



## EIN KIND KOMMT AN!

---

*Ratgeber für Mütter und Väter*

**LANDESWOHLFAHRTSVERBAND HESSEN**

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

### **Herausgeber**

Landeswohlfahrtsverband Hessen

### **Text**

Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Ständeplatz 6 - 10

34117 Kassel

Tel. 0561 1004 - 2597 oder 0561 1004 - 2261

Fax 0561 1004 - 1597 oder 0561 1004 - 1261

[martina.maurer@lww-hessen.de](mailto:martina.maurer@lww-hessen.de)

[viktorja.bruch@lww-hessen.de](mailto:viktorja.bruch@lww-hessen.de)

[ks-frauen-gleichstellungsb@lww-hessen.de](mailto:ks-frauen-gleichstellungsb@lww-hessen.de)

### **Gestaltung**

Heiko Horn

### **Fotos**

[www.fotolia.de](http://www.fotolia.de)

### **Druck**

Druckerei des LWV Hessen

### **Internet**

[www.lww-hessen.de](http://www.lww-hessen.de)

### **Stand**

Juni 2021

Diese Broschüre wurde unter Zugrundelegung der bei Druck geltenden Rechtslage erstellt. Allerdings ergeben sich im Laufe der Zeit immer wieder Änderungen, weshalb für die Richtigkeit und Vollständigkeit keine Gewähr übernommen werden kann. Für Anregungen und Vorschläge sind wir dankbar.

<b>VORWORT</b>	<b>05</b>
<b>MUTTERSCHUTZ</b>	
Information des Arbeitgebers	06
Schwangerschaftsvorsorge	06
Beschaffenheit des Arbeitsplatzes	06
Welche Arbeiten sind während der Schwangerschaft verboten?	07
Arbeitszeit	07
Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverbot	08
Kündigungsverbot	08
Was ist zu tun, wenn doch gekündigt wird?	08
Kündigung auf eigenen Wunsch	08
Schutzfristen	09
Mutterschaftsgeld	09
Wer zahlt das Mutterschaftsgeld	09
Mutterschaftshilfen	10
Sozialversicherung	10
Vorsorgeuntersuchungen für das Kind	11
<b>MUTTERSCHUTZ UND VATERSCHAFT</b>	
Stillzeiten	14
Elterngeld	14
Zahlungsdauer und Höhe des Elterngeldes	15
Wie ermittelt man das Elterngeld?	15
Antrag auf Elterngeld	16
Anrechnungen anderer Leistungen auf das Elterngeld	16
Weitere Mitteilungen und Anträge nach der Geburt	16
Kindergeld	18
Elternzeit	20
Anspruch auf Elternzeit	19
Für welchen Zeitraum gibt es Elternzeit?	21
Teilbarkeit von Elternzeit	21
Flexibles drittes Jahr	21
Anmelden der Elternzeit	21
Sozialversicherungen während der Elternzeit	21
Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit	22
Kündigungsschutz	22
Kündigung auf eigenen Wunsch	23

Alter Arbeitsplatz .....	23
Dauer des Erholungsurlaubes .....	23
Finanzen .....	23

#### **VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE**

Beurlaubung für Zeiten der Kindererziehung .....	24
Von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung .....	24
Das Kind ist krank .....	24
Der betreuende Elternteil ist krank .....	26
Rückkehr in den Beruf .....	26
Kinderbetreuung .....	26
Teilzeitarbeit .....	28
Telearbeit .....	28

Wichtige Adressen - für Sie zusammengestellt .....	29
Literaturtipps .....	31

#### **ABKÜRZUNGEN:**

BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
HBG	Hess. Beamtenengesetz
HGIG	Hess. Gleichberechtigungsgesetz
HUrIVO	Hess. Urlaubsverordnung
KiföG	Kinderförderungsgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

Ein Kind zu bekommen, ist ein entscheidender Wendepunkt im Leben einer Frau und eines Mannes mit zahlreichen Auswirkungen auf den Alltag sowie erheblichen finanziellen und rechtlichen Folgen.

Berufstätige Frauen stehen während der Schwangerschaft und nach der Geburt eines Kindes unter einem besonderen arbeitsrechtlichen Schutz. Für Beschäftigte sind diese gesetzlichen Bestimmungen im Mutterschutzgesetz festgelegt. Für Beamtinnen gelten Rechtsverordnungen, die die gleiche Schutzfunktion haben.

Diese Broschüre soll dazu beitragen, die durch das Mutterschutzgesetz und das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit gesicherten Rechte und Ansprüche für Mütter und Väter zu verdeutlichen. Darüber hinaus informiert sie über Beurlaubung aus wichtigem Grund und Dienstbefreiung zur Betreuung eines kranken Kindes.

Diese Rechte sind weitgehend bekannt. Wenn dann aber der Zeitpunkt gekommen ist, sie auch für sich in Anspruch zu nehmen, tauchen häufig Fragen und Unsicherheiten auf.

Wir wollen Sie daher mit dieser Broschüre in der Zeit der Schwangerschaft und einer möglichen anschließenden Elternzeit begleiten, damit Sie sich mit Selbstvertrauen und Gelassenheit auf das freudige Ereignis vorbereiten können. Dabei wünschen wir Ihnen alles Gute auf Ihrem Weg zur Familie.



## MUTTERSCHUTZ

Alle schwangeren Frauen, die innerhalb der Bundesrepublik Deutschland in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, haben unabhängig von der Nationalität Ansprüche nach dem Mutterschutzgesetz. Dies gilt für Vollbeschäftigte ebenso wie für Teilzeitbeschäftigte, für Arbeiterinnen und Angestellte, für Heimarbeiterinnen, für Hausgehilfinnen genauso wie für Frauen, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen sowie für Studentinnen und Schülerinnen. Für Beamtinnen gelten vergleichbare Regelungen. Sie sind im Beamtenrecht festgelegt. Hausfrauen und Selbständige fallen nicht unter dieses Gesetz (§ 1 Mutterschutzgesetz 'MuSchG'). Den genauen Wortlaut des Mutterschutzgesetzes finden Sie u. a. in der Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend - <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen>

### INFORMATION DES ARBEITGEBERS

Sobald eine Frau mit Sicherheit weiß, dass sie schwanger ist, sollte sie dies ihrem Arbeitgeber mitteilen. Das Gesetz verpflichtet sie nicht sofort zu dieser Mitteilung, jedoch kann der Arbeitgeber nur dann seinen Pflichten nach dem Mutterschutzgesetz nachkommen, wenn er von der bestehenden Schwangerschaft weiß. Der Arbeitgeber kann eine Bestätigung des Arztes über die bestehende Schwangerschaft verlangen, muss dann jedoch die Kosten des Attestes übernehmen. Nach dem Gesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwangerschaft der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden. Diese Behörde überwacht die Einhaltung der Bestimmungen nach dem Mutterschutzgesetz. Anschriften dieser Ämter finden Sie im Anhang.

### SCHWANGERSCHAFTSVORSORGE

Für die Schwangerschaftsvorsorge haben Sie Anspruch auf ärztliche Betreuung. Im Idealfall werden Sie zehn Vorsorgetermine wahrnehmen. Anfangs finden die Untersuchungen im Abstand von 4 Wo-



chen, kurz vor der Geburt alle 14 Tage oder wöchentlich statt. Nach Überschreiten des errechneten Geburtstermins wird alle zwei Tage untersucht. Für diese Untersuchungen im Rahmen der Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschutz ist die werdende Mutter während der Arbeitszeit freizustellen, wenn diese Untersuchungen nur während der Arbeitszeit möglich sind. Sie darf dadurch keinen Verdienstaufschlag erleiden (§ 17 MuSchG). Auf Verlangen des Arbeitgebers ist die dafür erforderliche Zeit nachzuweisen. Ist es der Frau allerdings ohne Schwierigkeiten möglich und zumutbar, den Arzt außerhalb der Arbeitszeit aufzusuchen, ist sie ihrerseits hierzu verpflichtet.

### BESCHAFFENHEIT DES ARBEITSPLATZES

Der Arbeitsplatz einer schwangeren Frau muss einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so eingerichtet sein, dass Mutter und Kind ausreichend vor Gefahren für Gesundheit und Leben geschützt sind. Einer werdenden Mutter, die bei ihrer Arbeit ständig gehen oder stehen muss, ist eine Sitzgelegenheit zu kurzem Ausruhen zur Verfügung zu stellen. Einer Frau, die eine sitzende Tätigkeit ausübt, sind kurze Unterbrechungen zu ermöglichen. Darüber hinaus kann die zuständige Aufsichtsbehörde zusätzliche Anordnungen zum Schutz der Schwangeren am Arbeitsplatz treffen.

