörde anzuzeigen. Diese kontrolliert, ob der Arbeitgeber die Mutterschutzvorschriften einhält und berät sowohl den Arbeitgeber als auch die werdende Mutter bei der Anwendung der Mutterschutzvorschriften.

Als werdende Mutter genießen Sie während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Geburt einen besonderen Schutz vor Kündigung, finanziellen Einbußen sowie Gefahren am Arbeitsplatz.

SCHUTZFRISTEN VOR UND NACH DER ENTBINDUNG

Sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach dürfen (werdende) Mütter nicht beschäftigt werden.

Bei Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen nach der Entbindung.

Wird die sechswöchige Schutzfrist vor der Entbindung nicht voll ausgeschöpft, weil das Kind früher als berechnet geboren wurde, verlängert sich für die Mutter ihre Schutzfrist um diesen Zeitraum, d.h. die Schutzfrist beträgt auch dann 14 Wochen.

Sollte das Kind später geboren werden als berechnet, verschiebt sich das Ende der Mutterschutzfrist entsprechend nach hinten, so dass die acht Wochen nach der Entbindung erhalten bleiben.

Bitte legen Sie Ihrer Personalsachbearbeiterin oder Ihrem Personalsachbearbeiter zur genauen Berechnung der Schutzfrist daher so bald wie möglich eine Geburtsurkunde Ihres Kindes vor.

In der Schutzfrist vor der Geburt darf die werdende Mutter nur dann beschäftigt werden, wenn sie ausdrücklich erklärt hat, dass sie weiterarbeiten möchte. Diese Entscheidung kann sie jederzeit rückgängig machen. Während der Schutzfrist nach der Geburt hingegen besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Nach Ablauf der Mutterschutzfrist kann die Beschäftigung in Vollzeit oder Teilzeit weitergeführt oder Elternzeit in Anspruch genommen werden.

info

Sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen danach dürfen (werdende) Mütter nicht beschäftigt werden. Bei Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen nach der Entbindung.

SCHUTZRECHTE WÄHREND SCHWANGERSCHAFT UND STILLZEIT

Durch die Arbeit während der Schwangerschaft dürfen die Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes nicht gefährdet werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen. Er hat mögliche Gefahren zu ermitteln und notwendige Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Dazu gehören z.B. ausreichende Sitzgelegenheiten oder Unterbrechungsmöglichkeiten bei sitzender Tätigkeit.

Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht an Sonn- und Feiertagen, nicht in Nachtarbeit und nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden. Die Arbeitszeit darf täglich höchstens 8,5 Stunden oder 90 Stunden in der Doppelwoche betragen.

Nicht erlaubt sind u.a. auch

- schwere körperliche Arbeiten
- Arbeiten unter der Einwirkung gesundheitsgefährdender Stoffe wie Gasen, Dämpfen, Staub sowie Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Lärm
- das Tragen von regelmäßig mehr als 5 kg oder gelegentlich mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel
- nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats ständiges Stehen von mehr als vier Stunden täglich
- häufiges Strecken, Hocken, Beugen oder Arbeiten in gebückter Haltung
- Arbeiten mit erkennbarem Risiko, an einer Berufskrankheit zu erkranken.

Darüber hinaus kann im Einzelfall ein individuelles Beschäftigungsverbot vom Arzt ausgesprochen werden, z.B. wenn die Fortdauer der Beschäftigung für Mutter oder Kind gesundheitsgefährdend ist. Ausschlaggebend hierfür ist der Gesundheitszu-

stand der Schwangeren. Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann auch ausgesprochen werden, wenn eine Frau nach Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung noch nicht voll leistungsfähig ist.

Das Beschäftigungsverbot wird erst nach Vorlage des ärztlichen Attests vom Fachbereich Personal und Organisation ausgesprochen. Es ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die werdende Mutter bindend.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist während der Schwangerschaft sowie bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt grundsätzlich unzulässig.

Das Kündigungsverbot gilt nur dann, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bzw. die Entbindung bekannt war oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Auch bei Auszubildenden sowie Beamtinnen auf Widerruf oder auf Probe ist eine Entlassung in dieser Zeit nicht zulässig.

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch, so verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus (vier Monate nach der Entbindung) bis zum Ablauf der Elternzeit.

Frauen, die befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, fallen unter das Mutterschutzgesetz, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Wenn das Arbeitsverhältnis jedoch mit Ablauf der Befristung endet, hört der Mutterschutz grundsätzlich auf. Nach Ablauf der Befristung ist daher keine Kündigung erforderlich und somit auch kein Kündigungsschutz gegeben.

Die Beschäftigte hat das Recht, während der Schwangerschaft und der Schutzfrist jederzeit ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist zu kündigen. An die tarifrechtlichen Kündigungsfristen ist die Beschäftigte in diesem Fall nicht gebunden.



MUTTERSCHAFTSGELD

Tarifbeschäftigte, die selbst freiwilliges oder pflichtversichertes Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, haben während der Schutzfrist Anspruch auf Mutterschaftsgeld, welches die Krankenkasse zahlt.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoentgelt der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13,- Euro je Kalendertag.

Übersteigt das durchschnittliche kalendertägliche Nettoentgelt den Betrag von 13,- Euro (monatlicher Nettolohn von 390 Euro), wird die Differenz bis zum Nettoentgelt vom Arbeitgeber als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt.

Zur Beantragung von Mutterschaftsgeld benötigt die Krankenkasse eine Bescheinigung über den mutmaßlichen Tag der Entbindung. Diese darf frühestens sieben Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin von der Gynäkologin/ vom Gynäkologen ausgestellt worden sein.

Soweit die Mutterschutzfristen einer erneuten Schwangerschaft in eine laufende Elternzeit fallen, erhalten Tarifbeschäftigte einen Zuschuss von zurzeit 13,- € je Kalendertag von der Krankenkasse, wenn sie während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt sind. Besteht hingegen eine Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit, gelten die zuvor genannten Regelungen.

Beamtinnen erhalten kein Mutterschaftsgeld, sondern auch während der Mutterschutzfristen ihre Dienst- oder Anwärterbezüge. Soweit die Mutterschutzfristen einer erneuten Schwangerschaft in eine laufende Elternzeit fallen, erhält die Beamtin einen Zuschuss von zurzeit 13,- € je Kalendertag, sofern sie keine Dienstbezüge erhält. Der Zuschuss wird allerdings auf das Elterngeld angerechnet.



Tarifbeschäftigte, die selbst freiwilliges oder pflichtversichertes Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, haben während der Schutzfrist Anspruch auf Mutterschaftsgeld, welches die Krankenkasse zahlt. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoentgelt der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate.

ERHOLUNGSURLAUB

Auch während der Schutzfristen entstehen Urlaubsansprüche. Bei anschließender Elternzeit wird der Urlaubsanspruch für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 gekürzt.

JAHRESSONDERZAHLUNG

Die Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) wird nicht um die Zeiteile der Schutzfristen gekürzt.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Während der Schutzfristen besteht für Tarifbeschäftigte kein Anspruch auf die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen (VL). Allerdings ist es möglich, den jährlichen Höchstbetrag der vermögenswirksamen Anlage durch Zahlungen aus dem Arbeitsentgelt bzw. der Besoldung vor Beginn oder nach Ablauf des Mutterschutzes auszuschöpfen.

Da die Sparzulage nach dem Vermögensbildungsgesetz nur für Zahlungen, die der Arbeitgeber vornimmt, gewährt werden kann, kann das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung nicht vermögenswirksam angelegt werden. Jedoch können Teile des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld vermögenswirksam angelegt werden, so dass dafür die staatliche Sparzulage gewährt werden kann.

Für Beamtinnen werden vermögenswirksame Leistungen bis zum Ende der Mutterschutzfrist gezahlt.

KRANKENVERSICHERUNG

Während des Bezugs von Mutterschaftsgeld bleiben pflichtversicherte Mitglieder beitragsfrei in der gesetzlichen Renten-, Pflege-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung versichert - vorausgesetzt, sie waren dort schon vorher versichert und haben keine weiteren beitragsfreien Einnahmen. Freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung müssen aber, auch wenn sie keine beitragspflichtigen Einnahmen haben, grundsätzlich den Mindestbeitrag zahlen.

Privat versicherte Beamtinnen müssen auch während der Mutterschutzfrist die Beiträge der privaten Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

BEIHILFEN IN GEBURTSSFÄLLEN UND BEI ADOPTIONEN

Für die Erstausrüstung von Säuglingen und Kleinkindern kann eine Beihilfe gem. § 9 Abs. 1 Beihilfenverordnung (BVO) in Höhe von 170 Euro beantragt werden.

Die Beihilfe wird auch Tarifbeschäftigten gewährt, deren Eintritt in den öffentlichen Dienst vor dem 01.01.1999 erfolgte.

