



Elke Gabriel, Gesamtfrauenvertreterin, GFV@senbjf.berlin.de, Tel.: 90227 - 6826
Friederike Peiser, stellvertretende GFV, GFV@senbjf.berlin.de, Tel.: 90227 - 6827

Informationen für werdende Eltern im Schuldienst und im Vorbereitungsdienst

Inhalt

1. Die Schwangerschaft

- 1.0 Schutzbestimmungen
- 1.1 Mutterschutzgesetz, Vorbereitungsdienst und befristete Arbeitsverhältnisse
- 1.2 Meldung der Schwangerschaft
- 1.3 Gefährdungsbeurteilung
- 1.4 Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- 1.5 Beschäftigungsverbote und Regelungen im Innendienst/ Regelungen im Vorbereitungsdienst
- 1.6 Vorsorgeuntersuchungen
- 1.7 Gesundheitsprävention in der Schwangerschaft
- 1.8 Kündigungsschutz
- 1.9 Regelungen zur Umsetzung während und nach der Schwangerschaft

2. Rund um die Geburt

- 2.1 Mutterschaftsgeld und andere Gelder
- 2.2 Sonderurlaub für Vater/ Lebenspartnerin/ Lebenspartner
- 2.3 Unterbringung des Kindes

3 Elternzeit und Elterngeld

- 3.1 Elternzeit
- 3.2 Elternzeit und Berufstätigkeit
- 3.3 Elterngeld
 - 3.3.1 Basiselterngeld
 - 3.3.2 Elterngeld-Plus
 - 3.3.3 Partnerschaftsbonus
- 3.4 Kindergeld

4. Erwerbstätige Mütter

- 4.1 Stillzeiten und Arbeitsschutz für stillende Mütter
- 4.2 Die Auswirkung von Erziehungszeiten auf Entgeltstufen im neuen Tarifvertrag

5. Sonderurlaub für LAA zur Kindererziehung oder bei pflegebedürftigen Angehörigen

6. Familienplanung (Schwangerschaft, Elternzeit, Teilzeit) und Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahren

1. Die Schwangerschaft

1.0 Schutzbestimmungen

Die rechtlichen Bestimmungen, die schwangeren und stillenden Müttern Schutz und Fürsorge gewährleisten, sind für Angestellte im Mutterschutzgesetz (MuSchG) und für Beamtinnen in der Mutterschutzverordnung (MuSchVO) festgelegt (*Achtung: Die MuSchVO wird in Kürze in geänderter Fassung herausgegeben!*). In jeder Schule müssen ein Mutterschutzgesetz und eine Mutterschutzverordnung öffentlich ausliegen oder aushängen. Fragen Sie bei der Schulleitung nach. Sie finden die Texte auch im Internet, z.B. unter www.gesetze-im-internet.de → **Verordnungen/Gesetze** oder auf der Internetplattform des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend → www.bmfsfj.de.

1.1 Mutterschutzgesetz, Vorbereitungsdienst und befristete Arbeitsverhältnisse

Seit dem 01.01.2018 ist das neue Mutterschutzgesetz in Kraft und musste bis zum 01.01.2019 umgesetzt werden. Das Mutterschutzgesetz gilt auch für Lehramtsanwärterinnen (LAA), Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und in der Probezeit sowie für Student*innen und Schüler*innen (vgl. „Leitfaden zum Mutterschutz“, eine Publikation des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet auch bei Schwangeren vertragsgemäß.

1.2 Meldung der Schwangerschaft

Damit die gesetzlichen Schutzrechte für Schwangere und stillende Mütter in Kraft treten können, sollten Sie Ihre Dienstbehörde schnellstmöglich über Ihre Schwangerschaft informieren (§15 MuSchG und §6 MuSchVO). Das sind konkret die **Schulleitung** und die **Personalstelle**. Eine formlose Mitteilung reicht hierfür aus. **LAA informieren die Schulleitung und die Seminarleitung. Eine Offenbarungspflicht besteht jedoch nicht.** Die Dienstbehörde benötigt ein ärztliches Zeugnis oder das einer Hebamme, welches den errechneten Geburtstermin und Ihren Namen ausweist, die Kosten für das Attest muss die Dienstbehörde erstatten (allerdings nur in Höhe des 2,3-fachen Gebührensatzes). Alternativ wird auch nach einer Kopie aus dem Mutterpass gefragt. Sie sind nicht verpflichtet eine solche vorzulegen, da dort Ihre persönlichen und medizinischen Daten festgehalten sind. Um die benötigten Informationen schnell an Ihre Schule weiterzureichen, können Sie allerdings eine Kopie des Mutterpasses (Seite mit Ihrem Namen, Seite mit dem errechneten Termin) erstellen, die anderen sensiblen Daten auf den Seiten schwärzen und die Kopie dann an Ihre Schulleitung weiterreichen. Die Dienstbehörde darf die Mitteilung über die Schwangerschaft Dritten nicht unbefugt bekanntgeben (§27 (1) MuSchG).