## WELCHE ARBEITEN SIND WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT VERBOTEN?

Wird bei einer Vorsorgeuntersuchung festgestellt, dass für Sie oder Ihr Kind Gesundheitsgefährdungen zu befürchten sind, wenn Sie Ihre bisherige Tätigkeit fortsetzen, müssen Sie diese entweder einschränken oder völlig aussetzen. Nach Vorlage eines ärztlichen Attestes muss der Arbeitgeber dies akzeptieren und Ihnen evtl. einen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen oder Sie beurlauben. Ihr Einkommen darf sich deshalb jedoch nicht verringern.

Nach § 11 MuSchG dürfen schwangere Frauen u. a. nicht mit schweren körperlichen Arbeiten, auch nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Werdende Mütter sollen auch nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, an denen sie mit Gewaltausübung und Aggressivität anderer Personen rechnen müssen. Akkordarbeit und Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden soll und Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo sind werdenden Müttern ebenfalls verboten. Näheres finden Sie auch in den §§ 9 und 11 MuSchG

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen,

- bei denen ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg von Hand zu heben sind,
- bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,

- bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr, auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind,
- bei denen die Bedienung von Geräten den Fuß stark beansprucht, z. B. mit Fußantrieb.
- bei denen sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats dürfen keine Arbeiten ausgeführt werden,

- bei denen die Frau länger als vier Stunden am Tag ständig stehen muss,
- wo Sie mit Schälern von Holz beschäftigt ist.

## ARBEITSZEIT

In den §§ 5 und 6 MuSchG ist geregelt, dass Sie nicht mehr als maximal achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten dürfen. Sind Sie jünger als 18 Jahre, dürfen Sie höchstens acht



Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten.

Ohne Ihre Einwilligung darf Ihr Arbeitgeber Sie nicht zwischen 20 Uhr und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Sind Sie allerdings mit einer Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen einverstanden, soll dies unbürokratisch ermöglicht werden. **Ihr Arbeitgeber muss eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde beantragen.**

Sie können Ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Eine Beschäftigung nach 22 Uhr ist grundsätzlich verboten und nur in besonderen Einzelfällen nach einer vorherigen Genehmigung der Aufsichtsbehörde zulässig.

### ARBEITSENTGELT BEI BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

Wenn eine werdende oder stillende Mutter aufgrund eines Beschäftigungsverbotes oder an Sonn- und Feiertagen nach 20.00 Uhr sowie in der Nacht von der Arbeit freizustellen ist, so hat der Arbeitgeber ihr mindestens den Durchschnittslohn der letzten drei Monate vor Beginn des Monats zu zahlen, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Das gilt ebenso, wenn durch das Beschäftigungsverbot die Beschäftigungsart oder die Art der Entlohnung wechselt.

### KÜNDIGUNGSVERBOT

Für werdende Mütter besteht ein besonderer Kündigungsschutz nach § 17 MuSchG. Während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschrei-



ten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Unzulässig sind in der Schwangerschaft auch Änderungskündigungen, wie Versetzungen in einen anderen Betrieb oder auf einen anderen Arbeitsplatz.

### WAS IST ZU TUN, WENN DOCH GEKÜNDIGT WIRD?

Eine Kündigung ist nur in wenigen, ganz besonderen Fällen ausnahmsweise möglich. Sie darf jedoch nur mit der vorher eingeholten Erlaubnis des Regierungspräsidiums ausgesprochen werden. Wird Ihnen trotz Kündigungsschutzes verbotswidrig (ohne behördliche Zustimmung) gekündigt, müssen Sie Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, wenn Sie die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung feststellen lassen wollen. Die Klage müssen Sie grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erheben. Erheben Sie keine Klage, gilt die Kündigung Ihres Arbeitgebers von Anfang an als rechtswirksam.

### KÜNDIGUNG AUF EIGENEN WUNSCH

Eine Frau kann unter Einhaltung der gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfrist während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach

der Geburt ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der Schutzfrist kündigen. Da im Anschluss an die Schutzfristen die Elternzeit genommen werden kann, sollte sich jede Frau gut überlegen, ob sie den Anspruch auf einen Arbeitsplatz zum Ende der Schutzfrist aufgeben will.

### SCHUTZFRISTEN

Eine schwangere Frau darf sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden (§ 3 MuSchG). Bei Früh- und Mehrlingsgeburten beträgt die Schutzfrist zwölf Wochen.

In Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird, kann die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist bis zum Ablauf von zwölf Wochen beantragen.

Säuglinge mit einem Geburtsgewicht unter 2.500 g werden wie Frühgeburten behandelt.

Während der Schutzfrist nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. In den sechs Wochen vor der Geburt kann die schwangere Frau auf eigenen Wunsch weiterarbeiten. Diese Bereitschaft kann von ihr jederzeit zurückgenommen werden.

Bei der Berechnung der Schutzfrist vor der Geburt geht man vom voraussichtlichen Geburtstermin aus, der von Ihrer Ärztin/Ihrem Arzt im Mutterpass eingetragen wird bzw. für den Arbeitgeber auf einem Attest bescheinigt wird. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Dauer des Beschäftigungsverbots zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte, das bedeutet, dass die Mutterschutzfrist nach der Entbindung um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten, verlängert wird.

Für den tragischen Fall, dass eine Frau von einem toten Kind entbunden wird oder das Kind kurz nach der Geburt stirbt, gilt eine Schutzfrist von acht Wochen nach der Entbindung. Allerdings kann sie - auf eigenen Wunsch - vorzeitig, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Der Grund: Es ist durchaus denkbar, dass es so für manche Frauen etwas leichter wird, über den tragischen Verlust hinwegzukommen. Eine Frau, die sich für die vorzeitige Arbeitsaufnahme entschieden hat, kann ihre Entscheidung jederzeit rückgängig machen.

### MUTTERSCHAFTSGELD

Alle Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist krankenversichert sind und in einem Arbeitsverhältnis stehen, bekommen Mutterschaftsgeld. Voraussetzung ist, dass sie zwischen dem 10. und 4. Monat einschließlich dieser Monate vor der Entbindung für mindestens 12 Wochen versicherungspflichtig gewesen sind oder ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Beamtinnen erhalten während der Schutzfristen ihre Dienstbezüge weiter.



### WER ZAHLT DAS MUTTERSCHAFTSGELD?

Die Krankenkasse zahlt einen Betrag von bis zu 13,00 € je Kalendertag. Der Arbeitgeber zahlt für die Zeit der Mutterschutzfristen zu diesem Beitrag einen Zuschuss, so dass Sie auf den durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfristen kommen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen eintreten, werden ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einbezogen.

Freiwillig Krankenversicherte ohne Krankengeldanspruch erhalten kein Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse. Sie können aber unter denselben Voraussetzungen wie versicherte Arbeitnehmerinnen vom Bundesversicherungsamt (<http://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld.html>) Mutterschaftsgeld erhalten, höchstens jedoch 210 €. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen den Differenzbetrag zwischen 13,00 € täglich und dem durchschnittlichen Nettoeinkommen bezahlen. Die Tatsache, dass Frauen, die privat versichert sind, dadurch weniger Mutterschaftsgeld erhalten, bleibt unberücksichtigt.

**Das Mutterschaftsgeld muss selbst beantragt werden!**

### MUTTERSCHAFTSHILFEN

Alle Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, haben Anspruch auf weitere Leistungen, unabhängig davon, ob sie Mitglied oder familienversichert sind.

Dazu gehören:

- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe
- Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln
- stationäre Entbindung
- häusliche Pflege
- Haushaltshilfe

Nähere Auskünfte erteilen die Krankenkassen.

### SOZIALVERSICHERUNG

#### Krankenversicherung

Für den Zeitraum, in dem Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, bleiben Sie in der gesetzlichen Krankenkasse beitragsfrei weiterversichert.

#### Rentenversicherung

Die Mutterschutzfristen werden in der Rentenversicherung als beitragsfreie Anrechnungszeiten berücksichtigt, wenn durch die Schwangerschaft oder Wochenbett eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung unterbrochen wird.

**Wichtig:** Sie müssen bei Ihrer Krankenkasse eine Bescheinigung über die Mutterschutzzeiten für die Rentenversicherung anfordern.

#### Arbeitslosenversicherung

Für die Zeit, in der Sie Mutterschaftsgeld erhalten, besteht uneingeschränkte Versicherungspflicht.