In Teilzeit beschäftigte Beamtinnen und Beamte erhalten die Beihilfe in voller Höhe, in Teilzeit beschäftigte Tarifbeschäftigte erhalten die Beihilfe anteilig zu ihrer Arbeitszeit.

Der Beihilfeantrag steht zum Download im Intranet zur Verfügung oder kann bei der Beihilfestelle im Fachbereich Personal und Organisation angefordert werden. Bitte fügen Sie dem Antrag eine beglaubigte Kopie der Geburtsurkunde Ihres Kindes/ Ihrer Kinder bei.



Für die Erstausrüstung von Säuglingen und Kleinkindern kann eine Beihilfe gem. § 9 Abs. 1 Beihilfenverordnung (BVO) in Höhe von 170 Euro beantragt werden.

ELTERNZEIT



RECHTSGRUNDLAGEN

Zum 01. Januar 2007 ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft getreten. Die Elternzeit ist ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung für die Dauer von maximal drei Jahren zur Betreuung und Erziehung eines Kindes. Nur berufstätige Frauen und Männer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. Auch Vollzeit-Pflegeeltern ist es möglich, Elternzeit zu nehmen. Die Regeln für Adoptiveltern gelten entsprechend. Der Anspruch auf Elternzeit für Beamtinnen und Beamte ergibt sich aus der Elternzeitverordnung (EZVO) und nach Maßgabe des § 15 Abs. 1 BEEG.

Elternzeit kann in jedem Beschäftigungsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen und bei Teilzeitbeschäftigung. Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit aber nicht. Auch Auszubildende können Elternzeit beanspruchen. Sie wird jedoch nicht auf Berufsausbildungszeiten angerechnet.

Spätestens sieben Wochen vor Beginn muss die Elternzeit schriftlich beim Fachbereich Personal und Organisation angemeldet werden, eine mündliche Mitteilung genügt nicht. Wenn sich die Elternzeit also unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließen soll, muss der Antrag sieben Wochen vor Ende der Mutterschutzfrist formlos gestellt werden. In der Anmeldung muss angegeben werden, wann die Elternzeit beginnt, wann sie enden soll, und ggf., ob eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gewünscht wird. Möchten Sie die Elternzeit verlängern, teilen Sie dies bitte so früh wie möglich, spätestens jedoch sieben Wochen vorher, dem Fachbereich Personal und Organisation schriftlich mit.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes (Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag). Die Zeit der Mutterschutzfrist wird hierauf ange-

rechnet. Bei Mehrlingsgeburten oder kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern für jedes Kind drei Jahre Elternzeit zu.

Wenn der Fachbereich Personal und Organisation zustimmt, kann grundsätzlich ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der maximal dreijährigen Elternzeit auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Allerdings beträgt die Elternzeit unverändert höchstens drei Jahre für jedes Kind.

Bei einem adoptierten oder einem Kind in Vollzeitpflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme des Kindes, längstens jedoch bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Mütter können die Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist, Väter bereits unmittelbar nach der Geburt des Kindes antreten. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Auch bei gleichzeitiger Elternzeit beträgt diese für jeden Elternteil maximal drei Jahre. Die Elternteile können sich auch in der Betreuung und Erziehung des Kindes abwechseln bzw. nur einzelne Zeiträume gemeinsam das Kind betreuen und erziehen.

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil auf bis zu zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

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.

Nach Beendigung der Elternzeit besteht der Rechtsanspruch, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, d.h. der z.B. die Stundenzahl und die Eingruppierung aufweist, die Sie vor der Elternzeit hatten.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG WÄHREND DER ELTERNZEIT

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt.

Die während der Elternzeit vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit gilt nur für die Dauer der Elternzeit. Sofern keine andere Arbeitszeitregelung getroffen wird, lebt das Arbeits-/ Dienstverhältnis mit dem Umfang, der vor der Elternzeit vereinbart war, nach Ablauf der Elternzeit automatisch wieder auf.

Bei Beamtinnen und Beamten, die sich noch in der laufbahnrechtlichen Probezeit befinden, und einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, d.h. mit weniger als 20,5 Stunden, nachgehen, verlängert sich die Probezeit entsprechend ihrem Verhältnis zur häftigen Beschäftigung.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Vermögenswirksame Leistungen werden nur für Kalendermonate gewährt, in denen Anspruch auf Entgelt/ Besoldung besteht. Während der Elternzeit besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, außer für Kalendermonate, in denen z.B. bei Beginn oder Ende der Elternzeit im Laufe des Monats für mindestens einen Tag Entgelt/ Besoldung oder Krankengeldzuschuss gezahlt wird. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit verringern sich die vermögenswirksamen Leistungen prozentual im gleichen Umfang wie die Arbeitszeit.

info

Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht übersteigt.

ERHOLUNGSURLAUB

Für jeden vollen Kalendermonat, für den Elternzeit genommen wird, ohne dass eine Teilzeitbeschäftigung besteht, wird der Erholungsurlaub um 1/12 gekürzt. Endet eine Elternzeit im laufenden Urlaubsjahr, wird der Urlaubsanspruch um 1/12 für jeden vollen Monat der Elternzeit gekürzt. Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs hierbei ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

Eventuell vorhandener Resturlaub aus der Zeit vor Beginn einer Elternzeit wird nach Dienstaufnahme auf die Zeit nach Beendigung der Elternzeit übertragen. Der Resturlaub verfällt dann mit Ablauf des gesetzlichen/ tariflichen Übertragungszeitraums.

Der Resturlaub wird weiter übertragen, wenn er nach dem Ende der ersten Elternzeit wegen einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann. Wird während der ersten Elternzeit jedoch eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, wird der Urlaubsanspruch nicht weiter übertragen, falls nach einer erneuten Schwangerschaft eine weitere Elternzeit genommen wird, da die Urlaubstage während der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen sind.

SONDERZAHLUNG

Tarifbeschäftigte erhalten die Sonderzahlung in voller Höhe bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist.

Beamtinnen und Beamte erhalten die Sonderzahlung bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes.

BEISPIEL



BEISPIEL

Beschäftigte A bringt am 21.11.2010 ein Kind zur Welt und nimmt zwei Jahre Elternzeit in Anspruch, ohne eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Sie erhält die Sonderzahlung im Jahr 2010. Darüber hinaus besteht während der Elternzeit kein weiterer Anspruch.

Das Kind von Beamtin B wird am 04.08.2010 geboren. Sie erhält während ihrer zweijährigen Elternzeit die Sonderzahlung im Jahr 2010 in voller Höhe, im Jahr 2011 zu 8/12 (Anspruch von Januar bis August, da Vollendung des 12. Lebensmonats).

AUSWIRKUNG DER ELTERNZEIT AUF DIE KRANKENVERSICHERUNG

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Pflichtmitgliedschaft während der Elternzeit bestehen. Pflichtmitglieder, die außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen erzielen, sind dementsprechend für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert.

Auch die Mitgliedschaft freiwillig Versicherter besteht während der Elternzeit fort. Die Beiträge müssen grundsätzlich weiterhin gezahlt werden, ggf. jedoch nur der Mindestbeitrag.

Für diejenigen, die vor der Geburt durch den Ehepartner familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird nicht in die Berechnung des für die Familienversicherung zulässigen Gesamteinkommens einbezogen.

Privat Krankenversicherte bleiben weiterhin privat krankenversichert, sie können nicht in die beitragsfreie Familienversicherung des Ehepartners aufgenommen werden, falls dieser gesetzlich versichert ist. Beamtinnen erhalten von der Stadt Bottrop einen monatlichen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung von 31,- €, wenn die monatlichen Brutto-Dienst- oder Anwärterbezüge im Monat vor Beginn der Elternzeit die Krankenversicherungspflichtgrenze (Stand 2011: 4.125,- Euro) nicht überschreiten.

Tarifbeschäftigte, die privat versichert sind, müssen ihre Versicherungsprämien weiter selbst tragen, und zwar auch den bisher von der Arbeitgeberseite übernommenen Anteil.

Bevor Sie die Elternzeit beginnen, sollten Sie sich in jedem Fall von Ihrer Krankenkasse bzw. Krankenversicherung beraten lassen.

Bevor Sie die Elternzeit beginnen, sollten Sie sich in jedem Fall von Ihrer Krankenkasse bzw. Krankenversicherung beraten lassen.

BEIHILFE

Während der Elternzeit besteht ein Beihilfeanspruch, wenn Beamtinnen und Beamte nicht oder mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt sind und sie nicht Angehörige eines Beihilfeberechtigten sind oder werden oder Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) haben.

Bei einer Beschäftigung während der Elternzeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit besteht ein eigener Beihilfeanspruch. Die Kostendämpfungspauschale entfällt für die Dauer der Elternzeit.

Der Beihilfebemessungssatz für die Beihilfeberechtigte bzw. den Beihilfeberechtigten beträgt bei einem Kind wie auch vor der Geburt 50 Prozent, bei zwei oder mehr Kindern 70 Prozent.

