



Bundesamt
für Wirtschaft und
Ausfuhrkontrolle



Zertifikat seit 2008
audit berufundfamilie



Wir über uns

Beruf und Familie

www.bafa.de

Text und Redaktion

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
Referat 101 – Personal / Gleichstellungsbeauftragte

Bildnachweis / Copyright

Vaughn Photography (Titelseite)
BAFA (Seite 4, 8, 13 und 30)

Produktion

C4 Security Print GmbH

Der Umwelt zuliebe gedruckt auf Recyclingpapier

Herausgeber

Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
Leitungsstab – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Frankfurter Straße 29 – 35
65760 Eschborn
www.bafa.de

Stand

August 2008



Bundesamt
für Wirtschaft und
Ausfuhrkontrolle



Wir über uns

Beruf und Familie

www.bafa.de

Vorwort



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

zu den wichtigen gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Aufgaben unserer Zeit gehört es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer durch entsprechende Rahmenbedingungen und durch konkrete Aktivitäten in Unternehmen und Verwaltungen zu erleichtern. Die Interessen der Mitarbeiterinnen und

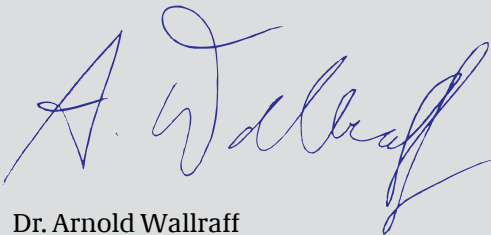
Mitarbeiter erschöpfen sich nicht in ihren beruflichen Zielen und Erfolgen. Ihre Motivation und ihre Leistungsfähigkeit steigen, wenn sie eine gute Balance zwischen dienstlichen und persönlichen Aufgaben und Interessen finden können. Dazu gehört für die meisten Menschen das Wohl der Familie, vor allem ihrer Kinder. Das BAFA unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insofern schon seit einigen Jahren durch eine familienbewusste Personalentwicklung.

Aber wir wollen noch besser werden. Im Juni 2008 wurde deshalb unserem Haus das Zertifikat zum audit berufundfamilie® der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung für besondere Bemühungen um eine familienbewusste Personalentwicklung erteilt. Durch die Auditierung haben wir einen wichtigen Prozess im BAFA in Gang gesetzt: Flexibilität wird nicht nur eingefordert, sie wird auch gewährt. Teilzeit, Gleitzeit und Telearbeit sind gezielter auf Personen ausgerichtet worden, die sich für Beruf und Familie entschieden haben. Telearbeit wird z.B. vorrangig Beschäftigten mit Familienpflichten genehmigt. Teilzeit und Gleitzeit orientieren sich so weit wie möglich an der individuellen Familiensituation. Außerdem hat das audit das Augenmerk auf unterstützende Serviceleistungen für Familien gelenkt: Zum Beispiel das Eltern-Kind-Büro, Entwicklung von Ferienangeboten für Kinder im Grundschulalter und Kinderbetreuung, besonders für „Notfälle“. Vor allem wollen wir die Beschäftigten mit kleinen Kindern durch die Einrichtung einer Kindertagesstätte in unseren Räumen unterstützen.

Das Zertifikat ist verbunden mit der Verpflichtung, sich auch in Zukunft um weitere Fortschritte zu bemühen. Mit dem audit 2008 hat sich das BAFA deshalb neue Aufgaben gestellt. Eine davon ist, Sie mit der Broschüre „Beruf & Familie“ über die wichtigsten Fragen und Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und vor allem auch zur Rückkehr in den Beruf besser zu informieren.

Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sich nicht nur an Mütter, zahlreiche Angebote sind auch an (werdende) Väter gerichtet und werden heute schon, wie etwa die Telearbeit, gerne von Vätern wahrgenommen. Denn immer mehr Väter wollen am Aufwachsen und Leben ihrer Kinder verstärkt teilhaben. Auf diesen Wertewandel will sich das BAFA einstellen, zu Ihrem Vorteil und zum Nutzen des Amtes gleichermaßen.

Ihr



Dr. Arnold Wallraff
Präsident des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

Eschborn, im August 2008

Inhalt

Vorwort	4
Wen soll die Broschüre ansprechen?	7
Was Sie rund um den Mutterschutz wissen sollten	8
Wenn Sie in Elternzeit gehen möchten	18
Wenn Sie an den Arbeitsplatz zurückkehren möchten	30
Anlagen als Einlegeblätter	
Wenn Sie in Kontakt bleiben möchten	
Ansprechpersonen	
Informationen zur Beihilfesachbearbeitung	

Wen soll die Broschüre ansprechen?

Wer Kind und Karriere miteinander vereinbaren will, muss perfekt planen und organisieren. Das BAFA will Sie bei Ihren Planungen und Überlegungen mit Tipps und Informationen unterstützen.

Was bedeutet Mutterschutz ganz konkret? Wo beantrage ich Kindergeld oder Elterngeld? Wann muss ich Elternzeit beantragen? Welcher ist der günstigste Zeitpunkt für den Wiedereinstieg in den Beruf? Welche Möglichkeiten habe ich, Teilzeit zu arbeiten? Die Broschüre kann nicht alle Regelungen im Detail darstellen. Sie will einen Überblick geben und darauf aufmerksam machen, dass manches rechtzeitig zu entscheiden ist.



Natürlich können Sie sich wie bisher an die zuständigen Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Sachbereichen wenden, um Auskunft und Beratung in Ihrer persönlichen Situation zu erhalten. Auch steht Ihnen die Gleichstellungsbeauftragte gerne beratend zur Seite.

Alle Regelungen gelten sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte, es sei denn, es wurde verbal auf die entsprechende Beschäftigtengruppe hingewiesen, für die eine Regelung gelten soll.

Die Broschüre richtet sich in erster Linie an unsere Beschäftigten. Aber die gesetzlichen Regelungen gelten natürlich auch für Beschäftigte in Unternehmen bzw. in anderen Behörden und bieten so auch Hinweise für Personen, die nicht im BAFA beschäftigt sind.

Das hier relevante Regelwerk hat sich im Laufe der Erarbeitung als äußerst komplex erwiesen. Sollten Sie Unklarheiten finden oder Fragen haben, die noch aufgenommen werden sollten, dann bitten wir Sie um eine Information an die Redaktion in der Stabstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Diese Broschüre kann nicht alle Regelungen im Detail darstellen. Sie soll einen Überblick schaffen und Hinweise geben, sich rechtzeitig zu informieren und selbst initiativ zu werden.

Was Sie rund um den Mutterschutz wissen sollten



▶ **Wann muss das Personalreferat über eine Schwangerschaft unterrichtet werden?**

Mutterschutzgesetz und Mutterschutzverordnung nennen keinen festen Zeitpunkt, bis zu dem die Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitgeteilt werden muss. Aus organisatorischen und arbeitsschutzrechtlichen Gründen soll die Schwangerschaft jedoch so früh wie möglich angezeigt werden.

Sie erhalten eine Bescheinigung Ihrer Ärztin / Ihres Arztes bzw. Ihrer Hebamme über den voraussichtlichen Geburtstermin, die Sie bitte an das Personalreferat weitergeben. Das Personalreferat benachrichtigt dann Ihre Abteilung über Ihre Schwangerschaft.