### VORSORGEUNTERSUCHUNGEN FÜR DAS KIND

Sobald Ihr Kind geboren ist, beginnt ein kostenloses Vorsorgeprogramm über die jeweilige Krankenkasse, bei der das Neugeborene angemeldet worden ist.

**Hinweis:** In Hessen sind alle Eltern verpflichtet, ihre Kinder in den vorgegebenen Rhythmen zu den Vorsorgeuntersuchungen zu bringen.

Von der Krankenkasse erhalten Sie eine Versicherungskarte, die Sie der behandelnden Kinderärztin/dem behandelnden Kinderarzt aushändigen. Die

Ergebnisse der durchgeführten Routineuntersuchungen werden in das Vorsorgeheft Ihres Kindes eingetragen. Diese Untersuchungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Die Abstände sind nach der Geburt relativ kurz (einige Wochen bzw. Monate) und werden dann immer größer.



	<b>Zeitraum</b>	<b>Maßnahmen</b>
U1	Neugeborenen- Erstuntersuchung	Kontrolle von Hautfarbe, Atmung, Muskeltätigkeit, Herzschlag und Reflexen  Screening zur Früherkennung angeborener Stoffwechseldefekte und endokriner Störungen  Hörscreening zur Erkennung beidseitiger Hörstörungen ab einem Hörverlust von 35 dB
U2	3. - 10. Lebenstag	Untersuchung von Organen, Sinnesorganen und Reflexe
U3	4. - 5. Lebenswoche	Prüfung der altersgemäßen Entwicklung der Reflexe, der Motorik, des Gewichts und der Reaktionen, Untersuchung der Organe und der Hüften, Abfrage des Trinkverhaltens
U4	3. - 4. Lebensmonat	Untersuchung der Organe, Sinnesorgane, Geschlechtsorgane und der Haut, von Wachstum, Motorik und Nervensystem
U5	6. - 7. Lebensmonat	Untersuchung der Organe, Sinnesorgane, Geschlechtsorgane und der Haut, von Wachstum, Motorik und Nervensystem
U6	10. - 12. Lebensmonat	Kontrolle der geistigen Entwicklung, der Sinnesorgane und der Bewegungsfähigkeit
U7	21. - 24. Lebensmonat	Test der sprachlichen Entwicklung, Feinmotorik und Körperbeherrschung
U7a	34. - 36. Lebensmonat	Frühzeitige Erkennung von Sehstörungen und sonstigen Auffälligkeiten

	<b>Zeitraum</b>	<b>Maßnahmen</b>
U8	46. - 48. Lebensmonat	Intensive Prüfung der Entwicklung von Sprache, Aussprache und Verhalten, um eventuelle Krankheiten und Fehlentwicklungen im Vorschulalter gezielt behandeln zu können.
U9	60. - 64. Lebensmonat	Prüfung der Motorik und Sprachentwicklung, um eventuelle Krankheiten und Fehlentwicklungen vor dem Schuleintritt zu erkennen und zu heilen.
J1	12 – 14 Jahre	Die Jugendgesundheitsuntersuchung bietet die Gelegenheit Hal- tungsfehler, Sehfehler , Allergien etc. zu erkennen. Außerdem haben die Jugendlichen die Möglichkeit, evtl. Probleme anzuspre- chen.
	0 - 6 Jahre	Früherkennungsuntersuchungen auf Zahn-, Mund- und Kiefer- krankheiten: drei Untersuchungen, die erste davon findet grund- sätzlich im dritten Lebensjahr statt.
	6 - 18 Jahre	Maßnahmen zur Verhütung von Zahnerkrankungen: Ab dem 12. Lebensjahr werden die jährlichen Untersuchungen in ein Bo- nusheft eingetragen. Diese Eintragungen dienen später als Nach- weis für den Anspruch auf erhöhte Zuschüsse zum Zahnersatz.

**Die von den Kinderärzten noch zusätzlich ange-  
botenen Untersuchungen:**

- U 10 (im Alter von 7 - 8 Jahren)
- U 11 (im Alter von 9 - 10 Jahren) und die
- J 2 (im Alter von 16 - 17 Jahren),

werden noch nicht von allen Krankenkassen  
übernommen. Klären Sie deshalb im Vorfeld ei-  
ne Kostenübernahme ab.

Wichtig:

Sie sollten Ihr Kind unbedingt zu den  
vorgesehenen Terminen der Kinder-  
ärztin/dem Kinderarzt vorstellen,  
auch wenn es nicht krank erscheint.  
Nur so können Krankheiten und Be-  
hinderungen frühzeitig festgestellt  
und behandelt werden.



## MUTTERSCHAFT UND VATERSCHAFT

### STILLZEITEN

Eine Frau, die ihr Kind stillt, hat nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit ein Recht auf Stillpausen während der Arbeitszeit. Der Arbeitgeber muss Ihnen bei einer Arbeitszeit bis zu 8 Stunden mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde zur Verfügung stellen.

Bei einer Arbeitszeit, die zusammenhängend mehr als 8 Stunden beträgt und nicht durch eine mindestens zweistündige Ruhepause unterbrochen wird, haben Sie Anspruch darauf, zweimal täglich mindestens 45 Minuten zum Stillen freizubekommen. Dadurch darf kein Verdienstausschlag entstehen, ebenso ist es nicht erlaubt, die Stillpausen vor- oder nachzuarbeiten oder auf festgesetzte betriebliche Ruhepausen anzurechnen.

### ELTERNGELD

Anspruch auf Elterngeld hat jede Mutter oder jeder Vater, vorausgesetzt, sie bzw. er übt keine oder keine volle Erwerbstätigkeit aus (§ 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ‚BEEG‘).

Wer eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausübt, erhält Elterngeld unabhängig davon, ob die Ausbildung unterbrochen wird oder nicht (§ 1 Abs. 6 BEEG). Stief- und Adoptiveltern haben ebenfalls Anspruch auf Elterngeld.

Auch andere Personen können Elterngeld erhalten, wie z. B. die Großeltern oder Vormünder, wenn ihnen die sogenannte Personensorge für das Kind übertragen ist.

Für die Eltern von Kindern, die ab dem 01.07.2015 geboren werden, besteht die Möglichkeit, zwischen dem Bezug von dem bisherigen Elterngeld (Basiselterngeld) und dem Bezug von ElterngeldPlus zu wählen oder beides zu kombinieren.



## ZAHLUNGSDAUER UND HÖHE DES ELTERNGELDES

Das Basiselterngeld wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate gezahlt (§ 4 BEEG); beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich auch der andere Elternteil an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich des wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Das ElterngeldPlus (§ 4 Abs. 3 BEEG) erkennt die Pläne derjenigen an, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter, die mit einer gewissen Stundenzahl ihrer Arbeit nachgehen wollen, haben dann die Möglichkeit, länger als bisher diese Leistung in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe) und können so ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen. Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Wenn beide, Mutter und Vater, sich entscheiden, gleichzeitig zwischen zwei und vier Monaten mindestens 24 und höchstens 32 Stunden (ab 01.09.2021) in der Woche im Durchschnitt der Lebensmonate zu arbeiten und sich damit auch die Zeit mit ihrem Nachwuchs zu teilen, gibt es einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil.

In der Höhe orientiert sich das Elterngeld am laufenden durchschnittlich monatlich verfügbaren Erwerbseinkommen, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte. Es beträgt mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro monatlich (im Elterngeld Plus-Bezug mind. 150 Euro und höchstens 900 Euro monatlich).



Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens 32 Stunden (ab 01.09.2021) in der Woche arbeiten, etwa auch Studierende, Hausfrauen und Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben (§ 2 Abs. 4 BEEG).

Mehrkindfamilien erhalten einen Geschwisterbonus in Höhe von 10 % des Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro im Monat (§ 2 a Abs. 1 BEEG). Den besonderen Belastungen einer Mehrlingsgeburt wird durch die Erhöhung des sonst zustehenden Elterngeldes um 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind Rechnung getragen (§ 2a Abs. 4 BEEG).

## WIE ERMITTELT MAN DAS ELTERNGELD?

Über die Höhe des Elterngeldes können Sie sich in Hessen bei der für Sie zuständigen Elterngeldstelle oder auch über den Telefon-Wegweiser über familienbezogene Leistungen und Hilfen informieren (Adressen finden Sie im Anhang). Oder Sie benutzen den Elterngeldrechner des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Internet: <https://familienportal.de/familienportal/meta/egr>

## ANTRAG AUF ELTERNGELD

In Hessen wird der Antrag auf Elterngeld bei den Ämtern für Versorgung und Soziales (die Adressen finden Sie im Anhang) gestellt. Möglichst sofort nach der Geburt Ihres Kindes sollten Sie den Antrag der zuständigen Elterngeldstelle zusenden oder ihn dort persönlich abgeben.