Sind beide Elternteile beihilfeberechtigt, beträgt der Beihilfebemessungssatz des einen Beihilfeberechtigten 50 Prozent, der des Anderen 70 Prozent. Über die Inanspruchnahme des Bemessungssatzes ist eine gemeinsame Erklärung abzugeben. Das Formular kann bei der Beihilfestelle angefordert werden. Eine einmal getroffene Erklärung ist bindend und kann nur in Ausnahmefällen neu getroffen werden.

Werden die Kinder ebenfalls privat versichert, beträgt der Bemessungssatz der Kinder – unabhängig von der Anzahl – 80 Prozent. Eine bestehende private Krankenversicherung sollte also rechtzeitig angepasst werden.

Die Kostendämpfungspauschale vermindert sich um 60 € für jedes berücksichtigungsfähige Kind oder jedes Kind, das nur deshalb nicht berücksichtigungsfähig ist, weil es selbst beihilfeberechtigt ist.



info AUSWIRKUNGEN DER ELTERNZEIT AUF DAS RUHEGEHALT

Die Elternzeit ist als Urlaub ohne Bezüge nicht ruhegehaltfähig. Das spätere Ruhegehalt erhöht sich für Zeiten der Kindererziehung für Kinder, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, jedoch um einen am Rentenrecht orientierten Kindererziehungszuschlag, den auch erhält, wer in der Phase der Kindererziehung voll berufstätig war.

BEISPIEL

Beschäftigte A bringt am 21.11.2010 ein Kind zur Welt und nimmt zwei Jahre Elternzeit in Anspruch, ohne eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Sie erhält die Sonderzahlung im Jahr 2010. Darüber hinaus besteht während der Elternzeit kein weiterer Anspruch.

Das Kind von Beamtin B wird am 04.08.2010 geboren. Sie erhält während ihrer zweijährigen Elternzeit die Sonderzahlung im Jahr 2010 in voller Höhe, im Jahr 2011 zu 8/12 (Anspruch von Januar bis August, da Vollendung des 12. Lebensmonats).



AUSWIRKUNGEN DER ELTERNZEIT AUF DEN RENTENANSPRUCH

Kindererziehungszeiten sind Beitragszeiten. Während der Elternzeit werden maximal drei Jahre berücksichtigt. Voraussetzung ist jedoch, dass die Erziehung in Deutschland erfolgt und sich der erziehende Elternteil mit dem Kind dort auch gewöhnlich aufhält.

Die Erziehungszeit kann nur einem Elternteil zugerechnet werden. Sie wird dem Elternteil zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat. Haben beide Elternteile das Kind gemeinsam erzogen, wird die Erziehungszeit automatisch der Mutter zugerechnet. Soll der Vater die Erziehungszeit erhalten, müssen beide Elternteile eine Erklärung abgeben. Diese kann jedoch nur für künftige Kalendermonate abgegeben werden. Rückwirkend können maximal zwei Monate Erziehungszeit beim anderen Elternteil zugeordnet werden.

Orientierungswert für die Höhe der Beiträge ist der Durchschnittsverdienst aller Versicherten. Für die Rentenanwartschaften bedeutet dies, dass auf Antrag für jedes Jahr Kindererziehungszeit ein Entgeltpunkt gutgeschrieben wird. Für Kinder, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, werden drei Jahre angerechnet. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit werden die Entgeltpunkte aus der Beschäftigung und aus der Elternzeit bis zur Beitragsbemessungsgrenze addiert.

Neben den leiblichen Eltern können unter bestimmten Voraussetzungen auch Eltern von Adoptiv-, Stief- und Pflegekindern Kindererziehungszeiten als Beitragszeit angerechnet erhalten.

Dies gilt nicht für die Elternzeit durch Großeltern (siehe folgender Abschnitt).



GROSSELTERNZEIT

Seit 2009 können auch Großeltern (Groß-)Elternzeit in Anspruch nehmen. Voraussetzung ist, dass die Großeltern mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen und erziehen. Weiterhin muss ein Elternteil des Enkelkindes minderjährig sein oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Vollzeitausbildung befinden, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde.

Die Regelung gilt ebenfalls, wenn das Enkelkind bei nur einem Großelternteil lebt.

Erfüllen die Großeltern die Anspruchsvoraussetzungen, sind die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit in vollem Umfang auch für sie anzuwenden. Anspruch auf (Groß-)Elternzeit besteht allerdings nur für die Zeiten, die keiner der Elternteile beansprucht.



Seit 2009 können auch Großeltern (Groß-) Elternzeit in Anspruch nehmen.

ELTERNGELD

Für Geburten ab dem 01. Januar 2007 tritt das Elterngeld an die Stelle des bisherigen Erziehungsgeldes. Anspruchsberechtigt sind sowohl Beschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte.



VORAUSSETZUNGEN

Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen oder ihre Beschäftigung auf maximal 30 Stunden wöchentlich reduziert haben, erhalten ein Elterngeld von mindestens 67 Prozent des wegfallenden Nettoeinkommens. Das Elterngeld beträgt höchstens 1.800,- €, mindestens jedoch 300,- €. Mehrkindfamilien und Familien mit Mehrlingen erhalten ein höheres Elterngeld. Um Elterngeld zu erhalten, muss keine Elternzeit in Anspruch genommen werden.

In den Fällen, in denen das durchschnittlich erzielte monatliche Nettoeinkommen vor der Geburt geringer als 1.000,- Euro war, erhöht sich der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2,- Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1.000,- Euro unterschreitet, auf bis zu 100 Prozent.

War das durchschnittlich erzielte monatliche Nettoeinkommen vor der Geburt höher als 1.200,- Euro, sinkt der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1.200,- Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent.

Großeltern steht Elterngeld nicht zu.

HÖHE DES ELTERNGELDES

Maßgebend für die Höhe ist das Nettoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes. Bei der Bestimmung der maßgeblichen zwölf Kalendermonate werden Monate, in denen Mutterschaftsgeld oder Elterngeld bezogen wurden sowie Monate, in denen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung das Einkommen gesunken ist, nicht mitgezählt. Statt dieser Monate werden zusätzlich weiter zurückliegende Monate zugrunde gelegt.

Beziehen Sie Elterngeld, so wird gleichzeitig gezahltes Mutterschaftsgeld und ein gezahlter Arbeitgeberzuschuss voll auf dieses angerechnet, das heißt, Sie bekommen nicht gleichzeitig Mutterschaftsgeld und zusätzlich Elterngeld. Das gleiche gilt auch für die während der Mutterschutzfristen weitergezahlten Bezüge von Beamtinnen.

Mit dem Online-Rechner des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend können Sie Ihren Anspruch auf Elterngeld selbst ermitteln. www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner/

BEZUGSDAUER

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Ein Elternteil kann mindestens für zwei Monate und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beantragen.

Zwei weitere Monate kommen hinzu, wenn sich auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang der Kindererziehung widmet und die Arbeitszeit für mindestens diese zwei Monate auf höchstens 30 Stunden in der Woche reduziert.

Alleinerziehende erhalten 14 Monate Elterngeld.

Die Bezugsdauer des Elterngeldes kann auch bei gleichem Budget auf die doppelte Anzahl von Monaten ausgedehnt werden, d.h. es wird bis zu 24 Monate bzw. 28 Monate bei Alleinerziehenden jeweils der halbe Betrag gewährt.

BEANTRAGUNG

Das Elterngeld muss schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden. In Nordrhein-Westfalen sind nach der Auflösung der Versorgungsämter die Elterngeldstellen der Kreise und kreisfreien Städte für die Bearbeitung des Elterngeldes zuständig. Sie beraten auch in allen Fragen zur Elternzeit. Die zuständige Elterngeldstelle ist unter www.elterngeld.nrw.de/elterngeldstellen zu finden. In Bottrop ist diese Aufgabe beim Jugendamt (☎ 02041/70 – 3582) angesiedelt.

Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld stellen. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Rückwirkende Zahlungen werden jedoch nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld eingegangen ist.

info

Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen oder ihre Beschäftigung auf maximal 30 Stunden wöchentlich reduziert haben, erhalten ein Elterngeld von mindestens 67 Prozent des wegfallenden Nettoeinkommens.

info

Die zuständige Elterngeldstelle ist unter www.elterngeld.nrw.de/elterngeldstellen zu finden.

In Bottrop ist diese Aufgabe beim Jugendamt (☎ 02041/70–3582) angesiedelt.

KINDERGELD

Das Kindergeld ist eine Leistung des Staates zur finanziellen Unterstützung von Eltern.

Anspruch auf Kindergeld haben leibliche Eltern, Adoptiveltern sowie Stiefeltern, Großeltern und Pflegeeltern, jedoch nur, wenn die Zugehörigkeit des Kindes zum Haushalt als nachgewiesen gilt.