Tarifbeschäftigte: Lassen Sie sich gleich zwei Exemplare der Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin ausstellen, denn diese Bescheinigung benötigen Sie auch, um das Mutterschaftsgeld zu beantragen.

Die Kosten der Bescheinigung für das Personalreferat werden Ihnen vom BAFA, Personalreferat, erstattet.

▶ **Sind Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit möglich?**

Vorsorgeuntersuchungen sollten möglichst außerhalb der Kernarbeitszeit stattfinden. Eine Freistellung ist analog zum Besuch bei Ihrer Ärztin / Ihrem Arzt in Ausnahmefällen aber möglich.

▶ **Sind Überstunden während der Schwangerschaft zulässig?**

Während Ihrer Schwangerschaft (und solange Sie stillen) dürfen Sie keine Mehrarbeit leisten. Mehrarbeit ist jede Arbeit, die Sie über 9 Stunden (Frauen unter 18 Jahre = 8,5 Stunden) täglich, inklusive Pause, ausüben. Insoweit dürfen Überstunden nicht angeordnet werden.

▶ **Welche Arbeiten dürfen Sie während Schwangerschaft und Stillzeit nicht ausführen?**

Wenn durch eine Tätigkeit Gefahren für die Gesundheit von Mutter und Kind zu befürchten sind, d. h., wenn Mütter chemischen, biologischen oder physikalischen Schadfaktoren (z. B. Heben schwerer Lasten) ausgesetzt sind, muss Vorkehrung zu ihrem Schutz am Arbeitsplatz getroffen oder eine andere Arbeit übertragen werden. Dienstreisen dürfen von Schwangeren nicht durchgeführt werden.

▶ **Was ist bei einer Erkrankung oder einem Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft zu beachten?**

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

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

Spricht die Ärztin / der Arzt ein Beschäftigungsverbot aus, erhalten Sie bei Vorlage des ärztlichen Attests vom Arbeitgeber „Mutterschutzlohn“, längstens bis zum Beginn der 6-wöchigen Mutterschutzfrist.

Der „Mutterschutzlohn“ entspricht Ihrem bisherigen Durchschnittsverdienst, bemessen an den letzten drei Monaten vor Ihrer Schwangerschaft.

Beamtinnen: Sie erhalten weiterhin Ihre Besoldung.

▶ **Ist ein Arbeitsplatzwechsel oder eine Vertretung während der Schwangerschaft zumutbar?**

Auch während der Schwangerschaft darf Ihnen eine Vertretung übertragen werden, aber das Überstundenverbot und die Arbeitsschutzvorschriften sind zu beachten.

▶ **Wie lange wird bei Schwangerschaft und Geburt Kündigungsschutz gewährt?**

Tarifbeschäftigte: Ihnen darf vom Beginn ihrer Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt des Kindes nicht gekündigt werden.

Ausnahme

Kein Kündigungsschutz besteht bei besonders schweren Pflichtverletzungen. Befristete Arbeitsverträge enden auch bei Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit mit Ablauf der vertraglichen Befristung.

▶ **Wann beginnt und wie lange dauert die Mutterschutzfrist?**

Der Mutterschutz beginnt 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet im Normalfall 8 Wochen nach der Geburt, bei medizinischen Früh- oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. Bei allen Geburten vor dem errechneten Termin verlängert sich die Schutzfrist um die Tage, die vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnten. Damit beträgt die Mutterschutzfrist in jedem Fall ununterbrochen mindestens 14 Wochen plus dem Tag der Entbindung.

Für den Nachweis einer Frühgeburt ist ein ärztliches Attest maßgebend.

▶ **Darf die werdende Mutter bis zur Geburt arbeiten?**

Ab 6 Wochen vor der Geburt dürfen Sie nur dann beschäftigt werden, wenn Sie selbst ausdrücklich erklärt haben, dass Sie weiterarbeiten möchten. Es steht Ihnen frei, diese Entscheidung jederzeit zu widerrufen.

▶ **Darf eine Mutter gleich nach der Geburt arbeiten?**

Während der 8-wöchigen Schutzfrist nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

▶ **Verlängert eine Schwangerschaft die Ausbildung?**

Ausbildungsverhältnisse sind befristete Arbeitsverhältnisse. Sie enden mit Bestehen der Abschlussprüfung. Dies gilt auch bei Schwangerschaft.

Die Ausbildungszeit verlängert sich nicht automatisch um die Zeit des Mutterschutzes.

Sollte wegen häufiger Fehlzeiten das Erreichen des Ausbildungszieles gefährdet sein, kann die zuständige Stelle (Bundesverwaltungsamt oder IHK) die Ausbildungszeit auf Antrag verlängern.

Anträge auf Verlängerung der Ausbildungszeit müssen bei der jeweiligen Industrie- und Handelskammer (IHK) gestellt werden.

▶ **Kann eine Auszubildende während der Mutterschutzfrist an der Abschlussprüfung teilnehmen?**

Zwar gilt das generelle Beschäftigungsverbot während der Mutterschutzfrist auch für Auszubildende, aber eine Teilnahme an der Abschlussprüfung ist trotzdem grundsätzlich möglich.

Schwangere und Wöchnerinnen können auf Antrag von der „zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz“ (Industrie- und Handelskammer oder Bundesverwaltungsamt) zur Prüfung zugelassen werden.

Bei Verlängerung der Ausbildung durch Elternzeit, verlängert sich die Ausbildungszeit automatisch (Benachteiligungsverbot).

▶ **Gibt es auch Mutterschutz bei der Adoption eines Babys?**

Bei einer Adoption entfällt der Mutterschutz und alle damit verbundenen Rechte und Pflichten.

► Wer bekommt Mutterschaftsgeld und wo wird es beantragt?

Tarifbeschäftigte (auch Auszubildende): Während der gesamten Mutterschutzfrist (mindestens 14 Wochen) erhalten Sie Mutterschaftsgeld und einen Arbeitgeberzuschuss. Das Mutterschaftsgeld sollten Sie sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beantragen:

- ▶ gesetzlich Krankenversicherte bei der Krankenkasse
- ▶ privat Krankenversicherte beim Bundesversicherungsamt „Mutterschaftsgeldstelle“, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn.

Für Ihren formlosen Antrag an Ihre Krankenkasse benötigen Sie von Ihrer Ärztin bzw. Ihrem Arzt oder Hebamme die „Bescheinigung über den voraussichtlichen Tag der Entbindung“.

Beamteninnen: Sie erhalten während der Mutterschutzfrist kein Mutterschaftsgeld, sondern weiterhin Ihre Bezüge.

► Wie hoch sind das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss?

Tarifbeschäftigte: Das Mutterschaftsgeld beträgt für gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte höchstens 13 Euro pro Kalendertag. Je nach Länge des Monats liegt es zwischen 364 und 403 Euro. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro, zahlt der Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, so dass die Höhe dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist entspricht.