Wenn Sie das Elterngeld erst später beantragen, kann es höchstens für drei Monate ab Antragstellung rückwirkend bezahlt werden (§ 7 Abs. 1 BEEG). In dem Antrag ist anzugeben, für welche Monate Elterngeld beantragt wird. Die angegebenen Bezugsmonate können ohne Angabe von Gründen einmal geändert werden (§ 7 Abs. 2 BEEG). In Fällen besonderer Härte ist eine weitere Änderung möglich. Es ist sinnvoll, den ziemlich umfangreichen Antrag bereits im Laufe der Schwangerschaft so weit wie möglich auszufüllen und die erforderlichen Unterlagen zu besorgen. Nach der Geburt brauchen Sie dann lediglich die Daten Ihres Kindes einzufügen und eine Geburtsurkunde beizulegen.

## ANRECHNUNGEN ANDERER LEISTUNGEN AUF DAS ELTERNGELD

Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 1 MuSchG, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG, Dienstbezüge, Anwärterbezüge und Zuschüsse, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften zustehen, werden auf das Elterngeld angerechnet (§ 3 Abs. 1 BEEG).

Das Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung in Höhe von max. 210 Euro bleibt von der Anrechnung auf das Elterngeld frei. Das Elterngeld wird beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag vollständig als Einkommen angerechnet - dies betrifft auch den Mindestbetrag von 300 Euro. **Ausnahme:** Alle Elterngeldberechtigten, die Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen und die vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren, erhalten einen Elterngeldfreibetrag. Der Elterngeldfreibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt,

beträgt jedoch höchstens 300 Euro. Bis zu dieser Höhe bleibt das Elterngeld bei den genannten Leistungen weiterhin anrechnungsfrei und steht damit zusätzlich zur Verfügung.

Das Elterngeld ist steuerfrei. Es wird jedoch in den sogenannten Progressionsvorbehalt einbezogen (§ 32b Abs. Nr. 1 Buchst. j Einkommensteuergesetz).

## Krankenversicherungsschutz

Solange Sie Elterngeld bekommen, bleiben Sie weiterhin in der gesetzlichen Krankenkasse beitragsfrei versichert.

## WEITERE MITTEILUNGEN UND ANTRÄGE NACH DER GEBURT

### Standesamt

Das erste und wichtigste Amt, mit dem Sie gleich nach der Geburt Kontakt aufnehmen müssen, ist das Standesamt. Hier wird das Kind angemeldet. Solange Sie dies nicht erledigt haben, werden Sie von anderen Ämtern kein Geld erhalten. Das Kind ist innerhalb einer Woche nach der Geburt anzumelden.

Nach der Geburt erhalten Sie vom Krankenhaus eine sogenannte Geburtsbescheinigung, auf der vermerkt ist, wann und wo Ihr Kind geboren wurde. Diese Bescheinigung sowie Ihre Geburtsurkunde bzw. den Auszug aus dem Familienbuch müssen Sie dem Standesamt, in dessen Bezirk das Kind geboren wurde, vorlegen.

- sind die Eltern des Kindes miteinander verheiratet: ihre Geburtsurkunden und die Eheurkunde oder ein beglaubigter Ausdruck aus dem Eheregister
- sind die Eltern des Kindes nicht miteinander verheiratet: die Geburtsurkunde der Mutter und, falls die Vaterschaft bereits anerkannt wurde, die Erklärungen hierüber und die Geburtsurkunde des Vaters sowie gegebenenfalls die Sorgeerklärungen
- ein Personalausweis oder Reisepass

Das Standesamt stellt nach Vorlage der Bescheinigungen in der Regel zwei Geburtsurkunden und drei Dokumente aus, die

- für die Krankenkasse (Mutterschaftsgeld und Versicherung des Kindes),
- für die Familienkasse und
- für die Elterngeldkasse

bestimmt sind.

Überlegen Sie sich, ob Sie noch weitere Geburtsurkunden benötigen und lassen Sie sich diese gleich mit ausstellen. Für jede Geburtsurkunde wird eine Gebühr verlangt. Beantragen Sie einige Wochen später noch Geburtsurkunden, ist diese Gebühr wesentlich höher.



**Krankenkasse:**

Man sollte sich vorher überlegen, bei welchem Elternteil das Kind versichert werden soll. Bei nicht verheirateten oder geschiedenen Eltern entscheidet der sorgeberechtigte Elternteil, bei wessen Krankenkasse das Kind mitversichert werden soll.

Mitzubringen sind:

- Geburtsurkunde für die Krankenkasse
- evtl. Antrag auf Familienversicherung

**Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit bzw. Arbeitgeber:**

Kindergeld beantragen.

Mitzubringen sind:

- Kindergeldantrag
- Geburtsurkunde für Kindergeldzwecke

**Arbeitgeber:**

Antrag auf Elternzeit stellen und evtl. Kindergeld beantragen.

Mitzubringen sind:

- Antrag auf Elternzeit
- Geburtsurkunde
- evtl. Antrag auf Kindergeld

**KINDERGELD****Antragstellung**

Das Kindergeld kann von den Eltern des Kindes beantragt werden, aber auch von anderen Personen (z. B. Großeltern, Pflegeeltern), die das Kind in ihren Haushalt aufgenommen haben.

Der Antrag muss **innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes schriftlich** bei der örtlich zuständigen Familienkasse der Agentur für Arbeit gestellt werden. **Beschäftigte im öffentlichen Dienst** stellen den Antrag auf Kindergeld bei ihrem Dienstherrn/Arbeitgeber.





Das Kindergeld beträgt zurzeit monatlich

- 219 € für das erste und zweite Kind
- 225 € für das dritte Kind und
- 250 € für das vierte und jedes weitere Kind.

Kindergeld gibt es grundsätzlich

- für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr
- für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr
- für arbeitslose Kinder bis zum 21. Lebensjahr.

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

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

## ELTERNZEIT

### Anspruch auf Elternzeit

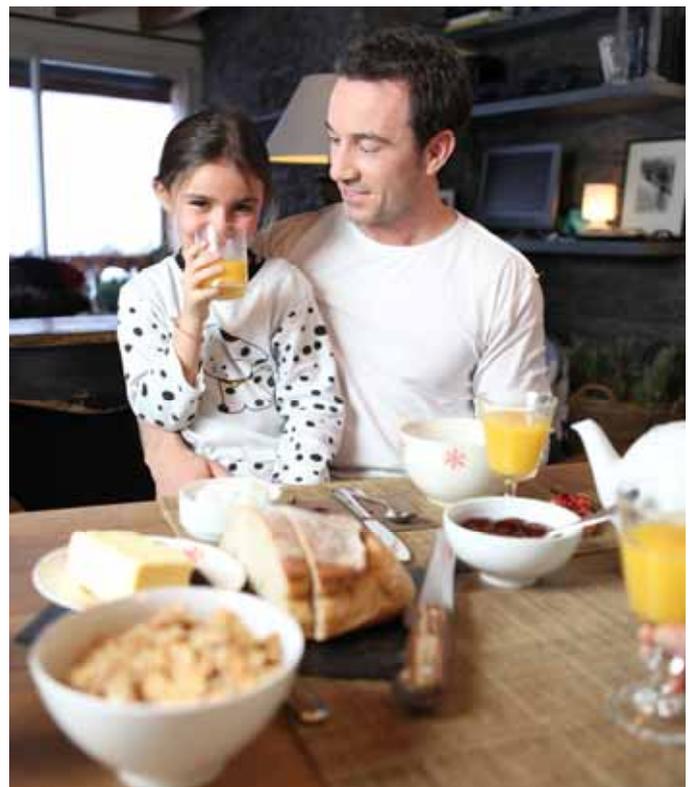
**Jede Mutter oder jeder Vater, die/der in einem Arbeitsverhältnis steht, hat Anspruch auf Elternzeit.**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - auch in Teilzeit - in der Privatwirtschaft haben den gleichen Anspruch wie Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Mütter und Väter, die sich noch in der beruflichen Ausbildung befinden.