VORAUSSETZUNGEN

Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres wird Kindergeld für alle Kinder gezahlt, darüber hinaus nur unter bestimmten Voraussetzungen:

- Für ein über 18-jähriges Kind kann bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres weiter Kindergeld gezahlt werden, wenn es sich in einer Berufsausbildung oder einem Studium befindet.
- Kindergeld wird auch für eine Übergangszeit von bis zu vier Monaten gezahlt, z.B. zwischen Schulabschluss und Beginn der Berufsausbildung
- Kindergeld wird auch dann für ein über 18 Jahre altes Kind bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres gezahlt, wenn es nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht und bei der Agentur für Arbeit als Arbeit suchend gemeldet ist.
- Für ein über 18 Jahre altes Kind kann weiterhin Kindergeld gezahlt werden, wenn das Kind ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableistet.
- Für ein behindertes Kind über 18 Jahren wird Kindergeld gezahlt, wenn es aufgrund seiner Behinderung nicht in der Lage ist, seinen Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. Die Behinderung des Kindes muss schon vor dem 25. Lebensjahr eingetreten sein.

Selbst wenn ein Kind über 18 Jahren die oben genannten Voraussetzungen erfüllt, wird kein Kindergeld gezahlt, wenn es über zu versteuernde Einkünfte und nicht zu versteuernde Bezüge von mehr als 8004,- € im Jahr (Stand 2011) verfügt.

Ein verheiratetes volljähriges Kind wird grundsätzlich nicht mehr berücksichtigt, da mit der Eheschließung nicht mehr die Eltern, sondern der Ehepartner bzw. die Ehepartnerin zum Unterhalt verpflichtet sind.



Die Zahlung des Kindergeldes ist ausgeschlossen, wenn für ein Kind folgende Leistungen gezahlt werden:

- Kinderzulage aus der gesetzlichen Unfallversicherung
- Kinderzuschuss aus einer gesetzlichen Rentenversicherung
- Leistungen für Kinder, die im Ausland gezahlt werden und die dem Kindergeld, der Kinderzulage bzw. dem Kinderzuschuss vergleichbar sind
- Leistungen für Kinder einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung, die dem Kindergeld vergleichbar sind
- Ist der Kinderzuschuss bzw. die Kinderzulage zur Rente niedriger als das Kindergeld, wird der Unterschiedsbetrag als Teilkindergeld gezahlt.

HÖHE DES KINDERGELDES

Das Kindergeld beträgt zurzeit 184,- € für das erste und zweite Kind, 190,- € für das dritte Kind sowie 215,- € für jedes weitere Kind (Stand 2011).

Die Reihenfolge der zu berücksichtigenden Kinder richtet sich nach der Reihenfolge der Geburten. In der Reihenfolge sind auch so genannte „Zählkinder“ zu berücksichtigen, für welche die/der Berechtigte kein Kindergeld erhält, weil es z.B. dem anderen Elternteil zusteht. Kinder, für die überhaupt kein Kindergeldanspruch mehr besteht, zählen in der Reihenfolge nicht mit.

ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Für ein Kind kann immer nur eine Person Kindergeld erhalten. Das Kindergeld erhält der Elternteil, der das Kind in seinem Haushalt aufgenommen hat. Lebt das Kind nicht im Haushalt eines Elternteils, wird das Kindergeld dem Elternteil gezahlt, der den laufend höheren Barunterhalt an das Kind leistet. Leisten beide Elternteile den gleichen Barunterhalt, können die Eltern untereinander bestimmen, wer das Kindergeld erhalten soll.

Eltern, die nicht dauernd getrennt leben, können durch eine so genannte „Berechtigtenbestimmung“ festlegen, wer von ihnen das Kindergeld für ihre im Haushalt lebenden Kinder erhalten soll.

Kommt keine Einigung zustande, muss das Amtsgericht als Vormundschaftsgericht auf Antrag den vorrangig kindergeldberechtigten Elternteil bestimmen. Den Antrag kann stellen, wer ein berechtigtes Interesse an der Kindergeldzahlung hat.

Das Kindergeld beträgt zurzeit 184,- € für das erste und zweite Kind, 190,- € für das dritte Kind sowie 215,- € für jedes weitere Kind (Stand 2011).

Anträge auf Zahlung von Kindergeld erhalten Sie in Ihrer zuständigen Abrechnungsstelle im Fachbereich Personal und Organisation oder zum Download im Intranet in der Rubrik „Formulare“.

BEANTRAGUNG

Der Antrag auf Kindergeld muss schriftlich bei der zuständigen Familienkasse gestellt werden. Zuständige Familienkasse für Angehörige des öffentlichen Dienstes einschließlich der Empfänger/innen von Versorgungsbezügen ist in der Regel die jeweilige Dienststelle.

Anträge auf Zahlung von Kindergeld erhalten Sie in Ihrer zuständigen Abrechnungsstelle im Fachbereich Personal und Organisation oder zum Download im Intranet in der Rubrik „Formulare“.

ALS NACHWEISE SIND BEIZUFÜGEN

- Geburtsbescheinigung des Kindes für Kindergeldzwecke (wird bei der Anmeldung des Kindes ausgestellt), wenn der Antrag aufgrund der Geburt erfolgt und kein Zweifel über die Aufnahme in den elterlichen Haushalt besteht. Zum späteren Zeitpunkt ist eine Meldebescheinigung vorzulegen.

FÜR ÜBER 18 JAHRE ALTE KINDER SIND FOLGENDE NACHWEISE BEIZUFÜGEN

- Für Kinder in der Schul- oder Berufsausbildung oder im Studium ist eine Bescheinigung der Schule, des Ausbildungsbetriebes bzw. der Hochschule erforderlich. Ebenso müssen etwaige Einkünfte des Kindes nachgewiesen werden.
- Für Kinder ohne Arbeits- oder Ausbildungsplatz ist der Nachweis der Meldung bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder dem entsprechenden Grundsicherungsträger nach SGB II erforderlich.
- Für Kinder, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung berücksichtigt werden sollen, ist eine amtliche Bescheinigung erforderlich, aus der Umfang und Beginn der Behinderung sowie die Auswirkungen der Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit hervorgehen, soweit das Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat.



BEURLAUBUNG

Beurlaubungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte:
Sonderurlaub ohne Fortzahlung des Entgelts
nach § 28 TVöD



VORAUSSETZUNGEN

Das Tarifrecht sieht die Möglichkeit der Gewährung von Sonderurlaub vor, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Hierzu zählen die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Die Gewährung des Sonderurlaubs erfolgt nur unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts. Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Sonderurlaub besteht nicht.

DAUER

Eine zeitliche Befristung wird durch das Tarifrecht nicht vorgegeben, so dass nur das Vorliegen des wichtigen Grundes sowie die Gestattung der dienstlichen Verhältnisse die Zeitdauer des Sonderurlaubs bestimmen.

Da eine Beurlaubung Auswirkungen auf Ansprüche aufgrund tarifrechtlicher Regelungen hat, sollten Sie sich in jedem Fall diese Folgen von Ihrer Sachbearbeiterin oder Ihrem Sachbearbeiter im Fachbereich Personal und Organisation erläutern lassen.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

Ein Sonderurlaub von weniger als einem Monat wirkt sich grundsätzlich nicht auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung aus.

Zeiten eines längeren Sonderurlaubs beeinflussen allerdings wegen fehlender Entgeltzahlungen den Versicherungsverlauf.

Mit dem Beginn des Sonderurlaubs endet zunächst die Versicherungs- und Beitragspflicht zu den Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung.

Zwar besteht in der gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Ende der Versicherungspflicht noch ein nachgehender Leistungsanspruch; dieser endet jedoch spätestens einen Monat nach dem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht.



Um den Krankenversicherungsschutz auch während des Sonderurlaubs zu gewährleisten, sollten Sie sich rechtzeitig über Möglichkeiten einer Versicherung informieren.

Denkbar wären die Familienversicherung über den Ehepartner/ die Ehepartnerin bzw. eine freiwillige Versicherung. Dabei ist ein Anspruch auf Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses ausgeschlossen.

In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht ebenfalls die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung während der Zeit eines Sonderurlaubs.

Auch für solche Versicherungen werden keine Arbeitgeberzuschüsse gezahlt.

Je nach Länge des Sonderurlaubs kann ein Anspruch auf bestimmte Rentenarten (z.B. Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) ausgeschlossen sein. Hinsichtlich der Frage, ob Rentenansprüche im Einzelnen ausgeschlossen sind, sollten Sie im Bedarfsfall eine Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers einholen.

Während des Sonderurlaubs werden keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichtet. Die Möglichkeit einer freiwilligen Versicherung in der Arbeitslosenversicherung besteht nicht.

Da eine Beurlaubung Auswirkungen auf Ansprüche aufgrund tarifrechtlicher Regelungen hat, sollten Sie sich in jedem Fall diese Folgen von Ihrer Sachbearbeiterin oder Ihrem Sachbearbeiter im Fachbereich Personal und Organisation erläutern lassen.