Privat krankenversicherte Tarifbeschäftigte erhalten einmalig einen Betrag bis zu 210 Euro vom Bundesversicherungsamt und einen Zuschuss vom Arbeitgeber wie die gesetzlich krankenversicherten Tarifbeschäftigten.

► Müssen Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss versteuert werden?

Tarifbeschäftigte: Weder Mutterschaftsgeld noch Arbeitgeberzuschuss sind für Sie steuer- und sozialabgabenpflichtig. Wenn Sie einkommensteuerpflichtig sind, unterliegt dieses Einkommen aber dem sog. Progressionsvorbehalt.

▶ **Müssen Beiträge zur Krankenversicherung gezahlt werden?**

Tarifbeschäftigte: Während des Mutterschutzes sind gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte beitragsfrei krankenversichert.

▶ **Gilt das auch für privat Versicherte?**

Ihre Beiträge zur privaten Krankenversicherung zahlen privat versicherte Tarifbeschäftigte und Beamtinnen während des Mutterschutzes, wie bisher, selbst.

▶ **Blieben Beamtinnen und privat versicherte Tarifbeschäftigte während der Mutterschutzfrist beihilfeberechtigt?**

Beamtinnen: Sie erhalten während des Mutterschutzes Beihilfe.

Tarifbeschäftigte: Wenn Sie vor dem 01.08.1998 im BAFA eingestellt wurden, sind Sie beihilfeberechtigt.

▶ **Wer muss über die Geburt des Kindes / der Kinder unterrichtet werden?**

Bitte übersenden Sie dem Personalreferat ein Original der Geburtsurkunde. Dort wird eine beglaubigte Kopie erstellt. Sie erhalten Ihr Original per Einschreiben zurück.

Informieren Sie bitte auch Ihre Krankenkasse oder Beihilfestelle.

Sie erhalten bei der standesamtlichen Anmeldung des Kindes mehrere Geburtsurkunden für gesetzliche Zwecke (Taufe, Kindergeld, Krankenkasse) gebührenfrei.

▶ **Wer hat Anspruch auf Arbeitsbefreiung?**

Im BAFA erhält der Ehemann oder die eingetragene Partnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes anlässlich der Geburt eines Kindes einen Tag Arbeitsbefreiung.

▶ **Welche Entscheidung muss für die Krankenversicherung des Kindes getroffen werden?**

Grundsätzlich gilt: Kinder sind wie der Hauptverdiener bzw. die Hauptverdienerin zu versichern.

Für Mitglieder der gesetzlichen Krankenkasse ist ein Kind beitragsfrei mitversichert.

Für Mitglieder einer privaten Krankenversicherung ist ein Kind privat zu versichern.

Beamtinnen, Beamte: Für Sie besteht ein Beihilfeanspruch für Ihr Kind zu 80 %, die restlichen 20 % sind über eine private Krankenversicherung abzudecken. Haben Sie 2 Kinder, erhöht sich Ihr eigener Beihilfeanspruch von 50 % auf 70 %.

▶ **Wie hoch ist das Kindergeld?**

Das Kindergeld wird monatlich in folgender Höhe gezahlt:

▶ Für die ersten drei Kinder jeweils 154 Euro.

▶ Für jedes weitere Kind 179 Euro.

Der Anspruch auf Kindergeld entsteht mit dem Monat der Geburt des Kindes. Die Kindergeldzahlung endet zunächst mit dem Ablauf des Monats, in dem das Kind das 18. Lebensjahr vollendet. Auch für Kinder in der Ausbildung wird Kindergeld unter bestimmten Voraussetzungen gezahlt.

▶ **Wo wird Kindergeld beantragt?**

Sie können das Kindergeld bei der Familienkasse des BAFA beantragen.

Das Antragsformular erhalten Sie im Referat 105.

Fügen Sie dem Antrag die Geburtsurkunde für Kindergeld bei.

▶ **Was hat es mit dem Kinderfreibetrag auf sich?**

Wenn Sie eine Einkommensteuererklärung abgeben, prüft das Finanzamt automatisch, ob für Sie entweder Kindergeld oder Kinderfreibetrag vorteilhafter ist.

▶ **Gibt es noch einen Kindergeldzuschlag zum Entgelt?**

Tarifbeschäftigte: Im TVöD ist der Kindergeldzuschlag für Kinder, die nach dem 31.12.2005 geboren sind, entfallen.

Beamtinnen, Beamte: Sie erhalten einen kindbezogenen Bezügebestandteil. Wenn der andere Elternteil auch im öffentlichen Dienst tätig ist, erhält die Person den kindbezogenen Bezügebestandteil, die das Kindergeld bezieht. Ist der andere Elternteil nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt, erhalten Sie den kindbezogenen Bezügebestandteil, auch wenn der andere Elternteil das Kindergeld bezieht.

▶ **Bleiben Resturlaub und Guthaben auf dem Gleitzeitkonto erhalten?**

Erholungsurlaub (auch Resturlaub aus dem Vorjahr), der vor Beginn der Mutterschutzfrist nicht genommen werden konnte, ist bis zur Rückkehr aus Mutterschutz oder Elternzeit übertragbar. Der Urlaub kann somit im nächsten bzw. im darauffolgenden Kalenderjahr in Anspruch genommen werden.

Ihr Gleitzeitsaldo wird am Jahresende auf 40 h gekürzt, auch wenn Sie im Mutterschutz oder in Elternzeit sind.

▶ **Wirkt sich die Mutterschutzfrist auf eine bevorstehende Verbeamtung negativ aus?**

Die Mutterschutzfrist sowie Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind werden als Dienstzeit gewertet und wirken sich nicht negativ auf die Verbeamtung aus.

▶ **Wie kann ich mit dem BAFA während des Mutterschutzes und der Elternzeit in Verbindung bleiben?**

Personalmitteilungen, Stellenausschreibungen, Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie und zu Fortbildungen werden Ihnen auf Wunsch per E-Mail zugesandt. Wenn Sie in Kontakt bleiben möchten, wenden Sie sich an das Personalreferat im BAFA.

▶ **Wann ist eine Beurteilung erforderlich?**

Wenn Sie mehrere Monate Elternzeit beantragen und nach der Elternzeit auf einen anderen Arbeitsplatz wechseln, sollten Sie darauf achten, dass für Beamtinnen und Beamte ein Beurteilungsbeitrag erstellt wird.

Einfuhr

Zum Schutz einzelner europäischer Industrien... Zeit die
Einfuhr von Textilien, Schuhen und Stahl...
Handelspolitik der Europäischen Union...

- In Zentrale und Ost...
- Gewährleistung von A...
- Förderung der A...
- Verbesserung der...
- Modernisierung und...
- Abkehrung der Ver...

Wenn Sie in Elternzeit gehen möchten



Sie müssen die Elternzeit beim Arbeitgeber schriftlich beantragen und dabei verschiedene Fristen beachten. Auch sollten Sie prüfen, ob Sie Anspruch auf Elterngeld haben, denn während der Elternzeit erhalten Sie weder Bezüge noch einen Arbeitgeberzuschuss. Nur wenn Sie in Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, erhalten Sie Bezüge bzw. Entgelt.