Die Elternzeit kann aber auf die Ausbildungszeit (Berufsausbildungsgesetz) nicht angerechnet werden, d. h., die Ausbildungszeit verlängert sich entsprechend. Auch befristete Beschäftigte haben während ihres Beschäftigungsverhältnisses Anspruch auf Elternzeit. Das befristete Beschäftigungsverhältnis wird dadurch aber nicht verlängert. Der Anspruch auf Elternzeit ist unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Staatsangehörigkeit.

Nach § 15 (1 a) BEEG haben auch Großeltern Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und

1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
2. ein Elternteil des Kindes sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.



Der Anspruch besteht allerdings nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

### FÜR WELCHEN ZEITRAUM GIBT ES ELTERNZEIT?

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (§15 Abs. 2 BEEG).

### TEILBARKEIT VON ELTERNZEIT

Jeder Elternteil kann seine dreijährige Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist eine Aufteilung in weitere Abschnitte möglich.

### FLEXIBLES DRITTES JAHR

Begleitend zur Erweiterung des Elterngeldes um ein ElterngeldPlus sollen Eltern künftig die Möglichkeit bekommen, die Elternzeit flexibler aufzuteilen (§ 15 Abs. 2 BEEG). Mütter und Väter können dann 24 statt bisher 12 Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr übertragen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. Die Anmeldefrist für die Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes wird auf 13 Wochen erhöht.

Auch der Vater eines nichtehelichen Kindes kann mit der Zustimmung der Mutter Elternzeit nehmen. Voraussetzung dafür ist, dass der Vater mit dem Kind in einem Haushalt zusammenlebt.

Bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern bei einer Übertragung für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, dass eine

Übertragung von bis zu 12 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Lebensjahr auch in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich ist.

### ANMELDEN DER ELTERNZEIT

Für die Inanspruchnahme von Elternzeit ab der Geburt bis zum dritten Geburtstag des Kindes beträgt die Anmeldefrist für die Elternzeit wie auch für eine Teilzeitarbeit während der Elternzeit sieben Wochen (§ 16 BEEG).

Eine Elternzeit wie auch eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes muss nun 13 Wochen vorher angemeldet werden.

Ist die Entscheidung einmal gefällt, kann sie nur aus wichtigen Gründen (z. B. Krankheitsfall) widerrufen werden.

Eine Verlängerung oder Verkürzung im Laufe desurlaubes ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich.

### SOZIALVERSICHERUNGEN WÄHREND DER ELTERNZEIT

#### Krankenversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt beitragsfrei bestehen.

#### Arbeitslosenversicherung

Ihre Arbeitslosenversicherung wird während der gesamten Elternzeit beitragsfrei aufrechterhalten.

#### Rentenversicherung

Mutter oder Vater bekommen die ersten drei Jahre der Kindererziehung auf ihrem Rentenkonto gutgeschrieben.

Neben den Kindererziehungszeiten gibt es noch die Kinderberücksichtigungszeit, die bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes angerechnet werden kann. Über die Einzelheiten informieren Sie die Mitarbeiter/innen in den Service-Zentren der Deutschen Rentenversicherung.

### **DIE MÖGLICHKEIT VON TEILZEITARBEIT**

Während der Elternzeit ist eine Beschäftigung von bis zu 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats beim bisherigen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zulässig. Beim gemeinsamen Elternurlaub sind somit zusammen 64 Stunden möglich.

Wer eine solche Beschäftigung ausüben will, sollte sich von der Elterngeldstelle oder Personalabteilung wegen möglicher Auswirkungen des Einkommens

auf die Höhe des Elterngeldes oder anderer Leistungen beraten lassen. Wenn der Arbeitgeber einverstanden ist, kann man auch bei einem anderen Arbeitgeber bis zu 32 Stunden wöchentlich Arbeit leisten. Ist der Arbeitgeber mit dieser Absicht nicht einverstanden, kann er den Antrag nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Nach Ende der Elternzeit besteht ein Rückkehranspruch zur vorherigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 5 BEEG).

### **KÜNDIGUNGSSCHUTZ**

Während der Elternzeit gilt der gleiche Kündigungsschutz wie für Frauen während der Schwangerschaft und im Mutterschutz.



Nur in Ausnahmefällen (z. B. Betriebsstilllegung oder schwere Pflichtverstöße der/des Beschäftigten) kann mit Genehmigung des zuständigen Amtes für Arbeitsschutz eine Kündigung ausgesprochen werden. Liegt dennoch eine Kündigung vor, sollte per Einschreiben Einspruch erhoben und sich schnellstens an das zuständige Amt für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik gewandt werden.

Der gleiche Kündigungsschutz gilt bei der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.

### KÜNDIGUNG AUF EIGENEN WUNSCH

Eine Kündigung auf eigenen Wunsch ist möglich.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss das Arbeitsverhältnis nach der Elternzeit nicht fortsetzen.

Sofern Sie nicht weiterarbeiten wollen, müssen Sie das Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Elternzeit kündigen.

### ALTER ARBEITSPLATZ

Der Kündigungsschutz während der Elternzeit beinhaltet nicht, dass Sie einen Anspruch auf Ihren alten Arbeitsplatz haben.

Jedoch haben Sie, wenn Sie Elternzeit für einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren in Anspruch nehmen und danach die Arbeit in dem bisherigen Umfang wieder aufnehmen, einen Anspruch auf gleiches Entgelt (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TVöD) und eine gleichwertige Stelle.

Bei einer Unterbrechung von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht (§ 17 Abs. 3 Satz 3 TVöD).

### DAUER DES ERHOLUNGSURLAUBES

Ihr Erholungsurlaub kann vom Arbeitgeber für jeden Kalendermonat, in dem Elternzeit in Anspruch genommen wird, um 1/12 des jährlichen Urlaubsanspruchs gekürzt werden (§ 17 Abs. 1 BEEG). Nach

Abschluss der Elternzeit darf Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr ohne Rücksicht auf Übertragungsfristen genommen werden (§ 17 Abs. 2 BEEG).

### FINANZEN

#### Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)

Die Elternzeit wirkt sich im Jahr der Geburt des Kindes auf die Höhe der Jahressonderzahlung nicht mindernd aus (§ 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c TVöD).



#### Vermögenswirksame Leistungen

Diese Leistungen werden während der Elternzeit nicht gezahlt.



## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

### BEURLAUBUNG FÜR ZEITEN DER KINDERERZIEHUNG

Beamte können sich nach der Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Geld- und Sachbezüge bis zu 14 Jahren beurlauben lassen (§ 64 Abs. 1 Hess. Beamtenengesetz 'HBG').

Voraussetzung ist, dass Sie

- ein Kind unter 18 Jahren in Ihrem Haushalt betreuen oder
- eine pflegebedürftige sonstige Angehörige oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen pflegen.

Beschäftigte können ebenfalls aus familienpolitischen Gründen Sonderurlaub unter Verzicht auf die Vergütung nach § 13 Abs. 2 HGIG (Hess. Gleichbehandlungsgesetz) bzw. nach § 28 TVöD erhalten.

Bei der Entscheidung, ob der Sonderurlaub gewährt wird, sind die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse, wie auch das persönliche Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

**Haben Sie nach dem Sonderurlaub Anspruch auf den alten Arbeitsplatz?**

Nein, wenn Sie nach Ihrem Betreuungsurlaub Ihre Arbeit wieder aufnehmen möchten, haben Sie keinen Anspruch, auf Ihrem alten Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden.



### VON VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Beschäftigte haben die Möglichkeit, nach § 11 Abs. 1 Buchst. a TVöD ihre Vollzeitbeschäftigung auf Teilzeitarbeit zu reduzieren.

Die Teilzeitbeschäftigung **muss** zwischen Arbeitgeber und der/dem Beschäftigten durch eine Änderung oder Ergänzung des Arbeitsvertrages geregelt werden.

Diese Teilzeitarbeit kann **befristet** (§ 11 Abs. 1 Satz 2 TVöD) oder unbefristet vereinbart werden.

Den Antrag auf Ermäßigung können Sie jederzeit rückgängig machen, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt.

**Achtung:** Bei Aufnahme eines unbefristeten Teilzeitarbeitsverhältnisses kann sich später die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz schwierig gestalten.

Beamte haben ebenfalls die Möglichkeit, ihre Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung umzuwandeln.

### DAS KIND IST KRANK

**Können Sie bei Erkrankung Ihres Kindes zu Hause bleiben?**

Ist Ihr Kind krank, so haben Sie Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit und Krankengeld (§ 45 Sozialgesetzbuch 5. Buch (SGB V)).