SONDERZAHLUNG

Die Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) wird für jeden vollen Monat, in dem aufgrund der Beurlaubung kein Entgelt zusteht, um 1/12 gekürzt.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers entfallen für die Monate, in denen kein Entgelt gezahlt wird.

ERHOLUNGSURLAUB

Endet eine Beurlaubung im laufenden Urlaubsjahr, wird der Urlaubsanspruch um 1/12 für

jeden vollen Monat der Beurlaubung gekürzt. Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs hierbei ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

BEISPIEL ➔

VORZEITIGE BEENDIGUNG DES SONDERURLAUBS

Eine vorzeitige Beendigung des Sonderurlaubs ist nur möglich, wenn eine freie Planstelle zur Verfügung steht.

Daher ist es zu empfehlen, die Beurlaubung für einen überschaubaren Zeitraum zu beantragen und ggf. zu verlängern, sofern sie dann noch immer gewünscht wird.

Um eine sinnvolle Vertretungsregelung organisieren zu können, sollte der Beurlaubungszeitraum jedoch auch nicht zu kurz gewählt sein.

Nur wenn die Fortsetzung des Sonderurlaubs nicht zugemutet werden kann und eine besondere Härte darstellen würde, muss der Arbeitgeber eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung zulassen.

Bitte beachten Sie, dass der Sonderurlaub auch durch einen erneuten Anspruch auf Mutterschutz bzw. Elternzeit nicht automatisch endet. Sofern Sie den Sonderurlaub vorzeitig beenden wollen, um Elternzeit in Anspruch nehmen zu können, müssen

Sie die Beendigung des Sonderurlaubs rechtzeitig beantragen. Die Fristen für eine Inanspruchnahme der Elternzeit werden davon nicht beeinflusst.

WIEDEREINSTIEG

Nach Beendigung des Sonderurlaubs besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz, der z.B. die Eingruppierung und Stundenzahl aufweist, die Sie vor der Beurlaubung hatten.



BEISPIEL

Beschäftigter E (43 Jahre) hat einen regulären Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Er nimmt nach einer Beurlaubung am 01.03. seinen Dienst mit einer Vollzeitbeschäftigung wieder auf. Sein Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr beträgt demnach 30 Tage x 10/12 = 25 Tage.

Beurlaubungsmöglichkeiten für
Beamtinnen und Beamte:



BEURLAUBUNG OHNE DIENSTBEZÜGE
VORAUSSETZUNGEN

Der **Urlaub aus familiären Gründen nach § 71 LBG** setzt voraus, dass

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren
- oder ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger

betreut oder gepflegt wird.

Die Möglichkeit, Urlaub aus familiären Gründen zu beantragen, besteht jedoch nur für Beamte mit Dienstbezügen, also nicht für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, da diese Anwärterbezüge erhalten und somit von dieser Regelung ausgenommen sind.

Die **Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nach § 70 Abs. 1 Nr. 1 LBG** setzt im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation einen außergewöhnlichen Bewerberüberhang voraus, so dass ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen.

DAUER

Beamtinnen und Beamte können eine **Beurlaubung aus familiären Gründen** bis zu drei Jahre mit der Möglichkeit einer anschließenden Verlängerung beantragen. Dem Antrag dürfen zwingende, dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Der **Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen** kann bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren bewilligt werden.

Soll die Beurlaubung verlängert werden, ist der Antrag spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen, damit die Vertretung geplant werden kann.

Der Urlaub aus familiären Gründen und der Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen dürfen einzeln oder zusammen insgesamt 12 Jahre nicht überschreiten.

BEIHILFE

Während eines **Urlaubs aus familiären Gründen** besteht ein Beihilfeanspruch, sofern die Beurlaubten nicht Angehörige eines Beihilfeberechtigten sind oder werden oder Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) haben.

Die Kostendämpfungspauschale entfällt für die Dauer der Beurlaubung aus familiären Gründen.

BEISPIEL

Beamter A ist mit einer Beamtin verheiratet. Sein eigener Beihilfeanspruch entfällt während der Beurlaubung, da er bei seiner Ehefrau „berücksichtigungsfähige Person“ wird.

Beamtin B ist mit einem gesetzlich versicherten Angestellten verheiratet. Ihr Beihilfeanspruch entfällt während der Beurlaubung, da sie bei ihrem Ehemann in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert wird.

Der Ehemann von Beamtin C ist als Selbstständiger privat krankenversichert. Sie behält ihren Beihilfeanspruch, da ihr Ehemann keinen eigenen Beihilfeanspruch hat und keiner gesetzlichen Krankenversicherung angehört.

Bei einer **Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen** entfällt der Anspruch auf Beihilfe nach Ablauf von 31 Kalendertagen.

BEISPIEL

Beamtin D (36 Jahre) hat einen regulären Urlaubsanspruch von 29 Tagen. Sie nimmt nach einer Beurlaubung am 15.04. ihren Dienst mit einer Vollzeitbeschäftigung wieder auf. Ihr Urlaubsanspruch für das laufende Urlaubsjahr beträgt demnach 29 Tage x 9/12 = 21,75 Tage = 22 Tage.



SONDERZAHLUNG

Die Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) wird für jeden vollen Monat, in dem aufgrund der Beurlaubung keine Dienstbezüge zustehen, um 1/12 gekürzt.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers entfallen für die Monate, in denen keine Dienstbezüge gezahlt werden.

AUSWIRKUNGEN EINER BEURLAUBUNG
AUF DAS RUHEGEHALT

Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge ist grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig.

ERHOLUNGSURLAUB

Wird kein Dienst geleistet, besteht für dieses Urlaubsjahr kein Anspruch auf Erholungsurlaub.

Beginnt oder endet eine Beurlaubung im laufenden Urlaubsjahr, wird der Urlaubsanspruch um 1/12 für jeden **vollen Monat** der Beurlaubung gekürzt. Verbleibt nach der Berechnung des Urlaubs hierbei ein Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet. Ein Bruchteil von weniger als 0,5 bleibt unberücksichtigt.

BEISPIEL

VORZEITIGE BEENDIGUNG DER
BEURLAUBUNG

Eine vorzeitige Beendigung der Beurlaubung ist nur möglich, wenn eine freie Planstelle zur Verfügung steht.

Daher ist es zu empfehlen, die Beurlaubung für einen überschaubaren Zeitraum zu beantragen und ggf. zu verlängern, sofern sie dann noch immer gewünscht wird. Um eine sinnvolle Vertretungsregelung organisieren zu können, sollte der Beurlaubungszeitraum jedoch auch nicht zu kurz gewählt sein.

Nur wenn die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und eine besondere Härte darstellen würde, muss der Arbeitgeber eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung zulassen.

Im Fall eines erneuten Anspruches auf Mutterschutz bzw. Elternzeit endet die Beurlaubung nicht automatisch. Elternzeit wird bei der Berechnung der Beurlaubungsdauer nicht mitgerechnet. Es empfiehlt sich, den Urlaub für die Dauer einer (erneuten) Elternzeit zu unterbrechen.

WIEDEREINSTIEG

Nach der Rückkehr aus der Beurlaubung besteht ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einem Arbeitsplatz, der die Eingruppierung und Stundenzahl aufweist, die Sie vor der Beurlaubung hatten.

Da eine Beurlaubung Auswirkungen auf Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen hat, sollten Sie sich in jedem Fall diese Folgen von Ihrer Sachbearbeiterin oder Ihrem Sachbearbeiter im Fachbereich Personal und Organisation erläutern lassen.

KURZFRISTIGE FREISTELLUNGSMÖGLICHKEITEN

KURZFRISTIGE FREISTELLUNGSMÖGLICHKEITEN

REGELUNGEN FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE: ARBEITSBEFREIUNG UNTER FORTZAH- LUNG DES ENTGELTS

Tarifbeschäftigte erhalten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 29 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) u.a. in folgenden Fällen:

- Bei Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ist ein Arbeitstag für den Tag der Geburt zu bewilligen.
- Beim Tod des Ehepartners, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, eines Kindes oder eines Elternteils stehen Beschäftigten zwei Arbeitstage Arbeitsbefreiung zu.
- Bei schwerer Erkrankung von Angehörigen, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, soweit diese oder dieser im selben Haushalt lebt, ist eine Freistellung von einem Arbeitstag pro Jahr möglich.
- Bis zu vier Arbeitstage pro Jahr können in Anspruch genommen werden, falls eine Betreuungsperson erkranken sollte und die Betreuung eigener Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, übernommen werden muss.
- Hat das erkrankte Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet und besteht im laufenden Jahr kein Anspruch auf Kinderpflegekrankengeld gegenüber der Krankenkasse, ist eine Arbeitsbefreiung von vier Tagen im Kalenderjahr zu bewilligen.
- In der Summe dürfen die Freistellungen aufgrund schwerer Erkrankungen fünf Arbeitstage im Jahr nicht überschreiten.