▶ **Wer kann Elternzeit beantragen?**

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter. Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein genommen werden. Die Eltern können die Elternzeit aber auch untereinander aufteilen oder sie gleichzeitig in Anspruch nehmen. Elternzeit muss schriftlich beantragt werden.

Auch Adoptiveltern und Auszubildende haben Anspruch auf Elternzeit.

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

Ausbildungsverhältnisse, die wegen Schwangerschaft und Mutterschutz unterbrochen und auf Antrag verlängert wurden, ruhen während der Elternzeit und werden erst nach Ende der Elternzeit fortgesetzt und ggf. zum Abschluss (Prüfung) gebracht.

▶ **Wie lange kann Elternzeit genommen werden?**

Anspruch auf Elternzeit besteht bis zum Tag vor dem dritten Geburtstag des Kindes.

Im BAFA müssen Sie sich nicht gleich nach der Geburt für die ganze Dauer der Elternzeit festlegen. Sie haben die Möglichkeit, Ihre Elternzeit zu verlängern oder später auch einen Teilzeitarbeitsplatz zu beantragen.

Mit Zustimmung des BAFA können Sie bis zu zwölf Monate Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag Ihres Kindes verschieben. Beamtinnen und Beamte können das dritte Jahr Elternzeit auch noch später nachholen.

▶ **Kann man während der Elternzeit auch arbeiten?**

Mütter und Väter können während der Elternzeit jeweils bis zu 30 Stunden pro Woche Teilzeit arbeiten. Wer mehr arbeitet, beendet die Elternzeit.

Sie sollten spätestens 8 Wochen vorher einen schriftlichen Antrag an das Personalreferat richten.

Wenn Sie mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten, haben Sie keinen Anspruch auf Elterngeld.

▶ **Welche Vorteile hat eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit im Vergleich zu Teilzeit ohne Elternzeit?**

Für Beschäftigte im BAFA besteht praktisch kein Unterschied, aber Sie haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeit in Elternzeit, was sonst im Ermessen des Arbeitgebers liegt. Darüber hinaus haben Sie während der Elternzeit einen Kündigungsschutz (dieser gilt nicht bei befristeten Verträgen und bei Ausbildungsverhältnissen).

▶ **Wann muss Elternzeit beantragt werden?**

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitsgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an ihre Mutterschutzfrist, so wird diese auf den Zweijahres-Zeitraum angerechnet. Die Anrechnung betrifft auch einen an die Mutterschutzfrist angrenzenden Erholungsurlaub.

▶ **Kann nicht beanspruchte Elternzeit übertragen werden?**

Bei kurzer Geburtenfolge können Sie seit dem 01.01.2004 auch die nicht in Anspruch genommene Elternzeit übertragen. Sie können somit z. B. die Elternzeit für das zweite Kind unmittelbar an die Elternzeit für das erste Kind anhängen und das jeweils dritte Elternzeitjahr später nehmen. Das gilt auch bei Mehrlingsgeburten.

▶ **Kann man bereits genehmigte Elternzeit verkürzen?**

Die genehmigte Elternzeit können Sie nur mit Zustimmung des BAFA verkürzen. Dies setzt voraus, dass eine freie Stelle vorhanden ist.

► **Werden Sozialversicherungsbeiträge während der Elternzeit entrichtet?**

Für die Dauer der Elternzeit ruht Ihr Arbeits- bzw. Dienstverhältnis. Deshalb werden keine Sozialversicherungsbeiträge für diese Zeit entrichtet.

► **Wie ist die Krankenversicherung während der Elternzeit und bei einer Beurlaubung für Tarifbeschäftigte geregelt?**

Gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte wenden sich bitte an ihre Krankenkasse, damit ihr Krankenversicherungsschutz bestehen bleibt.

Ihr Kind ist auch in der Elternzeit beitragsfrei familienversichert.

Bei einer Beurlaubung müssen Sie mit Ihrer Krankenkasse klären, ob Sie sich freiwillig in dieser Kasse weiter versichern können.

Privat versicherte Tarifbeschäftigte können, wenn sie während oder nach der Elternzeit Teilzeit arbeiten und entsprechend weniger verdienen, eventuell einer gesetzlichen Krankenkasse als Pflichtmitglied beitreten.

Lassen Sie sich von einer Krankenkasse darüber beraten.

► **Wie ist die Krankenversicherung während der Elternzeit und bei einer Beurlaubung für Beamtinnen / Beamte geregelt?**

Als Beamtin bzw. Beamter bleibt Ihr Beihilfeanspruch während der Elternzeit weiterhin bestehen.

Auch Ihr Kind bleibt beihilfeberechtigt (80 %).

Wenn Ihre Dienst- oder Anwärterbezüge vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben, wird Ihnen während der Elternzeit ein Beitrag zu Ihrer privaten Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 31,00 Euro monatlich gewährt.

Auf Antrag kann Beamtinnen und Beamten bis einschließlich Besoldungsgruppe A 8 sogar der monatliche Beitrag bis zum vollen Umfang erstattet werden. Die Höhe des Erstattungsbetrages ist hierbei abhängig von der Höhe Ihres Elterngeldes. Auch

nach dem 24. Lebensmonat Ihres Kindes ist eine Beitragserstattung bis zur Höhe des Pauschalbetrages von 31,00 Euro bis zum Ende Ihrer Elternzeit möglich, sofern Sie nicht oder mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt sind.

Während einer Beurlaubung haben Sie keinen Anspruch auf Beihilfe. Wenn Sie nicht über Ihren Ehemann bzw. Ihre Ehefrau krankenversichert oder beihilfeberechtigt sind, haben Sie evtl. Anspruch auf Krankheitsfürsorge in Anwendung der Beihilfevorschriften.

Über diese komplizierten Regelungen berät Sie die Bundesnetzagentur, Sonderstelle Beihilfe.

► **Wer kann Elterngeld beziehen?**

Anspruch auf Elterngeld haben nicht erwerbstätige Eltern und Eltern in Teilzeitarbeit, die nicht länger als 30 Stunden pro Woche arbeiten und das Kind, für das Elterngeld gezahlt werden soll, überwiegend selbst betreuen (Tarifbeschäftigte, Auszubildende, Beamtinnen / Beamte, Hausfrauen, Selbständige und andere).

Die Zahlung des Elterngeldes ist abhängig vom Einkommen des/der Antragstellers/ in und von der Zahl der Kinder. Berufstätige Eltern erhalten von der Geburt an 67 Prozent ihres durchschnittlichen Nettoeinkommens der vergangenen zwölf Monate. Die Lohn-Ersatzleistung ist auf maximal 1800 Euro beschränkt. Geringverdienende erhalten ein höheres Elterngeld, es kann sich von 67 bis auf 100 Prozent erhöhen.

Informationen zu den Einkommensgrenzen finden Sie auch auf der Internetseite des BMFSFJ unter www.bmfsfj.de/Elternzeitrechner/ und www.elterngeld.net/elterngeldrechner.html

► **Wie lange wird Elterngeld gezahlt?**

Elterngeld wird während der ersten 14 Monate nach Geburt ihres Kindes gezahlt. Ein Elternteil kann maximal bis zu 12 Monate beantragen, weitere 2 Monate stehen dem Partner zu, wenn er weniger oder gar nicht arbeitet.