Die Schulleitung hat von der Mitteilung der werdenden Mutter über die Schwangerschaft unverzüglich das Arbeitsmedizinische Zentrum (AMZ) der Charité und das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGeSi) zu unterrichten.

1.3 Gefährdungsbeurteilung

Unverzüglich nach Kenntnis der Schwangerschaft ist die Schulleitung verpflichtet, die **werdende Mutter** aus Infektionsgründen bis zur Feststellung ihres ausreichenden Antikörperschutzes gegen Krankheiten **freizustellen (befristetes Beschäftigungsverbot)**. **Für jede Schwangere muss eine Gefährdungsbeurteilung durch die Schulleitung** erstellt werden, sobald diese Kenntnis von der Schwangerschaft erhält (§10, §13, §14 MuSchG). Die Frauenvertreterin und die anderen Beschäftigtenvertretungen sind über den Termin zur Durchführung der Gefährdungsanalyse durch die Schulleitung rechtzeitig zu informieren, d.h. schon bei Bekanntgabe der Schwangerschaft. **Das gilt auch für Lehramtsanwärterinnen.** Die Beschäftigtenvertretungen erhalten bei Einverständnis der Schwangeren die gesamten Beurteilungsbögen, grundsätzlich jedoch den Bogen über vorgenommene Schutzmaßnahmen. **Für Lehramtsanwärterinnen im regulären Vorbereitungsdienst ist die Frauenvertreterin rechtlich nicht zuständig.** Es ist zu empfehlen, dennoch den Kontakt zur Frauenvertreterin der Region, in der sich die Ausbildungsschule befindet, zu suchen, um ggf. eine **Beratung zu erhalten.** Nach der Gefährdungsbeurteilung folgt die betriebsärztliche Untersuchung, bei der die Immunität gegen ansteckende (Kinder-)Krankheiten überprüft wird. Seit Februar 2019 wird diese vom AMZ der Charité vorgenommen. Hierfür meldet die Schulleitung die Kollegin per E-Mail an: amz-schule@charite.de. Das AMZ nimmt dann per E-Mail Kontakt zu der Schwangeren auf, um einen Termin zu vereinbaren. Die Schwangere nimmt den Mutterpass, den Impfausweis und die ausgefüllte Gefährdungsbeurteilung mit zu dem Termin bei dem/der Betriebsarzt/-ärztin des AMZ.

Es besteht ein befristetes Beschäftigungsverbot für Tätigkeiten in der Schule, bis die Ergebnisse der betriebsärztlichen Untersuchung der Schule mitgeteilt werden. **Lehramtsanwärterinnen können weiterhin die Seminare besuchen. Seminarleitungen sprechen kein Beschäftigungsverbot aus.**

Das AMZ betreibt folgende zwei Standorte:

- Campus Rudolf Virchow (Wedding) Augustenberger Platz 1, 13353 Berlin,
- Campus Benjamin Franklin (Steglitz) Hindenburgdamm 30, 12203 Berlin.

Die Terminvergabe erfolgt nach Maßgabe freier Termine. Leider kann ein bestimmter Untersuchungsort nicht garantiert oder geändert werden. Über den Termin werden die Schwangere und die Schulleitung informiert. Der Immunstatus und die Auswertung der Gefährdungsbeurteilung entscheiden darüber, ob seitens der Betriebsärztin/ des -arztes ein generelles oder eingeschränktes Beschäftigungsverbot erteilt wird und/ oder die Schwangere ihrer bisherigen Tätigkeit weiterhin nachgehen darf.

1.4 Umgestaltung des Arbeitsplatzes

Über eine Empfehlung für ein eventuelles betriebliches Beschäftigungsverbot wird die Schulleitung durch das AMZ informiert. Die Schulleitung muss in den Fällen, bei denen Lehramtsanwärterinnen betroffen sind, die Seminarleitung informieren.

Stellt das betriebsärztliche Gutachten fest, dass kein grundsätzliches Beschäftigungsverbot erteilt werden sollte, ist der Arbeitsplatz so anzupassen, dass keinerlei Gefährdungen entstehen. Das bedeutet immer: **keine Mehrarbeit, keine Pausenaufsichten, keine gefährlichen Arbeiten, kein schweres Heben bzw. Tragen, kein Sport-/Schwimmunterricht, keine Betreuung von Epileptikern, keine Inkontinenzversorgung, keine Wundversorgung, keine Nacharbeit (keine Elternabende nach 20.00 Uhr sowie keine Klassenfahrten), Ruhemöglichkeit. Weiterhin besteht keine Verpflichtung zu Ausflügen oder Wandertagen mitzugehen**, §§ 4, 5, 6, 9 MuSchG und §8 MuSchVO). Für Schwangere muss ein Ruheraum geschaffen werden, mindestens jedoch außerhalb von Räumen für Schüler*innen, Sekretariat und Personalraum eine Möglichkeit zum Hinlegen. Sollte dies nicht gegeben sein, kann eine Umstellung des Stundenplanes bzw. eine teilweise Verlagerung von Arbeiten nach Hause erfolgen.