REGELUNGEN FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE: SONDERURLAUB UNTER FORT- ZAHLUNG DER BESOLDUNG

Beamtinnen und Beamte erhalten Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung nach § 11 Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) in folgenden Fällen:

- Bei Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ist ein Arbeitstag für den Tag der Geburt zu bewilligen. Bis zu zwei zusätzliche Arbeitstage sind zu bewilligen, sofern weitere Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, betreut werden müssen.
- Bei schwerer Erkrankung von Angehörigen, soweit diese im selben Haushalt leben, und ein Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit einer Betreuungsperson bescheinigt hat, ist ein Arbeitstag im Kalenderjahr zu bewilligen.
- Beim Tod der Ehefrau oder des Ehemannes, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder eines Elternteils stehen der Beamtin oder dem Beamten zwei Arbeitstage Sonderurlaub zu.
- Bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren werden bis zu vier Arbeitstage pro Jahr bewilligt, falls eine Betreuungsperson nicht sofort zur Verfügung steht.
- Bis zu vier Arbeitstage pro Jahr können beansprucht werden, falls eine Betreuungsperson erkranken sollte und die Betreuung eigener Kinder, die das achte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder dauernd pflegebedürftig sind, sofort übernommen werden muss.



SONDERURLAUB UNTER WEGFALL DER BESOLDUNG

Nach § 12 Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) kann Beamtinnen und Beamten auch Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung bewilligt werden. Voraussetzung ist, dass ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Bei einer Dauer von mehr als drei Monaten muss die oberste Dienstbehörde zustimmen.

info

Bitte richten Sie Anträge auf Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub an Ihren zuständige/n Sachbearbeiter/in im Fachbereich Personal und Organisatio.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Zeit vor dem Wiedereinstieg ist geprägt von der Frage, wie die Berufstätigkeit am besten mit der neuen Familiensituation in Einklang gebracht werden kann. Nicht immer harmonieren die Arbeitszeiten und die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungs- oder Pflegeeinrichtungen mit den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen.

Die Stadtverwaltung Bottrop bietet unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen 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 Fachbereich Personal und Organisation sicher finden. Natürlich müssen bei der Wahl eines individuellen Teilzeitmodells auch die dienstlichen Erfordernisse Berücksichtigung finden.

Regelungen

für Tarifbeschäftigte:

VORAUSSETZUNGEN

Beschäftigte können nach § 11 TVöD eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, wenn

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren
- oder ein pflegebedürftiger Angehöriger betreut oder gepflegt wird.

Auch aus anderen Gründen kann eine Teilzeitbeschäftigung beantragt werden, es besteht dann aber nach dem TVöD kein Rechtsanspruch.

Diesen sichert allerdings das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat, dienstliche Gründe einer Teilzeitbeschäftigung nicht entgegenstehen und der Wunsch nach einer Verringerung der Arbeitszeit sowie deren Umfang spätestens drei Monate vor Beginn geltend gemacht wird.

DAUER

Eine Teilzeitbeschäftigung kann theoretisch dauerhaft ausgeübt werden. Die tarifvertraglichen Regelungen sehen neben den familiären Gründen eine Befristung (auf Antrag) auf bis zu 5 Jahre vor. Diese kann verlängert werden, so lange tatsächlich ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger Angehöriger betreut bzw. gepflegt wird. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der Befristung im Fachbereich Personal und Organisation zu stellen, damit der Personaleinsatz geplant werden kann.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz sieht keine zeitliche Begrenzung vor.

ZEITLICHER UMFANG

Im Gegensatz zu den beamtenrechtlichen Regelungen gibt es keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit. Es können auch nur wenige Wochenstunden vereinbart werden, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen und eine sinnvolle und sachgerechte Beschäftigung noch möglich bleibt.

Bitte beachten Sie jedoch, dass bei einer Beschäftigung unter 400- Euro Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Sozialversicherung besteht. Der Arbeitgeber muss unter bestimmten Voraussetzungen trotz der Versicherungsfreiheit zwar Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Dennoch begründen diese kein Versicherungsverhältnis in der gesetzlichen Krankenkasse. Eine kostenlose Versicherung im Rahmen der Familienversicherung ist aber in der Regel möglich, wenn kein weiteres Einkommen erzielt wird.

Die pauschalen Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung werden dem Rentenkonto der / des Beschäftigten gutgeschrieben, so dass Sie geringe Rentenansprüche erwerben.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Teilzeitbeschäftigten werden die vermögenswirksamen Leistungen nach dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt.

BEISPIEL

Beschäftigter C verringert seine wöchentliche Arbeitszeit von 39 auf 30 Stunden, d.h. er ist mit 76,92 % seiner regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt. Die vermögenswirksamen Leistungen betragen demnach 6,65 € x 76,92 % = 5,12 €.



ERHOLUNGSURLAUB

BEISPIEL



Teilzeitbeschäftigten steht in demselben Umfang Erholungsurlaub zu wie Vollzeitbeschäftigten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an fünf Tagen in der Woche teilzeitbeschäftigt sind, erhalten genau so viele Urlaubstage wie Vollzeitbeschäftigte. Wird an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, vermindert sich der Urlaubsanspruch für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260.

AUSWIRKUNGEN EINER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG AUF DIE RENTE

In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund geringerer Arbeitsentgelte und Beiträge auch geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung, also geringere Rentenanteile.

BEISPIEL

Anspruch bei einer 5-Tage-Woche:
29 Tage (bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres)

Anspruch bei einer 3-Tage-Woche:

2 zusätzliche arbeitsfreie Tage/ Woche x 52 Wochen/ Jahr =
104 zusätzliche arbeitsfreie Tage

104 Tage x 29 Tage:260 = 11,6 Tage = 12 Tage

29 Tage ./ 12 Tage = 17 Tage Urlaubsanspruch





Auf die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung, insbesondere für Ansprüche aufgrund beamtenrechtlicher Regelungen, sind Teilzeitbeschäftigte hinzuweisen.

Teilzeitbeschäftigung
für Beamtinnen und Beamte:

VORAUSSETZUNGEN

Eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 66 LBG kann bewilligt werden, wenn

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren
- oder ein pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger betreut oder gepflegt wird.

Nach § 63 LBG kann Beamtinnen und Beamten eine voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung mit einer bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduzierten Arbeitszeit bewilligt werden. Bestimmte persönliche oder arbeitsmarktpolitische Voraussetzungen müssen nicht vorliegen.

Einzige Bedingung ist auch hier, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann nur von Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen beantragt werden, so dass Beamtinnen und Beamte auf Widerruf von dieser Regelung ausgenommen sind, da diese Anwärterbezüge erhalten.

Der Antrag ist mit Angabe des Zeitraums und des gewünschten Stundenumfangs schriftlich an den Fachbereich Personal und Organisation zu richten.

DAUER

Beamtinnen und Beamte, die ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder einen Angehörigen pflegen, können nach § 66 LBG eine **Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen** bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung beantragen.

Die Verlängerung kann nur so lange gewährt werden, wie tatsächlich ein Kind unter 18 Jahren oder ein pflegebedürftiger Angehöriger betreut bzw. gepflegt wird.

Zeitliche Höchstgrenzen für die Dauer einer **voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung** bestehen nicht.

Soll die Teilzeitbeschäftigung verlängert werden, ist der Antrag spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen, damit der Arbeitgeber den Personaleinsatz planen kann.

ZEITLICHER UMFANG

Teilzeitbeschäftigung bedeutet nicht unbedingt „halbe Arbeit“. Die regelmäßige Arbeitszeit kann vielmehr auch um ein Drittel oder ein Viertel verringert werden. Sie kann auch nach den dienstlichen Bedürfnissen auf zwei oder drei volle Arbeitstage in der Woche verteilt werden. Ebenfalls kann die zeitliche Lage individuell abgesprochen werden. Aber auch andere Modelle sind nach Absprache mit dem Fachbereich Personal und Organisation möglich.

Die Arbeitszeit kann bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Eine geringere Beschäftigung als mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit kann nur während einer Elternzeit oder eines Urlaubs aus familiären Gründen ausgeübt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

BEIHILFE

Während einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen oder einer voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit besteht ein Beihilfeanspruch, sofern die Teilzeitbeschäftigten nicht Angehörige eines Beihilfeberechtigten sind oder werden oder Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) haben. Die Kostendämpfungspauschale wird während einer Teilzeitbeschäftigung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit vermindert.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Teilzeitbeschäftigten werden die vermögenswirksamen Leistungen nach dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gezahlt.

BEISPIEL

Beamter B verringert seine wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 25 Stunden, d.h. er ist mit 60,98 % seiner regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt.

Die vermögenswirksamen Leistungen betragen demnach $6,65 \text{ €} \times 60,98 \% = 4,06 \text{ €}$.

ERHOLUNGSURLAUB

Teilzeitbeschäftigten steht in demselben Umfang Erholungsurlaub zu wie Vollzeitbeschäftigten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an fünf Tagen in der Woche teilzeitbeschäftigt sind, erhalten genau so viele Urlaubstage wie Vollzeitbeschäftigte.