Voraussetzung ist,

- Ihr Kind ist krankenversichert,
- der Arzt bescheinigt mit einem Attest die Notwendigkeit der Betreuung und Pflege,
- Ihr Kind kann nicht durch eine im Haushalt lebende Person versorgt werden,
- Ihr Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet.

Hinweis: Unter den genannten Voraussetzungen haben auch **privat krankenversicherte** Arbeitnehmer Anspruch auf **unbezahlte** Freistellung von der Arbeit.



#### Auf wie viele Tage haben Sie Anspruch?

Der Anspruch auf Krankengeld beträgt 10 Arbeitstage für ein Kind je Kalenderjahr (§ 45 SGB V). Der Anspruch kann für dasselbe Kind von jedem versicherten Elternteil geltend gemacht werden. Bei mehreren pflegebedürftigen Kindern erhöht sich dieser Anspruch auf höchstens 25 Arbeitstage Kinderkrankengeld für einen Elternteil.

Beamte haben ebenfalls unter den genannten Bedingungen nach § 16 Hess. Urlaubsverordnung (HUrlVO) die Möglichkeit, Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung bis zu einer Dauer von sieben Arbeitstagen zu beantragen. Bei mehreren Kindern kann Dienstbefreiung bis zu einer Dauer von 14 Arbeitstagen gewährt werden.

#### Erhöht sich der Anspruch bei Alleinerziehenden?

Für Alleinerziehende gilt die Bezugsdauer für maximal 20 Arbeitstage im Kalenderjahr. Bei mehreren Kindern erhöht sie sich auf maximal 50 Arbeitstage.

Der Anspruch besteht bei alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten pro Kind für die Dauer von 14 Tagen. Bei mehreren Kindern erhöht sich dieser Anspruch auf 28 Tage im Kalenderjahr.

#### Wie ist der Anspruch bei nicht verheirateten zusammenlebenden Eltern?

Für nichteheliche Lebensgemeinschaften gilt der gleiche Anspruch, Voraussetzung ist, dass das kranke Kind in einem Kindschaftsverhältnis zum Lebenspartner steht.

#### Wie können Sie den Anspruch geltend machen?

Sie müssen Ihrem Arbeitgeber zur Freistellung von der Arbeit ein ärztliches Attest über die Pflegenotwendigkeit und dauer vorlegen. Diese Bescheinigung muss danach an die Krankenkasse weitergeleitet werden.

#### Bezahlte Freistellung von der Arbeit bei Erkrankung des Kindes

Besteht im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V und hat das erkrankte Kind das **12. Lebensjahr** noch nicht vollendet, so haben Sie die Möglichkeit, einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit bei Fortzahlung der Vergütung geltend zu machen (§ 29 Abs. 1 Buchst. e, Buchst. bb, TVÖD).



Ebenfalls muss ein ärztliches Attest die Notwendigkeit der Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes bestätigen und keine andere Person für diesen Zweck zur Verfügung stehen. Dieser Anspruch erstreckt sich auf **bis zu vier Kalendertage**, hierbei zählt genauso der Samstag und Sonntag wie ein Arbeitstag.

### DER BETREUENDE ELTERNTEIL IST KRANK Haushaltshilfe

Wenn der Elternteil, der sonst den Haushalt führt und die Kinder nach der Schule versorgt, selbst ins Krankenhaus oder zur Kur (Reha-Maßnahme) muss, haben gesetzlich Versicherte Anspruch auf Haushaltshilfe, wenn im Haushalt ein versichertes Kind lebt, das jünger als zwölf Jahre (*einige Krankenkassen bewilligen Haushaltshilfen bis zum 14. Lebensjahr eines Kindes*) oder behindert ist (§ 38 Abs. 1 SGB V). Kann die Krankenkasse keine Haushaltshilfe stellen, haben gesetzlich Versicherte Anspruch auf Übernahme der angemessenen Kosten für eine Haushaltshilfe.

Viele Städte vermitteln Haushaltshilfen für Familien in Not, meistens über das Jugendamt. Soziale und kirchliche Einrichtungen wie AWO, Diakonie und Caritas vermitteln ebenfalls Kontakt zu Haushaltshilfen, Familienhelferinnen und manchmal sogar ausgebildeten Familienpflegerinnen.

Für Verwandte oder Verschwägerte bis zum zweiten Grad werden keine Kosten erstattet; die Krankenkasse kann jedoch die erforderlichen Fahrkosten und den Verdienstausschlag erstatten, wenn die Erstattung in einem angemessenen Verhältnis zu den sonst für eine Ersatzkraft entstehenden Kosten steht (§ 38 Abs. 4 SGB V).

Die Genehmigung einer Haushaltshilfe sollte man umgehend bei seiner Krankenkasse beantragen. Die Kostenerstattung oder die Bewilligung kann länger dauern. Im Notfall sollte man sich vorab telefonisch mit der Krankenkasse in Verbindung setzen.

Gegebenenfalls fallen Zuzahlungen in Höhe von

mindestens 5,00 € bis zu 10,00 € täglich an. Allerdings gelten auch hier die individuellen Belastungsgrenzen von 2 % der jährlichen Familienbruttoeinkommen.

### RÜCKKEHR IN DEN BERUF

Wenn Sie nach einer längeren Familienpause wieder in Ihren Beruf zurückkehren wollen, gibt es einige

Dinge, die organisiert und gut überlegt sein wollen, wie z. B. die Kinderbetreuung oder ob Sie eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung annehmen wollen. Hier zum Abschluss noch einige Tipps, die Ihnen in Ihren Überlegungen evtl. weiterhelfen können.

### KINDERBETREUUNG

Für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr besteht nach dem Kinderförderungsgesetz (KiföG) seit dem 1. August 2013 ein Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Kindertagesstätte.

Alternativ dazu gibt es die sogenannten Baby-, Krabbel- und Eltern-Kind-Gruppen. Die Gruppen entstehen aufgrund privater Elterninitiativen und sind auf gegenseitige Hilfe angewiesen. Wenden Sie sich an das örtliche Jugendamt, das Ihnen in der Regel die Adressen solcher Initiativen nennen kann. Andernfalls haben Sie die Möglichkeit, sich eine Tagesmutter zu nehmen. Der Vorteil einer solchen Tagesmutter kann sein, dass Sie Ihr Kind eventuell auch bei Erkrankung dort unterbringen können und dass Sie hierbei nicht an bestimmte Öffnungszeiten, wie z. B. in Tagesstätten oder Kindergärten, gebunden sind.

Auch hierzu können Sie sich an das Jugendamt wenden. In einigen Gemeinden gibt es behördlich anerkannte Tagespflegemütter - so haben Sie die Gewähr, dass die entsprechende Person für die Aufgaben der Kinderbetreuung geeignet ist.

Ansonsten können Sie es über Zeitungsinserte oder Aushänge probieren.

Wichtig ist, dass Sie sich mit der Tagesmutter über Bezahlung, Erziehungsstil, Entwicklung des Kindes, Zeit der Betreuung u. ä. absprechen.

Erwerbsbedingte und nicht erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten können unter bestimmten Voraussetzungen wie Werbungskosten oder Betriebsausgaben bzw. als Sonderausgaben steuerlich berücksichtigt werden. Die entstandenen Kosten für die Kinderbetreuung (z. B. Kosten einer Tagesmutter oder einer Kindertagesstätte) können höchstens zu zwei Dritteln der Aufwendungen, maximal bis zu 4.000 €, angerechnet werden. Für die Aufwendungen muss eine Rechnung vorliegen und die Zahlung muss unbar erfolgen. Sobald Sie wissen, dass Ihr Kind die Schule besucht, sollten Sie sich erkundigen,

ob es dort Betreuungsangebote gibt. Teilweise wird eine Betreuung bis 14.00 Uhr angeboten.

Weiterhin besteht evtl. die Möglichkeit der Hortbetreuung. Hierbei handelt es sich im Allgemeinen um Ganztagsangebote mit Mittagessen. Außerdem wird auch in den Ferienzeiten eine Betreuung angeboten (außer den eigenen Schließungszeiten der Einrichtung).

Erkundigen Sie sich rechtzeitig bei der Schule bzw. dem Jugendamt.

In den Ferienzeiten bieten auch oftmals freie Träger sehr schöne Ferienprogramme an. Informationen erhalten Sie teilweise durch die Presse.



### TEILZEITARBEIT

Teilzeitarbeit ist nicht gleich Teilzeitarbeit. Diese kann variieren vom befristeten Aushilfsarbeitsvertrag bis hin zum festen Arbeitsverhältnis.

Die sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bieten Ihnen die schlechtesten Bedingungen einer Teilzeitarbeit.