In Zweifelsfällen ist im Interesse der Gesundheit der werdenden Mutter zu entscheiden. Treten durch Nichtbeachtung der Schutzgesetze evtl. Spätfolgen auf, kann der Arbeitgeber dafür haftbar gemacht werden.

1.5 Beschäftigungsverbote und Regelungen im Innendienst/ Regelungen im Vorbereitungsdienst

1. „Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.“ (§ 16 MuSchG und §1 MuSchVO). Sollte also Ihr Arzt/ Ihre Ärztin feststellen, dass Sie schon vor Eintritt der Mutterschutzfrist (6 Wochen vor der Entbindung) nicht mehr in der Lage sind zu arbeiten, dann reichen Sie umgehend ein **Attest** ein. Hierbei handelt es sich nicht um eine „normale“ Krankschreibung, sondern um ein **individuelles Beschäftigungsverbot im Rahmen einer Schwangerschaft mit Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn)** auch für Angestellte (§ 18 MuSchG).

Bei Lehramtsanwärterinnen ist dies der Personalstelle durch die Seminarleitung unverzüglich mitzuteilen.

Gemäß § 6 Abs. 7 der VSLVO können **auf Antrag einer Lehramtsanwärterin auch Zeiten der Schwangerschaft, in denen die LAA nach § 2 Abs. 2 der Mutterschutzverordnung nicht mehr Unterricht erteilen darf, als Abwesenheitszeiten gewertet werden.**

2. Alle Lehrerinnen, Erzieherinnen und andere im Schuldienst beschäftigte Frauen dürfen vom **Beginn des 6. Schwangerschaftsmonats** (entsprechend 21. Schwangerschaftswoche) an nicht mehr als 4 Stunden am Tag stehend arbeiten. Ihnen ist das Arbeiten im Sitzen auf einem ergonomischen Stuhl zu ermöglichen (§ 11 MuSchG und §2 MuSchVO). Ggf. können Schwangere deshalb in den **Innen- oder Bürodienst – auch als Teiltätigkeit** – umgesetzt werden. In der Mutterschutzverordnung (§ 2 Abs. 2) heißt es:
„Lehrerinnen und Beamtinnen in Kindergärten, Horten und ähnlichen Einrichtungen dürfen vom Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft an nicht mehr Unterricht erteilen oder in Kindergärten, Horten und ähnlichen Einrichtungen tätig sein, es sei denn, dass sie sich hierzu ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.“
Möchten Sie Ihre bisherige Tätigkeit (auch in Teilen) trotzdem fortsetzen, so sollten Sie demzufolge eine formlose **Erklärung zur „Fortsetzung der Unterrichtstätigkeit oder**

erzieherischen Arbeit“ verfassen, die Sie aber jederzeit und ohne Angabe von Gründen widerrufen können. Einen Vordruck der Erklärung erhalten Sie von der Personalstelle vor Beginn des 6. Monats per Post, wenn diese rechtzeitig informiert wurde. Es ist oftmals aus planerischen Gründen sinnvoll, Ihre Schulleitung zeitnah über Ihr gewünschtes Vorgehen in Kenntnis zu setzen. Auch während des Innendienstes erhalten Sie weiterhin Ihr bisheriges Gehalt/ Einkommen.

Für Lehramtsanwärterinnen bedeutet dies, dass sie den Vorbereitungsdienst auch um diese „Innendienst-Zeit“ auf Antrag verlängern können, in der sie zwar an den Veranstaltungen des Allgemeinen Seminars und der Fachseminare teilnehmen, aber nicht mehr unterrichten. Diese Zeit zählt dann auch als komplette „Abwesenheitszeit“. Für den Antrag selbst gibt es keine Antragsfristen; er kann noch vor dem Wiedereinstieg zum Ende der Elternzeit gestellt werden.

3. In den **6 Wochen vor der Entbindung dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden**, es sei denn, Sie wünschen es ausdrücklich (§ 3 MuSchG). Eine solche Entscheidung können Sie jederzeit – ohne Angabe von Gründen – widerrufen. **Nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot von 8 Wochen.** Die **Schutzfrist verlängert sich auf 12 Wochen bei Mehrlings- und Frühgeburten** (das Kind wiegt bei der Geburt weniger als 2500g) oder **wenn vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wird.** Wird das Kind vor dem errechneten Termin geboren, so verlängert sich die nachgeburtliche Schutzfrist um den gleichen Zeitraum (§3 MuSchG). Eine volle Mutterschutzzeit (14 bzw. 18 Wochen) ist also gewährleistet. Diese Regelung wirkt sich positiv auf Freistellung und finanzielle Absicherung aus. Eine Frühgeburt muss ärztlich bescheinigt werden. Ab einem Geburtsgewicht von 500g (ca. 22. Schwangerschaftswoche) spricht man von einer Frühgeburt, auch falls das Kind tot zur Welt kommt. Auch dann gilt die 12-wöchige Schutzfrist.