Wird an weniger als fünf Tagen in der Woche gearbeitet, vermindert sich der der Urlaubsanspruch für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260.

BEISPIEL

Anspruch bei einer 5-Tage-Woche:

29 Tage (bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres)

Anspruch bei einer 3-Tage-Woche:

2 zusätzliche arbeitsfreie Tage/ Woche x 52 Wochen/ Jahr =

104 zusätzliche arbeitsfreie Tage

104 Tage x 29 Tage:260 = 11,6 Tage

29 Tage / 11,6 Tage = 17,4 Tage = 17 Tage Urlaubsanspruch

AUSWIRKUNGEN EINER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG AUF DAS RUHEGEHALT

Eine Teilzeitbeschäftigung kommt bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zum Tragen. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung zählen arbeitszeitanteilig als ruhegehaltfähige Dienstzeit.

BEISPIEL

Beamter B reduziert seine wöchentliche Arbeitszeit für ein Jahr auf die Hälfte. Dieses eine Jahr Teilzeitbeschäftigung entspricht einem halben Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit.

Für Zeiten der Kindererziehung und der Pflege von pflegebedürftigen Personen werden unter bestimmten Voraussetzungen zum Ausgleich von Lücken in der Altersversorgung, die durch Teilzeitbeschäftigung entstanden sind, Zuschläge zum Ruhegehalt gewährt.

Diese allgemeinen Informationen können nicht das gesamte Versorgungsrecht darstellen.

Konkrete Auswirkungen von Teilzeittätigkeiten können nur unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse im Einzelfall beurteilt werden.

Der Gesetzgeber hat daher in § 68 LBG verfügt, dass Teilzeitbeschäftigte auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aufgrund beamtenrechtlicher Regelungen, hinzuweisen sind.

UNTERHÄLFTIGE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Während einer Beurlaubung aus familiären Gründen kann auch eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 67 LBG bewilligt werden.

Während der Zeit der unterhäftigen Teilzeitbeschäftigung besteht grundsätzlich ein Beihilfeanspruch. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte berücksichtigungsfähige(r) Angehörige(r) eines Beihilfeberechtigten wird oder über den in der gesetzlichen Krankenkasse versicherten Ehegatten oder eingetragenen Lebenspartner Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 SGB V besteht.

Ansonsten ist eine unterhäftige Teilzeitbeschäftigung nur während der Elternzeit möglich.

WÄHREND DER ELTERNZEIT ODER BEURLAUBUNG



KONTAKT HALTEN

Es ist sinnvoll und wichtig, wenn Sie während einer Beurlaubung mit Ihrer Fachdienststelle bzw. Ihren ehemaligen Kolleginnen und Kollegen weiterhin Kontakt pflegen. Dies erleichtert Ihnen den Wiedereinstieg. Besonders bei „Spezialistinnen und Spezialisten“, die aufgrund ihrer besonderen Ausbildung und Tätigkeiten nur in bestimmten Fachämtern eingesetzt werden können, ist dies sehr wichtig, um den Anschluss nicht zu verlieren. Und natürlich hat auch die Stadt Bottrop als Ihre Arbeitgeberin ein großes Interesse daran, dass Ihre Kenntnisse und Ihr Wissen nicht verloren gehen.

Im Rahmen der Personalentwicklung werden alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeschrieben und über das Angebot informiert, mehrmals im Jahr die Dienstlichen Mitteilungen und – soweit vorhanden – weitere Veröffentlichungen zu erhalten, um über aktuelle Abläufe in der Stadtverwaltung auf dem Laufenden zu bleiben.

Zur Wahrnehmung von Urlaubs- und Krankenvertretungen werden vorrangig interessierte beurlaubte Beschäftigte eingesetzt.

DEN BERUFLICHEN WIEDEREINSTIEG PLANEN

Die meisten Frauen und Männer wünschen sich heute, Beruf und Familie zu vereinbaren und nach einer familienbedingten Auszeit bald wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Auch der Stadt Bottrop ist viel daran gelegen, dass der neue Lebensabschnitt mit Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelingt. Spätestens drei Monate vor Ablauf Ihrer Elternzeit oder Beurlaubung wird seitens des Fachbereiches Personal und Organisation ein Beratungsgespräch über die Möglichkeiten Ihrer zukünftigen Beschäftigung geführt.

Zur Vorbereitung auf ihre künftigen Aufgaben oder zur Aktualisierung des Wissens werden Berufsrückkehrer/innen, soweit es für das zukünftige Aufgabengebiet sinnvoll ist, während bzw. nach Ablauf der Elternzeit bzw. Beurlaubung geschult.



BERUFSTÄTIGKEIT MIT KIND

Gesetzlich Krankenversicherte haben nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber ihrem Arbeitgeber

STILLEN WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Für stillende Mütter gelten ebenfalls die Regelungen des Mutterschutzgesetzes bzw. der Mutterschutzverordnung für Beamtinnen.

Stillende Mütter haben Anspruch auf Stillpausen während der Arbeitszeit. Beträgt die tägliche Arbeitszeit weniger als acht Stunden, kann pro Tag zweimal täglich für je 30 Minuten oder einmal für 60 Minuten eine Stillpause eingelegt werden. Beträgt die tägliche Arbeitszeit zusammenhängend mehr als acht Stunden pro Tag, so kann zweimal für 45 Minuten oder einmal für 90 Minuten gestillt werden. Die Stillpausen können auch zu Beginn oder am Ende der Arbeitszeit genommen werden.

Stillzeit darf nicht vorgearbeitet oder nachgeholt oder auf die gesetzlichen Ruhepausen angerechnet werden.

GESETZLICHE REGELUNGEN BEI ERKRANKUNG DES KINDES

Wenn Kinder krank werden, brauchen sie besonders viel Zuwendung. Hier sind in der Regel die Eltern gefordert. Sind diese berufstätig, stellt sich oft die Frage, ob und unter welchen finanziellen Bedingungen diese zur Betreuung und Pflege ihrer Kinder von der Arbeit fern bleiben können.

Gesetzlich Krankenversicherte haben nach § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit gegenüber ihrem Arbeitgeber und auf Kinderpflegekrankengeld gegenüber der Krankenkasse. Voraussetzung ist, dass das erkrankte Kind das 12. Lebensjahr noch nicht

vollendet hat und eine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung nicht übernehmen kann. Die Altersbegrenzung entfällt, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist (auch über das 18. Lebensjahr hinaus).

Die Krankenkasse zahlt für die Zeit der Freistellung Kinderpflegekrankengeld in Höhe von 70 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts, wenn neben der bzw. dem Beschäftigten auch das Kind gesetzlich versichert ist. Ist es über den anderen Elternteil privat krankenversichert, besteht weder ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeit noch auf die Gewährung von Kinderpflegekrankengeld. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf bis zu vier Tage Dienstbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 29 TVöD.

Der Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit besteht in jedem Kalenderjahr pro Kind für höchstens zehn Arbeitstage. Werden mehrere Kinder betreut, erhöht sich der Anspruch auf maximal 25 Arbeitstage. Alleinerziehende können sich pro Kind für höchstens 20 Arbeitstage, bei mehreren Kindern für höchstens 50 Arbeitstage im Jahr freistellen lassen.

Um Beamtinnen und Beamte hinsichtlich der Freistellung mit den Tarifbeschäftigten gleichzustellen, finden die Regelungen des § 45 SGB V analoge Anwendung. Somit ist zu prüfen, ob – läge kein Beamtenverhältnis vor – Krankenversicherungspflicht im Sinne des SGB V bestünde. Diese besteht, wenn der monatliche Bruttoverdienst die Krankenversicherungspflichtgrenze (Stand 2011: 4.125,- Euro/ Monat) nicht überschreitet.

Liegt das monatliche Bruttoeinkommen unterhalb dieser Grenze, kann bezahlter Sonderurlaub gewährt werden. Dieser beträgt pro Kind maximal zehn Arbeitstage, bei mehreren Kindern maximal 25 Arbeitstage. Alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten können pro Kind maximal 20 Arbeitstage, bei mehreren Kindern maximal 50 Arbeitstage Sonderurlaub gewährt werden.

Beamtinnen und Beamte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen oberhalb der Krankenversicherungspflichtgrenze erhalten Dienstbefreiung bis zu vier Arbeitstage nach § 11 Sonderurlaubsverordnung. Voraussetzung ist auch hier, dass das erkrankte Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und eine andere im Haushalt lebende Person die Betreuung nicht sofort übernehmen kann.

Für die Bewilligung der Freistellung ist die Vorlage eines ärztlichen Attests notwendig, aus dem der Pflegebedarf des Kindes hervorgeht. Bei einer länger dauernden Erkrankung des Kindes kann eine Beurlaubung ohne Entgelt bzw. Bezüge beantragt werden.