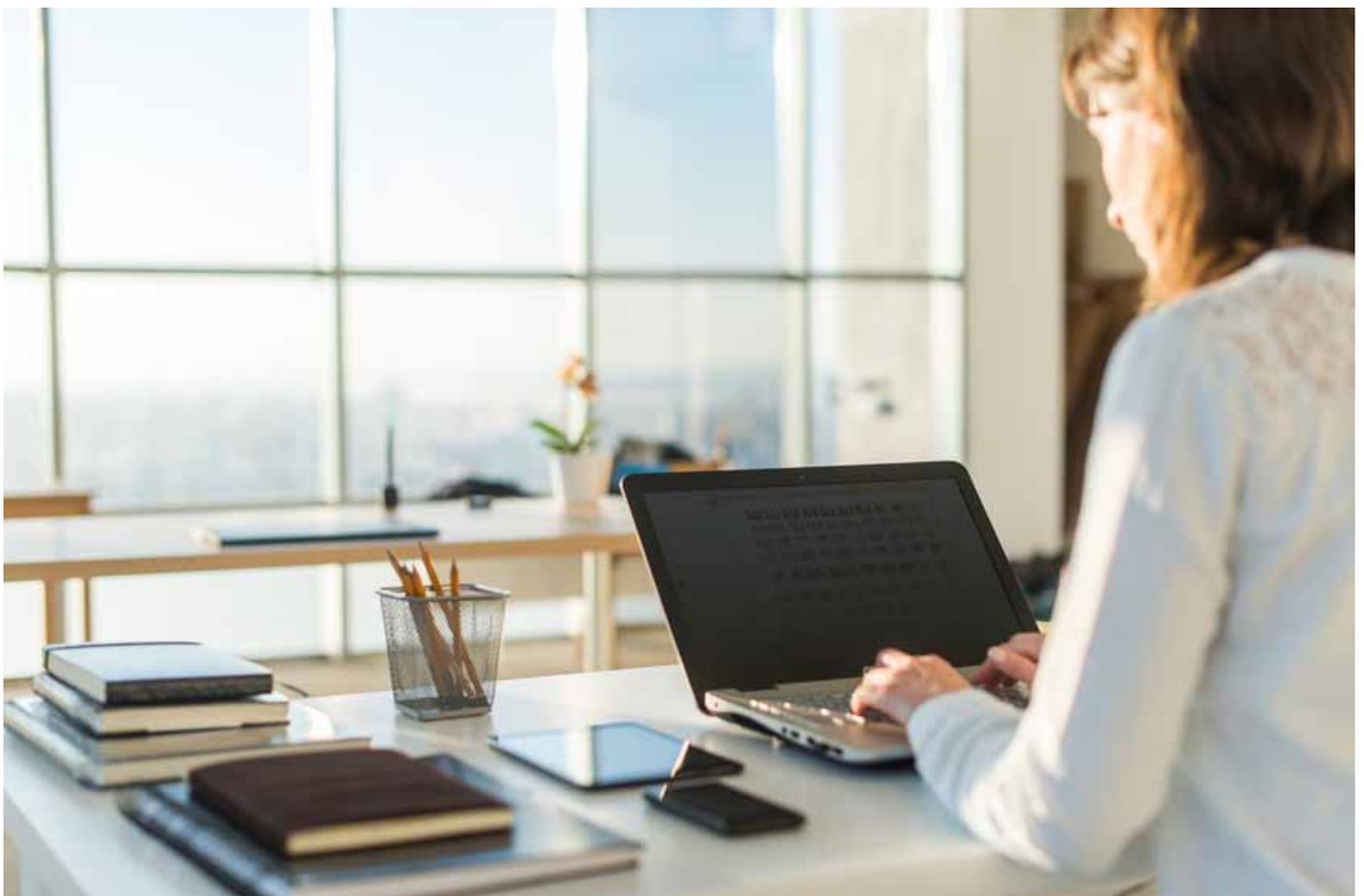
Grundsätzlich ist es wichtig, dass Sie mit dem Arbeitgeber einen schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen, in dem genau Ihre Rechte und Pflichten verankert sind.

Ebenfalls sollte in diesem Arbeitsvertrag die Dauer und Lage der Arbeitszeit, die genaue Höhe des Brutto-Entgeltes und die Dauer einer etwaigen Probezeit festgelegt werden.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung ist auch immer zu bedenken, dass geringere Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden, so dass die Rente dementsprechend geringer ausfällt.

### TELEARBEIT

Viele Arbeitgeber bieten mittlerweile Telearbeit an. Erkundigen Sie sich nach den Voraussetzungen. Auf jeden Fall sollten Sie die Fähigkeit zum Selbstmanagement und Motivation zum selbständigen Arbeiten besitzen und den Tagesablauf am häuslichen Arbeitsplatz problemlos organisieren können. Zu beachten ist auch, dass auf jeden Fall ein separates Arbeitszimmer zur Verfügung stehen sollte und die Kinderbetreuung sichergestellt ist.



**HESSISCHE ÄMTER FÜR VERSORGUNG UND  
SOZIALES -ELTERNGELDSTELLEN -**

Schottener Weg 3, 64289 Darmstadt  
Tel. 06151 738 - 0  
poststelle@havs-dar.hessen.de

Walter-Möller-Platz 1, 60439 Frankfurt  
Tel. 069 1567 - 1  
post@havs-fra.hessen.de

Washingtonallee 2, 36041 Fulda  
Tel. 0661 6207 - 0  
postmaster@havs-ful.hessen.de

Südanlage 14 A, 35390 Gießen  
Tel. 0641 7936 - 501/502  
postmaster@havs-gie.hessen.de

Mündener Str. 4, 34123 Kassel  
Tel. 0561 2099 - 0  
poststelle@havs-kas.hessen.de

Mainzer Str. 35, 65185 Wiesbaden  
Tel. 0611 7157 - 0  
poststelle@havs-wie.hessen.de

**REGIERUNGSPRÄSIDIEN -  
STAATLICHE ÄMTER FÜR ARBEITSSCHUTZ**

Zuständigkeit für die Aufsichtsbezirke:  
*Stadt Darmstadt, Kreis Bergstraße, Kreis Darmstadt-  
Dieburg, Kreis Groß-Gerau, Landkreis Offenbach,  
Odenwaldkreis*

Regierungspräsidium Darmstadt  
Abt. Arbeitsschutz und Umwelt  
Wilhelminenstr. 1-3, 64278 Darmstadt  
Tel. 06151 12 - 4001

Zuständigkeit für die Aufsichtsbezirke:  
*Frankfurt a.M., Stadt Offenbach, Main-Kinzig-Kreis,  
Wetteraukreis*

Regierungspräsidium Darmstadt  
Abt. Arbeitsschutz und Umwelt  
Gutleutstr. 114, 60327 Frankfurt/Main  
Tel. 069 2714 - 0

Zuständigkeit für die Aufsichtsbezirke:  
*Stadt Wiesbaden, Hochtaunuskreis, Main-Taunus-Kreis,  
Rheingau-Taunus-Kreis*

Regierungspräsidium Darmstadt  
Abt. Arbeitsschutz und Umwelt  
Simone-Veil-Str. 5, 65197 Wiesbaden  
Tel. 0611 3309 - 2545

Zuständigkeit für die Aufsichtsbezirke:  
*Stadt Gießen, Landkreise Gießen, Marburg-Biedenkopf  
und Vogelsbergkreis*

Regierungspräsidium Gießen  
Arbeitsschutz und Inneres  
Südanlage 17, 35390 Gießen  
Tel. 0641 303 - 0

Zuständigkeit für die Aufsichtsbezirke:  
*Lahn-Dill-Kreis, Kreis Limburg-Weilburg*

Regierungspräsidium Gießen  
Arbeitsschutz und Inneres  
Gymnasiumstr. 4,  
65589 Hadamar  
Tel. 06433 86 - 0

Zuständigkeit für die Aufsichtsbezirke:  
*Stadt Kassel, Landkreis Kassel, Schwalm-Eder-Kreis,  
Kreis Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner-Kreis*

Regierungspräsidium Kassel  
Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik  
Am Alten Stadtschloss 1, 34117 Kassel  
Tel. 0561 106 - 2788

Zuständigkeit für die Aufsichtsbezirke:  
*Landkreis Fulda, Kreis Hersfeld-Rotenburg, Stadt Fulda*

Regierungspräsidium Kassel  
Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik  
Niedertor 13, 36088 Hünfeld  
Tel. 06652 9684 - 4338

**Bundesministerium für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend**  
11018 Berlin, Tel. 030 201 791 - 30  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Bundesversicherungsamt  
- Mutterschaftsgeldstelle -**  
Friedrich-Ebert-Allee 38; 53113 Bonn  
Hotline: 0228 619 - 1888 (täglich von 09.00 bis 12.00 Uhr  
und donnerstags von 13.00 bis 15.00 Uhr)  
[http://www.bundesversicherungsamt.de/  
mutterschaftsgeld.html](http://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld.html)  
Fax: 0228 619 - 1877

Das Internet-Portal der **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** bietet Informationen rund um die gesunde Entwicklung von Kindern  
[www.kindergesundheit-info.de](http://www.kindergesundheit-info.de)  
Auf dieser Internetseite finden Sie auch die Telefonnummern der **Giftnotruf-Zentralen**.