Bei Geburten unter 500g Geburtsgewicht bzw. vor der 22. SSW spricht man von „Fehlgeburten“. Es gelten keine Schutzfristen. Für eine Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche gilt jedoch der besondere Kündigungsschutz länger.

1.6 Vorsorgeuntersuchungen

Der Arbeitgeber muss Sie für die Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen vom Dienst freistellen.

1.7 Gesundheitsprävention in der Schwangerschaft

Einige Krankenkassen beteiligen sich oder übernehmen die Kosten für Fitnesskurse wie Yoga, Aquagymnastik, Schwangerschaftsgymnastik, Pilates etc. Genaue Informationen sind bei den Krankenkassen zu erfragen.

1.8 Kündigungsschutz

Für Schwangere besteht **Kündigungsschutz vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des 4. Monats nach der Entbindung** (§17 MuSchG). **Das Verbot erstreckt sich auch auf die Elternzeit** (vgl. oben genannten „Leitfaden zum Mutterschutz“). Eine Kündigung ist unwirksam, wenn innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung eine bestehende Schwangerschaft attestiert wird.

Der Kündigungsschutz gilt für Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen, **auch bei Beschäftigung auf Probe** oder auf Widerruf.

Ein Vertrag mit befristeter Beschäftigung endet entsprechend der vertraglichen Vereinbarung. Gleiches gilt für das Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, sofern die Staatsprüfung erfolgreich absolviert wurde.

1.9 Regelungen zur Umsetzung während und nach der Schwangerschaft

Dürfen Sie während der Schwangerschaft aufgrund eines ärztlichen Attestes nicht mehr an Ihrem bisherigen Arbeitsplatz arbeiten, so **kann die Dienstbehörde Sie während der Schwangerschaft auf einen anderen, zumutbaren Arbeitsplatz umsetzen.** Hinsichtlich der Zumutbarkeit sind allerdings enge Grenzen gesetzt. So braucht eine Schwangere kein Arbeitsangebot anzunehmen, in dem eine

Maßregelung zum Ausdruck kommt; ihr dürfen keine gänzlich berufsfremden Arbeiten zugemutet werden.

Das Angebot muss zudem auf die persönlichen Belange der Schwangeren bzw. Eltern gegebenenfalls auch außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses, Rücksicht nehmen (z.B. Kinderbetreuung; vgl. hierzu auch den aktuell gültigen Frauenförderplan 2017-2023 – „Richtlinien für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Schuldienst“).

Im Sinne eines gelingenden Wiedereinstiegs in Ihre Tätigkeit ist es ratsam, mit Ihrer Schulleitung in Kontakt zu bleiben. Der berlinweite Frauenförderplan (2017-2023) enthält unter 5.3 und 5.4 folgende Maßnahmen: Vor Beginn der Elternzeit sind zur Förderung der beruflichen Entwicklung auf Wunsch der betreffenden Person im Rahmen eines Gesprächs mit der Schulleitung mögliche Regelungen schriftlich darüber zu vereinbaren [...], ob:

- sie regelmäßig zu schulischen Veranstaltungen eingeladen werden möchte,
- wann sie bereit ist, Krankheitsvertretungen zu übernehmen
- und ob sie über Stellenausschreibungen informiert werden möchte.“ (5.3)

„Für einen gelingenden Wiedereinstieg und um den Informationsfluss in den Beruf nach Elternzeit [...] sicher zu stellen, bieten Schulleitungen von sich aus Wiedereinstiegsgespräche an.“ (5.4)

Falls an Ihrer Schule bei Ihrer Rückkehr nach beendeter Elternzeit ein Überhang besteht, können Sie allerdings auch von Umsetzung betroffen sein. Dringen Sie unter Einbeziehung der Personalvertretungen darauf, dass dann an der betreffenden Schule, zu der Sie auch während Ihrer Elternzeit gehören, eine Auswahl für die Umsetzung von Kolleg*innen nach dem Punktesystem der DV Umsetzungen erfolgt.

2. Rund um die Geburt

2.1 Mutterschaftsgeld und andere Gelder

Dienstbezüge/ Anwärterinnenbezüge bzw. Mutterschaftsgeld erhalten alle Schwangeren bzw. Mütter in der Zeit des Beschäftigungsverbots bis zum Ende des Mutterschutzes.