Eine Übersicht über die einzelnen Freistellungsansprüche gibt folgende Tabelle:

Persönliche Voraussetzung	Anspruch auf Freistellung für bis zu ... Arbeitstage im Jahr	rechtliche Grundlage
---------------------------	--	----------------------

Beschäftigte als Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

a) Kind unter 12 Jahren, versichert in der GKV, je Kind	10 Arbeitstage	§ 45 SGB V
bei mehreren Kindern höchstens	25 Arbeitstage	§ 45 SGB V
b) Kind unter 12 Jahren, versichert in der GKV, alleinerziehend, je Kind	20 Arbeitstage	§ 45 SGB V
bei mehreren Kindern höchstens	50 Arbeitstage	§ 45 SGB V
c) Kind nicht in der GKV versichert, unter 12 Jahren je Kind	4 Arbeitstage	§ 29 Abs. 1e,bb TVöD
d) Kind über 12 Jahren, je Kind	1 Arbeitstag	§ 29 Abs. 1e,aa TVöD

Beschäftigte als Mitglied in der privaten Krankenversicherung

Kind unter 12 Jahren, je Kind	4 Arbeitstage	§ 29 Abs. 1e, bb TVöD
Kind über 12 Jahren, je Kind	1 Arbeitstag	§ 29 Abs. 1e, aa TVöD

Beamtinnen und Beamte

a) Bezüge unter Krankenversicherungspflichtgrenze der GKV, Kind unter 12 Jahren, je Kind	10 Arbeitstage	§ 11 Abs. 1 SUrlV i.V.m. § 45 SGB V
bei mehreren Kindern höchstens	25 Arbeitstage	§ 11 Abs. 1 SUrlV i.V.m. § 45 SGB V
b) Bezüge unter Krankenversicherungspflichtgrenze der GKV, Kind unter 12 Jahren, alleinerziehend, je Kind	20 Arbeitstage	§ 11 Abs. 1 SUrlV i.V.m. § 45 SGB V
bei mehreren Kindern höchstens	50 Arbeitstage	§ 11 Abs. 1 SUrlV i.V.m. § 45 SGB V
c) Bezüge über Krankenversicherungspflichtgrenze der GKV, Kind unter 12 Jahren, je Kind	4 Arbeitstage	§ 11 Abs. 1 SUrlV
d) Kind über 12 Jahren, je Kind	1 Arbeitstag	§ 11 Abs. 1 SUrlV

ERGÄNZENDE REGELUNGEN FÜR SCHWERSTKRANKE KINDER

Nach dem Gesetz zur Sicherung der Betreuung und Pflege schwerstkranker Kinder hat ein Elternteil einen nicht befristeten Anspruch auf Krankengeld und auf Freistellung von der Arbeit, wenn das Kind an einer Erkrankung leidet,

- die progredient (=fortschreitend) verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung (Schmerzbehandlung) notwendig oder von einem Elternteil gewünscht ist und
- die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt (§ 45 Abs. 4 SGB V).

Der Anspruch besteht damit insbesondere, wenn das Kind stationär in einem Kinderhospiz versorgt wird oder ambulante Leistungen eines Hospizdienstes erhält. Auch Fälle einer Schmerzbehandlung in einem Krankenhaus sind hier eingeschlossen.

Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und Kinderkrankengeld zur Betreuung und Begleitung des Kindes gilt in diesem Fall auch dann, wenn Beschäftigte nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, also auch für privat versicherte Beamtinnen und Beamten.

GESETZLICHE REGELUNGEN BEI EIGENER ERKRANKUNG

Können gesetzlich Krankenversicherte aufgrund eigener Erkrankung nicht mehr für die Betreuung ihres Kindes unter 12 Jahren sorgen und kann eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen, werden die Kosten für eine Haushaltshilfe von der Krankenkasse übernommen. Die Haushaltshilfe ist eine Fachkraft, die meist von einer gemeinnützigen Einrichtung gestellt wird (z.B. Caritasverband, Diakonie, Sozialstationen, Deutsches Rotes Kreuz).

Die Voraussetzungen und Leistungen der einzelnen Krankenkassen unterscheiden sich teilweise erheblich, so dass Sie sich in jedem Fall bei Ihrer Krankenkasse informieren sollten.

Private Krankenversicherungen erstatten im Allgemeinen keine Kosten für eine Haushaltshilfe. Im konkreten Fall sollten Sie sich bei Ihrer Krankenversicherung über das Leistungsspektrum informieren. Beamtinnen und Beamte haben Anspruch auf Beihilfe im Rahmen der geltenden Bemessungssätze.

PFLEGEZEIT

Die Pflegezeit soll – entsprechend der Elternzeit für die Kindeserziehung – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestatten, für bis zu sechs Monate eine Auszeit zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten, um nahe Angehörige pflegen zu können, ohne dadurch den Arbeitsplatz zu gefährden. Als nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes gelten Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, eigene Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Kinder des Ehegatten oder Lebenspartners (nicht des Partners einer eheähnlichen Gemeinschaft), Schwieger- und Enkelkinder.



KURZFRISTIGE ARBEITSVERHINDERUNG

Das Pflegezeitgesetz räumt Beschäftigten ein, bei einem unerwarteten Eintritt einer akuten Pflegesituation eines nahen Angehörigen insgesamt bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um die Pflege des Angehörigen zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung selbst sicherzustellen. Eine in absehbarer Zeit drohende Pflegebedürftigkeit genügt ebenso wenig wie eine bereits bestehende, bei der keine entscheidende Veränderung stattgefunden hat. Pflegebedürftig ist, wer mindestens die Pflegestufe I der §§ 14, 15 SGB XI erfüllt bzw. voraussichtlich erfüllen würde.

Bitte teilen Sie dem Fachbereich Personal und Organisation eine Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mit und legen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit und die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung vor. Die Freistellung nach dieser Norm erfolgt ohne Fortzahlung der Vergütung. Laut Tarifvertrag besteht nach § 29 TVöD lediglich Anspruch auf einen Tag bezahlte Arbeitsbefreiung.

FREISTELLUNG VON DER ARBEITSLEISTUNG (PFLEGEZEIT)

Beschäftigte haben einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für längstens sechs Monate (Pflegezeit), wenn sie einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Bitte kündigen Sie die Pflegezeit beim Fachbereich Personal und Organisation spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich unter Angabe des Zeitraums und des Umfangs an und fügen eine ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit bei.

Sofern die Pflege des Angehörigen nicht mehr erforderlich oder für die Beschäftigten nicht mehr zumutbar oder möglich ist, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Bitte informieren Sie den Fachbereich Personal und Organisation unverzüglich über die veränderten Umstände.

Die Pflegezeit kann nur vorzeitig beendet werden, wenn der Fachbereich Personal und Organisation zustimmt.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN EINER PFLEGEZEIT

In der Kranken- und Pflegeversicherung gewährt die Pflegeversicherung in den Fällen, in denen keine anderweitige Absicherung, insbesondere durch eine Familienversicherung, besteht, einen Beitragszuschuss in Höhe des Mindestbeitrags zur Kranken- und Pflegeversicherung, sofern die Pflegenden vollständig von der Arbeitsleistung befreit sind. Die Leistung wird auf Antrag von der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen erbracht und zwar unabhängig davon, ob die/ der Pflegenden gesetzlich oder privat krankenversichert ist.

Für die Dauer der Pflegezeit besteht bei einer vollständigen Freistellung von der Arbeit oder bei einer teilweisen Freistellung und einem Arbeitsentgelt von maximal 400,- Euro weiterhin Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge werden von der Pflegekasse übernommen.

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind nach dem Pflegeversicherungsgesetz die Zeiten einer nicht erwerbsmäßigen häuslichen Pflege Pflichtbeitragszeiten, sofern die häusliche Pflege mindestens 14 Stunden wöchentlich beträgt und die pflegebedürftige Person Leistungen aus der Pflegeversicherung erhält. Die Pflegenden sind bei der Pflegetätigkeit in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen.

REGELUNGEN FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE

Für Beamtinnen und Beamte, die sich für die Pflege eines Angehörigen freistellen lassen wollen, gelten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes nicht. Stattdessen gelten unverändert die Vorschriften des § 71 LBG, nach denen sich Beamte für bis zu 12 Jahre zur Pflege eines Angehörigen beurlauben lassen können.

Zu beachten ist allerdings, dass sich Beamte insgesamt nur für 12 Jahre beurlauben lassen können. Wurde diese Zeit z.B. bereits zur Kinderbetreuung genutzt, ist darüber hinaus keine weitere Beurlaubung nach dem Landesbeamtengesetz möglich. Nach § 11 Sonderurlaubsverordnung kann aus wichtigen Gründen Urlaub gewährt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

IMPRESSUM

Herausgeber Stadt Bottrop
FB Personal und Organisation

Inhalt Vanessa Geipel

Gestaltung Anna Klein

Fotos www.fotolia.com