Viele weiterführende Links finden Sie auch auf der Internetseite der **Stadt Kassel** unter  
[www.kassel.de/stadt/frauen](http://www.kassel.de/stadt/frauen)

**Jugendamt der Stadt Kassel**  
Tel. 0561 787 - 5301  
[www.serviceportal-kassel.de/cms11/verwaltung/aemter/  
jugendamt/index.html](http://www.serviceportal-kassel.de/cms11/verwaltung/aemter/jugendamt/index.html)

**Telefon-Wegweiser über familienbezogene Leistungen und Hilfen**  
Zu diesen Leistungen zählen beispielsweise Kindergeld, Elterngeld, Kindergeldzuschlag, Hilfen für Alleinerziehende, Hilfen in Notlagen, bei Behinderung sowie steuerliche Freibeträge. Aber auch etwa darüber, wer für einen Schüleraustausch zuständig ist oder ähnlich gelagerte Fallsituationen aus dem Alltag von Familien, kann Auskunft gegeben werden.  
Die **Familieninformationsstellen** sind hessenweit zum Ortstarif (nur Anrufe innerhalb Hessens, auch aus öffentlichen Telefonzellen möglich) montags bis donnerstags von 08:00 bis 15:30 Uhr und freitags von 08:00 bis 12:00 Uhr unter der Hotline **0180 2358376** für Fragen rund um familienbezogene Leistungen zu erreichen.

**Hessen-Finder: Was erledige ich wo?**  
[www.hessenfinder.de/portal/](http://www.hessenfinder.de/portal/)

**Kinderklinik**  
Gesundheit Nordhessen  
Mönchebergstr. 41 - 43, 34125 Kassel

**Kindernotfälle:**  
0561 980 - 5500  
[www.klinikum-kassel.de/](http://www.klinikum-kassel.de/)

**PINA Helpline**  
Präventions- und Informationsnetzwerk Allergie/Asthma e.V. Tel.: 01805 746233  
[www.pina-infoline.de](http://www.pina-infoline.de)

Ängste und Unsicherheit in der Schwangerschaft? Statt Mutterglück nur Tränen und Schuldgefühle? Auf der Internetseite der Selbsthilfeorganisation [www.schatten-und-licht.de](http://www.schatten-und-licht.de) finden Sie Informationen und Hilfsangebote.

Schwanger und keiner darf es erfahren? Anonyme Beratung zur vertraulichen Geburt finden Sie auf der Internetseite [www.geburt-vertraulich.de](http://www.geburt-vertraulich.de).

Informationen zur Verträglichkeit der wichtigsten Medikamente und zur Behandlung häufig vorkommender Krankheiten bei Müttern und Schwangeren finden Sie auf der Webseite [www.embryotox.de](http://www.embryotox.de) - Arzneimittelsicherheit in Schwangerschaft und Stillzeit.

**Elterntelefon**, schnelle telefonische Hilfe für Eltern, wenn es Probleme mit den Kindern gibt - gebührenfrei.  
Mo.- Mi. 9 - 11 Uhr, Di.+ Do. 17.00 - 19.00 Uhr  
0800 1110 - 550  
[www.elterntelefon.de](http://www.elterntelefon.de)

**Verband alleinerziehender Mütter und Väter  
Landesverband Hessen e.V.**  
Adalberstr. 15/17  
60486 Frankfurt  
069 979818 - 79  
<https://www.vamv-hessen.de>

**Einheitliche Behördennummer: 115**  
Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer **115** zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar.

**Gehörlose** haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de) Informationen zu erhalten.

**Ein Kind entsteht;** Lennart Nilsson; Mosaik-Verlag;

**Schwangerschaft, Geburt und erstes Lebensjahr;**  
Regina Hilsberg; rororo

**Geburtsvorbereitung;** - Handbuch für werdende Mütter  
und Väter; Ines Albrecht-Engel; rororo

**Beim ersten Kind gibt's tausend Fragen!;** Vicki Iovine

**Leben mit einem Neugeborenen;**  
Barbara Sichterinn; Fischer-TB

**Frühchen - winziggroße Wunder**  
Karen Franke, Verlag von Gratkowski

**Die ersten drei Lebensjahre;** Doro Kammerer; DTV

**Bleib ruhig, Mama! - Tipps für die ersten drei Jahre**  
Claudia Mühlhan; SCM Hänssler

**Jedes Kind kann Regeln lernen**  
Anette Kast-Zahn, Oberstebringk-Verlag

**Jedes Kind kann Schlafen lernen**  
Anette Kast-Zahn/H. Morgenroth, Oberstebringk-Verlag

Das neue Ein- und Durchschlafbuch.

**Endlich ruhige Nächte**  
Petra Weidemann-Böcker, Oberstebringk-Verlag

**Stillen;** Márta Guóth-Gumberger/Elizabeth Hormann; GU

**Kinder brauchen Grenzen**  
Jan-Uwe Rogge; Versand Weltbild

**Besser einfach - einfach besser.**  
Das Survival-Buch für Alleinerziehende  
Claudia Filker; Brockhaus

**Eigentlich sollte ich glücklich sein;**  
Carol Dix; Kreuz-Verlag

**Mehr Zeit für mich -**  
Wohlfühltipps für Mütter in Eile  
Katrina Kenison; Piper

**Warum Mama eine rosa Handtasche braucht**  
und andere Geheimnisse glücklicher Mütter  
Stephanie Schneider; Kösel-Verlag

**Das Baby: Inbetriebnahme, Wartung und  
Instandhaltung**

Louis und Joe Borgenicht, Verlag Sanssouci

**Mensch, Papa! Vater werden - das letzte Abenteuer. Ein  
Mann erzählt**

Kester Schlenz, Goldmann Verlag

**Das Geheimnis glücklicher Kinder**  
Steve Biddulph; beustverlag

**Das große Buch der Kinderkrankheiten;**  
Dr. med. Klaus Wachter und Claudia Sarkady; Compact

**Kinderkrankheiten von A-Z;** Dr. med. Peter Voitl;  
humboldt

**Hausmittel für Kinder;** Petra Lange; rororo;

**Das schmeckt dem Baby und ist gesund;**  
Nicole Theofel; Kösel-Verlag

**Der Große GU Kompass: 300 Fragen zum Impfen**  
Dr. Nicole Schaenzler/Dr. Brigitte Strasser-Vogel; Gräfe  
und Unzer

**100 Elternfragen - Impfen**  
Dr. Bernd Simon/Gertrud Teusen; Urania

**Bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung,  
51101 Köln, können Sie u. a. folgende Broschüren kosten-  
los anfordern unter [www.bzga.de](http://www.bzga.de):**

- Rundum - Schwangerschaft und Geburt
- Ich bin dabei! - Vater werden
- Das Baby - Informationen für Eltern über das erste Lebensjahr
- Unsere Kinder - Eine Broschüre für Eltern mit Kindern von 2 bis 6 Jahren
- Sicherheitstipps - Kinder vor Unfällen schützen - Ein Ratgeber für Eltern



Der Landeswohlfahrtsverband Hessen ist ein Zusammenschluss der Landkreise und kreisfreien Städte, dem soziale Aufgaben übertragen wurden.

- Er unterstützt behinderte, psychisch kranke und sozial benachteiligte Menschen in ihrem Alltag und im Beruf.
- Er betreut Kriegsbeschädigte, deren Angehörige und Hinterbliebene.
- Er ist Träger von Förderschulen und Frühförderstellen.
- Er ist Alleingesellschafter der Vitos GmbH, die einen wesentlichen Teil der psychiatrischen Versorgung in Hessen sicherstellt.

[www.lwv-hessen.de](http://www.lwv-hessen.de)