- **Beamtinnen sowie LAA im Beamtenverhältnis auf Widerruf** erhalten während der Schutzfristen vor und nach der Geburt ihre Dienstbezüge bzw. Anwärterinnenbezüge weiterhin in voller Höhe vom Dienstherrn. Ab dem ersten des Kalendermonats, in dem das Kind geboren wurde, steht ihnen dann auch der kinderbezogene Familienzuschlag zu (Geburtsurkunde vorlegen).
- **Gesetzlich versicherte Angestellte sowie LAA im berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst** erhalten Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (bis zu 13 Euro am Tag). Der Arbeitgeber stockt das Mutterschaftsgeld bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate (13 Wochen) auf. Das Mutterschaftsgeld muss 7 Wochen vor dem ärztlich bestätigten voraussichtlichen Entbindungstermin bei der gesetzlichen Krankenkasse beantragt werden.
- **Privat versicherte Angestellte** müssen Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt beantragen. Nähere Informationen und Antragsformulare hierzu finden Sie unter **www.mutterschaftsgeld.de**. Dieses beträgt maximal € 210, zuzüglich des **Zuschusses des Arbeitgebers**.

Sie müssen deshalb Ihrer Krankenkasse und Ihrem Arbeitgeber eine **Geburtsurkunde** zuschicken. (Bei einer ambulanten Geburt oder einer Hausgeburt muss die Geburtsurkunde beim zuständigen Standesamt beantragt werden. Bei regulären Krankenhausgeburten wird sie in der Regel vor Ort ausgestellt.)

Die **Kosten für die Geburt** – im Krankenhaus, ambulant oder zu Hause – werden von der **Krankenkasse** (z.T. allerdings nur anteilig) und ggf. der Beihilfe erstattet. Unter welchen Voraussetzungen Mütter das Recht haben eine Haushaltshilfe zu engagieren, klären Sie bitte rechtzeitig mit Ihrer Krankenkasse oder der Beihilfe.

2.2 Sonderurlaub für Vater/ Lebenspartnerin/ Lebenspartner

Zur Geburt ist dem im Haushalt lebenden Ehemann oder der eingetragenen Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner ein Tag Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren (Angestellte: TVL §29; Beamte: §1(1) SurlVO, 7.3. 2007). Nichteheliche Gemeinschaften sind hier leider noch

immer nicht gleichgestellt. Bei nichtverheirateten Beamten **kann** ein Arbeitstag Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge gewährt werden (§ 1 AV SUrIVO, 7.3.2007).

2.3 Unterbringung des Kindes

Je nach Ihrem persönlichen Betreuungsbedarf, melden Sie Ihr Kind schon gegen Ende der Schwangerschaft oder gleich nach der Geburt bei den entsprechenden Trägern oder bei der Abt. Jugend und Familie des Bezirksamtes an, um einen Platz in einer staatlichen oder privaten Einrichtung („Kitaplatz“) sicherzustellen. Die Vergabe der Plätze richtet sich nach der Dringlichkeit, der Dauer der Anmeldung und auch nach den bezirklichen Möglichkeiten. Es gibt auch private Tagespflegestellen, die privat oder anteilig durch das Bezirksamt finanziert werden.

3. Elternzeit und Elterngeld

3.1 Elternzeit

Das Elternzeitgesetz ist seit dem 1.1.2007 in Kraft, neugefasst durch Bek. V. 27.01.2015 (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG). Sie finden das Gesetz auch im Internet unter **www.gesetze-im-internet.de → Verordnungen/Gesetze → beeg**.

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Auch Mütter und Väter im Vorbereitungsdienst können in Elternzeit gehen. Die 3-jährige Elternzeit kann von einem Elternteil, abwechselnd oder auch von beiden gemeinsam genutzt werden.

Elternzeit muss beim Arbeitgeber angezeigt werden (§ 16 BEEG). Für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes muss **spätestens 7 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit das Elternzeitbegehren schriftlich bei Ihrer Personalstelle eingegangen sein**. Gleichzeitig muss die/der Beschäftigte erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bedenken Sie den zeitlichen Vorlauf des Dienstweges (Schulleitung, Schulaufsicht, Personalstelle) und senden Sie Ihr Elternzeitbegehren möglichst bald nach der Geburt ab.

Hinweis: Auch wenn die **Gesetzeslage eine Festlegung der Elternzeit für mindestens 2 Jahre vorsieht, ist es langjährige Praxis im Schulbereich, auch kürzere Zeiträume (z.B. 1 Jahr und auch weniger) zu bewilligen**. Eine Verlängerung wurde bisher immer genehmigt. Ein Antrag auf vorzeitige Beendigung der Elternzeit wird hingegen zumeist abgelehnt, soweit kein besonderer Härtefall vorliegt.

Weitere Regelungen zur Elternzeit:

- Beide Elternteile können gleichzeitig bis zu drei Jahre unbezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen.
- Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen (eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich).
- Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist demnach auch eine Übertragung von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes möglich.
- Die Anmeldung der Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem 3. und 8. Geburtstag muss dem Arbeitgeber mindestens 13 Wochen, für den Zeitraum zwischen dem 0. bis 3. Geburtstag des Kindes mindestens 7 Wochen vorher schriftlich mitgeteilt werden.