Es ist auch möglich, dass beide – Mutter und Vater – zugleich in den ersten sieben Monaten Elterngeld beantragen und somit ihren Anspruch aufbrauchen.

► Wo beantragt man Elterngeld?

In Hessen:

Amt für Versorgung und Soziales, Schottener Weg 3, 64289 Darmstadt
Tel.: 06151 738-0, Fax: 06151 738-133, E-Mail: havs-dar@havs-dar.hessen.de

Amt für Versorgung und Soziales, Eckenheimer Landstraße 303, 60320 Frankfurt am Main
Tel.: 069 1567-1, Fax: 069 1567-491, E-Mail: post@havs-fra.hessen.de

Amt für Versorgung und Soziales, Washingtonallee 2, 36041 Fulda
Tel.: 0661 6207-0, Fax: 0661 6207-109, E-Mail: postmaster@havs-ful.hessen.de

Amt für Versorgung und Soziales, Südanlage 14 a, 35390 Gießen
Tel.: 0641 7936-501 und -502, Fax: 0641 7936-505,
E-Mail: postmaster@havs-gie.hessen.de

Amt für Versorgung und Soziales, Frankfurter Straße 84 a, 34121 Kassel
Tel.: 0561 2099-0, Fax: 0561 2099-240, E-Mail: info@havs-kas.hessen.de

Amt für Versorgung und Soziales, John-F.-Kennedy-Straße 4, 65189 Wiesbaden
Tel.: 0611 7157-0, Fax: 0611 7157-177, E-Mail: havs-wie@hlvs.hessen.de

In Rheinland-Pfalz:

Jugendämter der Landkreise, kreisfreien Städte und großen kreisangehörigen Städte

In Bayern:

ZBFS – Region Unterfranken, Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg
Telefon: 0931 4107-342 und 0931 4107-01, Fax: 0931 4107-333,
E-Mail: poststelle.ufr@zbfs.bayern.de

In anderen Bundesländern:

Nähere Informationen zu den Elterngeldstellen anderer Bundesländer erhalten Sie auf der Homepage des BMFSFJ sowie unter der Service-Rufnummer: 0180 1907050 oder per E-Mail: info@bmfjservice.bund.de.

▶ Welche Regelungen gibt es bei Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen?

Während Ihrer Elternzeit oder einer Beurlaubung können Sie an Fortbildungen teilnehmen. Sie sind dann auf dem kürzesten Weg zwischen Ihrer Wohnung und dem Fortbildungsort unfallversichert. (Vgl. auch unter Fortbildungen im Kapitel „Wenn Sie an den Arbeitsplatz zurückkehren möchten“.)

Bei Teilnahme an der Fortbildung in Elternzeit erhalten Sie für diese Zeit keine Bezüge bzw. kein Entgelt, aber nach § 14 Abs. 2 Satz 3 Bundesgleichstellungsgesetz haben Sie Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Rückkehr. Diese Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung ist bei den zuständigen Kolleginnen / Kollegen im Personalreferat zu beantragen.

Wenn Ihnen am Wohnort zusätzliche Kinderbetreuungskosten durch die Teilnahme an der Fortbildung entstehen, können Sie hierzu unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss erhalten.

Der Antrag auf Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten ist an das Personalreferat vor Antritt der Fortbildung zu richten.

▶ Besteht Anspruch auf Jahressonderzahlung?

Tarifbeschäftigte: Ihre Jahressonderzahlung (sog. Weihnachtsgeld) wird Ihnen bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, gezahlt, wenn am Tag vor dem Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat.

Wenn Sie Teilzeit in der Elternzeit arbeiten, dann haben Sie auch in weiteren Jahren Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung, vorausgesetzt, Sonderzahlungen bleiben Bestandteil des TVöD.

Beamtinnen, Beamte: Für Sie gelten folgende Regelungen:

- ▶ Wenn Ihnen wegen Inanspruchnahme von Elternzeit nur für einen Teil des Kalenderjahres Dienstbezüge zustehen, berechnet sich die Sonderzahlung nach den Bezügen, die Ihnen für das ganze Kalenderjahr ohne diese Zeiten zugestanden hätten. Haben Sie im Kalenderjahr keine Dienstbezüge erhalten, gibt es keine Sonderzahlung.

▶ Wenn Sie in Elternzeit Teilzeit arbeiten, haben Sie Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung.

▶ **Kann man Ihnen während der Elternzeit kündigen?**

Tarifbeschäftigte (auch Auszubildende): Ihnen darf in der Elternzeit nicht gekündigt werden. Sie selbst können jedoch Ihr Arbeitsverhältnis auch während der Elternzeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist beenden.

▶ **Welche Auswirkungen hat die Elternzeit auf befristete Verträge?**

Durch Elternzeit verlängern sich befristete Verträge nicht. Sie laufen zum vereinbarten Zeitpunkt aus. Berufsausbildungsverträge können auf Antrag bei der zuständigen Stelle (IHK) verlängert werden.

▶ **Welche Auswirkungen hat Elternzeit auf die Probezeit von Beamtinnen / Beamten?**

Die während der Probezeit in Anspruch genommene Elternzeit gilt nicht als Probezeit, wird aber bei der planmäßigen Anstellung im Umfang der tatsächlichen Verzögerung bis zu einem Jahr berücksichtigt. Der Ausgleich von Verzögerungen infolge der Betreuungszeiten aufgrund der Geburt mehrerer Kinder kann insgesamt nur im Umfang von höchstens zwei Jahren berücksichtigt werden.

▶ **Ist eine Beförderung bzw. Höhergruppierung während Elternzeit oder Beurlaubung möglich?**

Während der Elternzeit oder einer Beurlaubung müssen Sie in die Beförderungsbzw. Höhergruppierungsplanung einbezogen werden. Sie können in dieser Zeit einmal befördert werden. Dabei wird die letzte Regelbeurteilung zugrunde gelegt.

▶ **Wirken sich Elternzeit oder Beurlaubung nachteilig auf Beförderung oder Höhergruppierung aus?**

Elternzeit und Sonderurlaub werden auf die Mindestwartefrist bzw. Mindestbewährungszeit für Beförderung bzw. Höhergruppierung angerechnet.

▶ **Werden vermögenswirksame Leistungen während der Elternzeit gezahlt?**

Vermögenswirksame Leistungen werden nur anteilig gezahlt, wenn Sie während der Elternzeit Teilzeit arbeiten.

▶ **Welche finanziellen Ansprüche haben Tarifbeschäftigte bei erneuter Schwangerschaft in der Elternzeit?**

Bei einer erneuten Schwangerschaft während der Elternzeit erhalten Tarifbeschäftigte nur dann Mutterschaftsgeld, wenn sie selbst Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse sind. Sind Sie über Ihren Ehemann familienversichert, erhalten Sie kein Mutterschaftsgeld.

Anspruch auf einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld besteht nur, wenn Sie während der Elternzeit Teilzeit arbeiten.

▶ **Welche finanziellen Ansprüche haben Beamtinnen bei erneuter Schwangerschaft in der Elternzeit?**

Sind Sie Beamtin und nicht teilzeitbeschäftigt, zahlt Ihnen der Dienstherr 13 Euro pro Kalendertag in der Mutterschutzfrist.