3.2 Elternzeit und Berufstätigkeit

Im Rahmen der Elternzeit ist – auch bei Bezug von Elterngeld – (weiterhin) eine Teilberufstätigkeit möglich. So kann ein Elternteil (oder auch beide zeitgleich) eine **Teilzeitbeschäftigung bis zu 75%** einer Vollzeitstelle arbeiten. Das entspricht max. 30 Zeitstunden bzw. an ISS, Gymnasien und berufsbildenden Schulen = 19 von 26 Unterrichtsstunden; an Grundschulen 21 von 28 Unterrichtsstunden. Für LAA ist mit Zustimmung des Landes Berlin eine Erwerbstätigkeit **bei einem anderen Arbeitgeber** von bis zu 30 Zeitstunden/ 75% der Wochenarbeitszeit möglich. Dabei müssen diese jedoch beachten, dass die Übernahme des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrages während der Elternzeit durch das Land Berlin nur erfolgt, solange der Umfang der Erwerbstätigkeit während der Elternzeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit umfasst (§ 9 Elternzeitverordnung).

Nach unten hin ist keine Begrenzung mehr gegeben; d.h. auch ein Minimum an wöchentlichen Arbeitsstunden im Beruf (z.B. 2 Stunden) ist rechtlich möglich.

Solange Sie sich in der Elternzeit befinden – mit oder ohne Teilzeit – dürfen Sie ohne Ihre Zustimmung nicht umgesetzt werden. Bei Rückkehr aus der Elternzeit siehe Abschnitt 1.9.

3.3 Elterngeld

Eltern, deren Kinder **ab dem 1. Juli 2015** geboren wurden, haben neben der Option **Elternbasisgeld** zu beantragen, die Möglichkeit, **Elterngeld-Plus** und den **Partnerschaftsbonus** zu wählen.

Zielsetzung des Elterngeld-Plus („Entgeltersatzleistung“) mit Partnerschaftsbonus ist eine familienbewusste Gestaltung der Arbeitswelt und eine geschlechtergerechtere Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zu ermöglichen. Dazu können die Eltern zwischen Elternbasisgeld, Elterngeld-Plus und Partnerschaftsbonus wählen oder alle drei Varianten miteinander kombinieren. Das Spektrum dieser Wahl- und Kombinationsmöglichkeiten ist vielfältig und abhängig von den individuellen Lebensumständen der Familien. Auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums können Sie mit dem Elterngeldrechner Ihre individuellen Gestaltungsmöglichkeiten am Modell ausprobieren und eine erste Einschätzung des Elterngeldanspruchs erfahren (www.bmfsfj.de -> Service bzw. www.familien-wegweiser.de -> Rechner).

Anspruch auf Elterngeld (Basiselterngeld und Elterngeld-Plus) haben Mütter und Väter, die:

- ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- die Wochenarbeitszeit von 30 Wochenstunden (= 75%) nicht überschreiten,
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben,
- ihren Wohnsitz in Deutschland haben.

3.3.1 Basiselterngeld

(bisherige und bestehende Variante, gesetzlich seit dem 01. Januar 2007)

- Eltern können zwischen dem Bezug von Basiselterngeld und/ oder dem Bezug von Elterngeld-Plus wählen.
- Das Basiselterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die ihr Kind in den ersten 14 Monaten nach der Geburt selbst betreuen wollen und deshalb nicht oder nicht voll erwerbstätig sind.
- Eltern können ihre Basiselterngeldmonate gleichzeitig oder versetzt in Anspruch nehmen.
- Basiselterngeldmonate können eine komplett arbeitsfreie Zeit sein, jedoch ist auch eine Teilzeitbeschäftigung (bis zu 30 Wochenstunden/ bis zu 75 %) möglich.
- Das Basiselterngeld orientiert sich am monatlichen Nettoeinkommen des Elternteils vor der Geburt. Bei Selbstständigen gilt dagegen das durchschnittliche Nettoeinkommen des letzten Steuerjahres vor der Geburt als Berechnungsgrundlage. So wird sichergestellt, dass auch befristet Beschäftigte und Selbständige mit unregelmäßiger Auftragslage angemessen berücksichtigt werden.
- Das Basiselterngeld beträgt 67% des durchschnittlichen Nettoeinkommens, mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro monatlich.
Liegt das durchschnittliche Nettoeinkommen unter 1.000 €, wird der Prozentsatz schrittweise angehoben (vgl. § 1 Abs. 2 BEEG).
- **Für LAA** im regulären Vorbereitungsdienst gibt es das **Elterngeld in Höhe des Mindestbetrages von 300 € auch dann, wenn keine Elternzeit in Anspruch genommen wird, da es sich um eine Ausbildung handelt.**

In der Elternzeit sind die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung weiter zu zahlen. Auch bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versicherten LAA im regulären Vorbereitungsdienst besteht keine Beitragsfreiheit. Die Beihilfeberechtigung bleibt jedoch in der Elternzeit erhalten. Außerdem wird vom Land Berlin ein Zuschuss zu den KV/PV-Beiträgen in Höhe von 31,00 € monatlich gewährt. Darüber hinaus werden auf Antrag bei der Personalstelle die KV/PV – Beiträge in voller Höhe erstattet.

- Für **Mehrlingsgeburten** ab dem 1. Januar 2015 erhalten Eltern im Basiselterngeldbezug einen Mehrlingszuschlag von jeweils 300 Euro für jedes weitere Mehrlingskind.
- Familien mit mehr als einem Kind können einen **Geschwisterbonus** erhalten; das zustehende Elterngeld wird um 10 Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht.
- **Alleinerziehende**, die vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, erhalten das **Elterngeld 14 Monate lang**.
- **Beantragen Sie das Elterngeld rechtzeitig bei der für Sie zuständigen Elterngeldstelle** (i.d.R. im Bezirksamt Ihres Bezirkes). Es wird nur 3 Monate rückwirkend gezahlt. Allerdings kann der Antrag erst **nach der Geburt** (und mit Geburtsurkunde) eingereicht werden; das Besorgen und Ausfüllen der Formulare kann jedoch schon vorher erledigt werden.

Bitte beachten Sie!

Wenn Sie mehr als 30 Stunden (> 75%) pro Woche arbeiten, gelten Sie als voll erwerbstätig und haben keinen Anspruch auf weitere Elterngeldleistungen.

Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

3.3.2 Elterngeld – Plus

(neuere Variante, gesetzlich seit dem 1. Juli 2015):

- Auch hier gilt, Sie können zwischen dem Bezug von Basiselterngeld und/oder dem Bezug von Elterngeld-Plus wählen.
- Elterngeld-Plus berechnet sich wie das Basiselterngeld, es beträgt jedoch **maximal die Hälfte des Elterngeldbetrags**, der den Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde.
- Dafür wird es für den **doppelten Zeitraum** gezahlt: **ein Elterngeldmonat = zwei Elterngeld-Plus-Monate**.
- Eltern mit Elterngeld-Plus-Bezug können somit über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus „Entgeltsersatzleistungen“ beziehen.
- Eltern können ihre Elterngeld-Plus-Monate gleichzeitig oder versetzt in Anspruch nehmen.
- Das Elterngeld-Plus orientiert sich am monatlichen Nettoeinkommen des Elternteils vor der Geburt.
- Das Elterngeld-Plus beträgt mindestens 150 Euro und höchstens 900 Euro monatlich.
- Für **Mehrlingsgeburten** ab dem 1. Januar 2015 erhalten Eltern im Elterngeld-Plus-Bezug 150 Euro für jedes weitere Mehrlingskind.
- Familien mit mehr als einem Kind können einen **Geschwisterbonus** erhalten; Eltern, die Elterngeld-Plus beziehen, erhalten mindestens einen Geschwisterbonus in Höhe von 37,50 Euro im Monat.
- Für **Alleinerziehende** (Geburten ab dem 1. Juli 2015) möglich, wenn die Voraussetzungen für den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende gem. §24b Absatz 1 und 2 Einkommensteuergesetz (EStG) erfüllt sind und Sie mit dem Kind allein in einem Haushalt leben (Haushaltsgemeinschaften mit volljährigen Personen gelten als Verstoß).
- Elterngeld-Plus-Monate können eine komplett arbeitsfreie Zeit sein, jedoch ist auch eine Teilzeitbeschäftigung (bis zu 30 Wochenstunden/ bis zu 75%) möglich.

Bitte beachten Sie!

Sollten Sie innerhalb der Elterngeld-Plus-Monate mehr als 30 Wochenstunden (>75%) arbeiten, **verfällt ihr Anspruch auf das Elterngeld der noch ausstehenden Monate**.

Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

3.3.3 Partnerschaftsbonus

(zusätzliche Variante zum Elterngeld-Plus):

- Der Partnerschaftsbonus bietet die Möglichkeit, für vier weitere Monate Elterngeld-Plus zu nutzen.

- Wenn **beide Elternteile in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig Teilzeit** (25-30 Wochenstunden = 60-75%) arbeiten, bekommt jeder Elternteil vier zusätzliche Monatsbeiträge Elterngeld-Plus.

Die Berechnung der Höhe des Partnerschaftsbonusgeldes ist gleich der Elterngeld-Plus Berechnung.