Sind Sie in Elternzeit teilzeitbeschäftigt, erhalten Sie weiterhin Ihre Bezüge.

Teilen Sie bitte dem Personalreferat Ihre erneute Schwangerschaft möglichst früh mit, auch wenn Sie zu diesem Zeitpunkt nicht beschäftigt sind. Es erleichtert die Planbarkeit im Personalreferat.

▶ **Welche Auswirkungen hat Elternzeit auf die spätere Rente für Tarifbeschäftigte?**

Für ab dem 01.01.1992 geborene Kinder gelten die ersten 3 Lebensjahre als Kindererziehungszeiten. Die Beitragszeiten werden demjenigen angerechnet, der das Kind erzogen hat, in der Regel aber der Mutter des Kindes. Weitere Jahre können als Kinderberücksichtigungszeiten in die Rentenberechnung einfließen.

Das gilt auch für Adoptiv- und Pflegekinder.

► Wem wird die Kindererziehungszeit angerechnet?

Grundsätzlich werden Erziehungszeiten der Mutter zugerechnet.

Sollen Erziehungszeiten auf den Vater übertragen werden, so ist dies gegenüber dem Rentenversicherungsträger schriftlich für zukünftige Kalendermonate zu erklären. Eine Übertragung ist für höchstens 2 Monate rückwirkend möglich.

Für ältere Kinder gelten andere Regelungen.

Informieren Sie sich rechtzeitig bei Ihrem Rentenversicherungsträger.

Beamtinnen, Beamte: Für Erziehungszeiten (Elternzeit) kann Ihnen ein Kindererziehungszuschlag bei der späteren Versorgung angerechnet werden. Da die Regelungen in den letzten Jahren mehrmals verbessert wurden, kommt es wesentlich auf das Geburtsdatum des Kindes an.

Informieren Sie sich dazu beim Personalreferat.

► Welche Möglichkeit der Beurlaubung wegen Kinderbetreuung gibt es?

Tarifbeschäftigte: Nach dem Ende ihrer Elternzeit (oder auch später) können Sie Sonderurlaub ohne Bezüge beantragen. Der Antrag muss sechs Monate vor Antritt vorliegen.

Zunächst können bis zu 5 Jahre Sonderurlaub gewährt werden. Eine Verlängerung ist mit Zustimmung des BAFA möglich.

Beamtinnen, Beamte: Sie bekommen für längstens 12 Jahre Urlaub ohne Dienstbezüge, wenn Sie ein Kind unter 18 Jahren betreuen. Für den Erstantrag nennt § 72 a BBG keine Fristen. Allerdings müssen Sie eine Verlängerung der Beurlaubung 6 Monate vorher beantragen. In Absprache mit dem Personalreferat sind auch Ausnahmen bei den Fristen möglich.

► **Wird Beihilfe während des Sonderurlaubs bzw. des Urlaubs nach § 72a BBG gewährt?**

Tarifbeschäftigte: Während des Sonderurlaubs erhalten Sie keine Beihilfe, es sei denn, ihr Sonderurlaub dauert nicht länger als einen Monat.

Beamtinnen, Beamte: Sie bekommen keine Beihilfe. Aber Sie können Leistungen der Krankheitsfürsorge beantragen, wenn Sie selbst im Krankheitsfall nicht ausreichend abgesichert sind. Ist z. B. Ihr Ehemann oder Ihre Ehefrau selbst beihilfeberechtigt und kann für Sie ebenfalls bei seiner bzw. ihrer Behörde Beihilfe beantragen, können Sie keine Leistungen der Krankheitsfürsorge beziehen. Sie bekommen sie auch dann nicht, wenn Ihr Ehemann bzw. Ihre Ehefrau in einer gesetzlichen Krankenkasse Mitglied ist und Sie die Aufnahme in die kostenlose Familienversicherung beantragen können.

► **Welche Möglichkeiten gibt es für die Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen?**

Das neue Pflegegesetz regelt zwei grundsätzlich unterschiedliche Pflegesituationen:

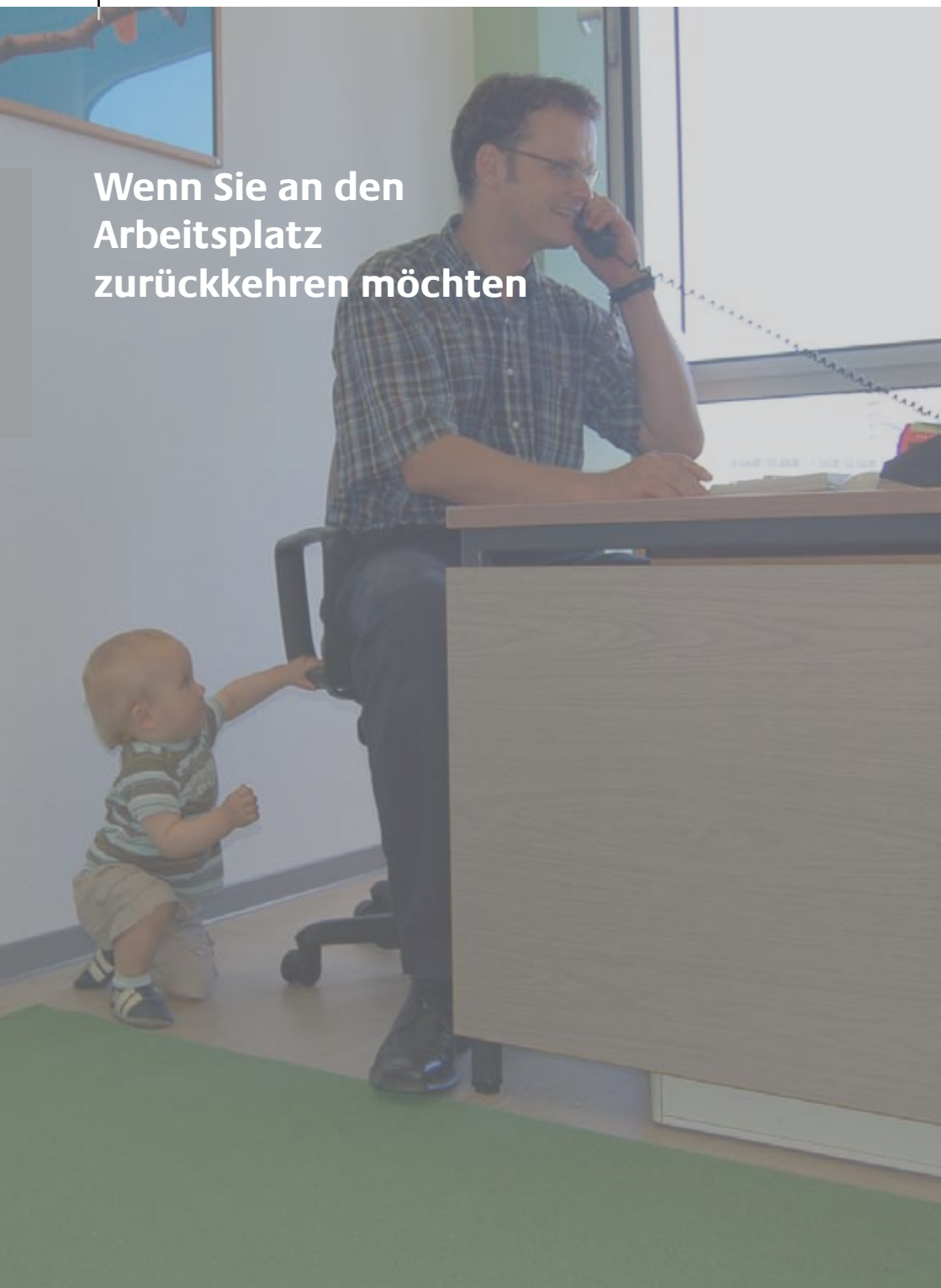
- Bei akut auftretenden Pflegesituationen haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, um für eine nahe Angehörige / einen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die sofortige pflegerische Versorgung der / des betroffenen Angehörigen sicherzustellen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, ihre Verhinderung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich dem Vorgesetzten und dem Personalreferat anzuzeigen. Der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht, jedoch ist dem Personalreferat die Pflegebedürftigkeit der / des Angehörigen durch eine entsprechende ärztliche Bescheinung nachzuweisen.
- Zu einer längeren Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung können Berufstätige bis zu sechs Monate Pflegezeit in Anspruch nehmen. Hierbei können Beschäftigte zwischen der vollständigen und teilweisen Freistellung von der Arbeit wählen. Will die / der Beschäftigte die Pflegezeit beanspruchen, muss sie / er dies spätestens zehn Tage vor Beginn schriftlich gegenüber dem Personalreferat ankündigen und sich gleichzeitig festlegen, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Die Pflegebedürftigkeit der / des Angehörigen ist durch Vorlage

einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Während der Pflegezeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

▶ **Wer sind nahe Angehörige?**

Darunter fallen nicht nur Großeltern, Eltern und Schwiegereltern., auch Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, sowie Geschwister gelten als „nahe Angehörige“. Schließlich fallen auch Kinder darunter, und zwar leibliche Kinder, Adoptivkinder- und Pflegekinder, sowie solche des Ehegatten oder Lebenspartners sowie Schwieger- und Enkelkinder.

**Wenn Sie an den
Arbeitsplatz
zurückkehren möchten**



Die Planung Ihrer Rückkehr sollte bereits beginnen, ehe Sie in die Elternzeit oder in die Beurlaubung starten. Sprechen Sie mit Ihrer Personalsachbearbeiterin bzw. Ihrem Personalsachbearbeiter über Ihre Wünsche an den zukünftigen Arbeitsplatz, insbesondere, wenn Sie in eine andere Abteilung wechseln möchten. Durch regelmäßige Kontakte zur Fachabteilung und zum Personalreferat, Einladungen zu Personalversammlungen oder Vortragsveranstaltungen und Fortbildungsangeboten, sowie die Möglichkeit von Urlaubsvertretungen oder Projektarbeit soll die Verbindung zum Haus auch in der Elternzeit oder während der Beurlaubung gestärkt werden.

► **Wann und wie muss die Rückkehr ins BAFA vorbereitet werden?**

Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit den zuständigen Kolleginnen und Kollegen im Personalreferat.

► **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das BAFA ist um familienfreundliche Arbeitsbedingungen bemüht und bietet dazu besondere Leistungen an. Natürlich gelten auch die familienfreundlichen Regelungen des Tarif- und Beamtenrechts. Das BAFA ist 2008 als familienfreundliches Unternehmen im Rahmen des „audits berufundfamilie®“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zertifiziert worden und bemüht sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

► **Kehrt man an den früheren Arbeitsplatz zurück?**

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

► **Welche Hilfe gibt es, wenn ein Kind erkrankt?**

Beamtinnen, Beamte: Sie erhalten für die Pflege Ihres kranken Kindes unter 12 Jahre (für behinderte Kinder ohne Altersgrenze) 4 Pflagetage pro Jahr. Haben Sie zwei oder mehr Kinder, besteht Anspruch auf insgesamt 5 Pflagetage pro Jahr.

Wenn Ihre Dienstbezüge unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze (Krankenversicherungspflicht) liegen, können Sie zusätzliche Pflagetage erhalten.

Tarifbeschäftigte: Für die Pflege Ihres kranken Kindes unter 12 Jahren (behinderte Kinder ohne Altersgrenze) hat jeder tarifbeschäftigte Elternteil, der einer gesetzlichen Krankenkasse angehört, das Recht, sich bis zu 10 Tage pro Jahr ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit befreien zu lassen. Bei zwei Kindern verdoppeln sich die Pflégetage. Bei drei und mehr Kindern gilt jedoch eine Höchstgrenze pro Elternteil von 25 Pflégetagen pro Jahr.

Alleinerziehende, die einer gesetzlichen Krankenkasse angehören, haben jährlich Anspruch auf 20 Tage pro Kind bzw. maximal 50 Pflégetage.

Bei Elternpaaren ist eine Übertragung der Pflégetage auf den anderen Elternteil in besonderen Fällen möglich. Darüber entscheidet die Krankenkasse.

Bei privat versicherten Tarifbeschäftigten ist eine Übertragung nicht möglich.

Siehe auch § 45 SGB V und § 2 Abs. 1 PflegeZG.

► Was bedeuten Pflégetage für Ihr Gehalt?

Tarifbeschäftigte: Die Krankenkasse zahlt Ihnen für Pflégetage höchstens das Nettogehalt abzüglich 12% für Sozialversicherungsbeiträge.

Das Pflégetagegeld müssen Sie bei Ihrer Krankenkasse mit dem Original der ärztlichen Bescheinigung über die Erkrankung Ihres Kindes beantragen.

► Wo wird Sonderurlaub für die Pflégetage beantragt?

Reichen Sie Ihren Antrag auf Sonderurlaub beim Personalreferat mit der Urlaubskarte ein und fügen Sie die Kopie der ärztlichen Bescheinigung über die Erkrankung Ihres Kindes bei.

Die Freistellung setzt voraus, dass keine andere Person in Ihrem Haushalt die Betreuung des Kindes übernehmen kann.

▶ **Wie lange können Beamtinnen / Beamte Erholungsurlaub ansparen, um für Notfälle der Kinderbetreuung vorzusorgen?**

Mütter und Väter können Erholungsurlaub zum Teil ansparen und auf kommende Jahre übertragen. 20 Tage Erholungsurlaub müssen die Beschäftigten nehmen, weitere Urlaubstage können sie ansparen. Der angesparte Erholungsurlaub muss spätestens bis zum 30.09. des Jahres genommen werden, in dem Ihr jüngstes Kind 12 Jahre alt wird.

Tarifbeschäftigte: Für Sie gibt es keine vergleichbare Regelung.

▶ **Gibt es Hilfe bei der Suche nach Kitaplätzen?**

Das BAFA beabsichtigt, für Kinder von Beschäftigten, Belegrechte für Plätze in der Kindertagesstätte „Zwergenburg“ in BAFA eigenen Räumen, für die Betreuung von unter 3-Jährigen, zur Verfügung zu stellen.

▶ **Wie finde ich eine geeignete Betreuung für mein Kind?**

Informationen zu BAFA nahen Betreuungsangeboten für Kinder finden Sie auf den Internetseiten folgender Institutionen:

Für Kleinkinder bis 3 Jahre:

- ▶ Zwergenburg, Verein zur Förderung der Kleinkindbetreuung e. V. Eschborn: www.zwergenburg-ev.de
- ▶ Kinderzeit Gute Zeit gGmbH Schwalbach a. Ts.: www.kinderzeit-gutezeit.de
- ▶ Educare Eschborn Süd: www.educare.de
- ▶ NET Netzwerk Eschborner Tagesbetreuung e. V.: www.net-e-v.de
- ▶ Au Pair-Vermittlung: www.aupair-hessen.de
- ▶ Babysittervermittlung: Evangelische Familien- und Erwachsenenbildung im Dekanat Kronberg www.evangelische-familienbildung.de

Für Kinder ab 3 Jahre bis zum Ende des Grundschulalters:

- ▶ Kindertagesstätten-Verwaltung Stadt Eschborn: kita-verwaltung@eschborn.de
- ▶ Katholische Kindertagesstätte Rosenhecke Eschborn: kita.rosenhecke@gmx.de
- ▶ evkitaeschborn@aol.com
- ▶ Montessori-Kinderhaus Kronberg: www.montessori-kronberg.de/kinderhaus

Weitere aktuelle Informationen dazu finden Sie auch im Intranet.

▶ Ist Kinderbetreuung steuerlich absetzbar?

Seit 01.01.2006 können Kinderbetreuungskosten wie folgt steuerlich geltend gemacht werden:

1. Allein Erziehende und doppelt verdienende Paare können zwei Drittel ihrer Kinderbetreuungskosten für Kinder bis zum 14. Lebensjahr als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben bei Selbständigen gemäß § 4 f i. V. m. § 9 Abs. 5 Einkommensteuergesetz absetzen. Maximal können Sie 4.000 Euro pro Kind und Jahr geltend machen.
2. Familien mit einer allein verdienenden Person können zwei Drittel der Kinderbetreuungskosten für Kinder von 3 bis 6 Jahren als Sonderausgaben gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 5 Einkommensteuergesetz von der Steuer absetzen. Maximal können Sie 4.000 Euro pro Kind und Jahr geltend machen. Kinderbetreuungskosten für Kinder von 7 bis 14 Jahren können gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 8 Einkommensteuergesetz nur als Sonderausgaben geltend gemacht werden, wenn sich der nicht erwerbstätige Elternteil entweder in Ausbildung befindet oder körperlich, geistig oder seelisch behindert oder krank ist.
3. Soweit die Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten (bzw. Betriebsausgaben) oder Sonderausgaben berücksichtigungsfähig sind, besteht kein Anspruch, für diese Kosten die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse oder Dienstleistungen gemäß § 35 a Einkommensteuergesetz in Anspruch zu nehmen.

Die Steuerermäßigung gemäß § 35 a kann jedoch für Kinderbetreuungskosten von Familien mit einer allein verdienenden Person und Kindern zwischen 7 und 14 Jahren in Anspruch genommen werden, wenn sich der nicht erwerbstätige Elternteil weder in Ausbildung befindet noch körperlich, geistig oder seelisch behindert oder krank ist. Für andere / weitere haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse oder Dienstleistungen (z. B. Reinigungskraft) kann die Steuervergünstigung gemäß § 35 a Einkommensteuergesetz in Anspruch genommen werden.

▶ **Wer kann das Eltern-Kind-Büro nutzen?**

Wenn Sie vorübergehend keine Betreuung für Ihr Kind haben, können Sie das Eltern-Kind-Büro nutzen.

Das Eltern-Kind-Büro ist mit einem PC-Arbeitsplatz ausgestattet und mit Kinderbett, Wickelaufgabe, Kindermöbeln und Spielzeug eingerichtet.

Wenn Sie das Eltern-Kind-Büro (Raum 911a) nutzen möchten, buchen Sie das Zimmer im Intranet in der Rubrik Raumreservierung.

▶ **Welche Hilfen bietet das BAFA zur Vereinbarkeit von Beruf & Familie?**

Das BAFA berücksichtigt die Belange der Beschäftigten mit Familienpflichten bei der Regelung von Gleitzeit, Telearbeit und Teilzeit.

▶ **Gibt es Erleichterungen bei der Arbeitszeit?**

Beamtinnen, Beamte: Sie können auf Antrag von der Wochenarbeitszeiterhöhung auf 41 Stunden ausgenommen werden, wenn Sie Kindergeld für ein Kind unter 12 Jahren (behinderte Kinder ohne Altersgrenze) beziehen. Das gilt auch, wenn in Ihrem Haushalt ein pflegebedürftiges Familienmitglied lebt (Nachweis der Pflegestufe ist erforderlich). Der Antrag ist als Word-Vorlage verfügbar.

▶ **Welche Teilzeitarbeit ist möglich?**

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

▶ **Gibt es besondere Regelungen für Teilzeitbeschäftigte?**

Teilzeitbeschäftigte können je nach Verteilung ihrer Arbeitszeit eine eigene kürzere Kernzeit vereinbaren.

▶ **Was ist bei Teilzeit zu beachten?**

Sollten Sie sich für Teilzeit entscheiden, befristen Sie möglichst Ihren Antrag.

Sofern Sie Teilzeit unbefristet beantragen und dann unvorhergesehen vorzeitig Ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, können Sie die Arbeitszeit nur in Abhängigkeit von den dienstlichen und haushaltstechnischen Möglichkeiten wieder erhöhen.

▶ **Was wird bei Telearbeit vorausgesetzt?**

Das BAFA bietet alternierende Telearbeit an. Der Anteil der Telearbeit an der regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit orientiert sich am Aufgabengebiet und am Kommunikationsbedarf der Arbeitseinheit, der Telearbeiterin / des Telearbeiter. Wenn Kinder unter 14 Jahren (behinderte Kinder ohne Altersgrenze) oder pflegebedürftige Angehörige im Haushalt leben, werden Beschäftigte bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen bevorzugt berücksichtigt. Die übrigen Voraussetzungen für Telearbeit sind in der Dienstvereinbarung Telearbeit geregelt.

▶ **Gibt es besondere Regelungen für Beschäftigte mit Familienpflichten bei Fortbildungen?**

§ 10 Abs. 2 Bundesgleichstellungsgesetz regelt die Erstattung von Kinderbetreuungskosten am Fortbildungsort.

Wenn Sie an einer Fortbildung am Wohnort teilnehmen und Ihnen dadurch zusätzliche Kinderbetreuungskosten entstehen, regelt eine BMI-Empfehlung die Erstattung. Der Zuschuss kann gewährt werden, wenn u. a. folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- ▶ Kinder unter 12 Jahren müssen betreut werden
- ▶ Kosten sind im Vorfeld der Fortbildung anzuzeigen

Die entsprechende Regelung finden Sie im Intranet unter Fortbildungsangebote / Organisatorisches.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle herausgegeben. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.