Da die Möglichkeiten der Gestaltung von Elterngeld sehr vielfältig sind und von verschiedenen individuellen Faktoren abhängen, empfiehlt sich eine Beratung durch die Elterngeldstelle, um die jeweils optimale Variante für Ihre konkreten Bedingungen zu finden.

3.4. Kindergeld

Kindergeld erhalten Sie nach Vorlage der Geburtsbescheinigung vom Arbeitgeber. Informationen finden sich auch unter **www.familienkasse.de** und **www.familien-wegweiser.de**.

3.5 Hinweise für Lehrkräfte zur Frage „Elternzeit und Ferien“

Die Ferien besitzen für Lehrkräfte eine Doppelfunktion. Einerseits wird damit der Ihnen zustehende Urlaubsanspruch abgegolten, andererseits dienen sie auch der Erledigung dienstlicher Pflichten (Vor- und Nachbereitung von Unterricht). Dies können Sie bei der Planung und Anzeige Ihrer Elternzeit berücksichtigen.

4. Erwerbstätige Mütter

4.1 Stillzeiten und Arbeitsschutz für stillende Mütter

Kehren Sie an den Arbeitsplatz zurück, während Sie noch stillen, haben Sie Anspruch auf **Stillzeiten während ersten 12 Monate nach der Entbindung**. §7 MuSchG regelt, dass einer Beschäftigten die zum Stillen erforderliche Zeit frei zu geben ist. Diese Zeit **darf weder vor- noch nachgearbeitet werden**.

Im Schuldienst muss der Stundenplan so gestaltet sein, dass Sie Ihre Stillzeiten wahrnehmen können. Auch bei Teilzeitbeschäftigung sind Stillzeiten zu gewähren. Jedoch kann u.U. aufgrund der Kürze der Arbeitszeiten erwartet werden, dass vor oder nach der Arbeitszeit gestillt wird.

Die Freistellung zum Stillen muss bei Ihrem Arbeitgeber beantragt werden. Besteht er bzw. sie auf einen Nachweis, muss das Stillen durch eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme attestiert werden. Sofern das Kind zu einem bestimmten Zeitpunkt gestillt werden muss, sollte auch dies in das Attest aufgenommen werden. Die Kosten des Attests muss der Arbeitgeber tragen.

Anspruch besteht auf die erforderliche Stillzeit einschließlich der Fahrzeiten, zumindest aber auf zweimal täglich eine halbe Stunde (bei mehr als 8 Stunden Arbeitszeit zweimal 45 Minuten) oder einmal eine Stunde. Die Gestaltung Ihres Stundenplanes sowie die Stillstunden regeln Sie am besten frühzeitig mit Ihrer Schulleitung. **Für stillende Frauen gelten im Wesentlichen die gleichen Beschäftigungsverbote wie für Schwangere.**

4.2 Die Auswirkung von Erziehungszeiten auf Entgeltstufen im neuen Tarifvertrag

Alle neu eingestellten Lehrkräfte (nach dem 01.09.08) werden gemäß TV-L eingestuft. Bei der Planung von Erziehungszeiten ist zu beachten, dass eine Entgeltstufe nicht unterbrochen werden darf. Bei den Ausnahmen wird unterschieden in

- anwartschaftssteigernde Unterbrechungen, wie Mutterschutz,
- anwartschaftserhaltende Unterbrechungen, wie Elternzeit, sonstige Unterbrechungen bis zu 3 Jahren,
- anwartschaftsschädliche Unterbrechung bei mehr als 3 Jahren Rückstufung zur niederen Stufe.

5. Sonderurlaub für LAA zur Kindererziehung oder bei pflegebedürftigen Angehörigen

Unabhängig von der Elternzeit im Vorbereitungsdienst gibt es die Möglichkeit, gemäß § 6 Abs. 8 VSLVO einen **Antrag auf Sonderurlaub ohne Bezüge** zu stellen. Dieser **wird einmal bis zu zwölf Monaten gewährt**, solange sie oder er

1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut
2. eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt,
3. die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch nachweist.

Der Antrag kann frühestens zum Ende des ersten Ausbildungshalbjahres unter Einhaltung einer Antragsfrist von 10 Wochen gestellt werden.

6. Familienplanung (Schwangerschaft, Elternzeit, Teilzeit) und Bewerbungs- und Auswahlverfahren

Es ergeben sich im Zuge der Bewerbungs- und Auswahlverfahren oft Fragen:

- Muss ich angeben, dass ich schwanger bin?
- Soll ich mitteilen, dass ich Teilzeit arbeiten möchte?
- Werde ich genommen, wenn ich bald in Elternzeit gehen will?

Es gibt klare Vorgaben für die Auswahlverfahren.

Zulässig sind Fragen nach:

- Gründen für die Bewerbung bzw. einen Berufswechsel
- schulischem und beruflichem Werdegang, Zeugnissen und Noten
- Bereitschaft zur Übernahme außerunterrichtlicher Tätigkeiten
- Dem Vorliegen einer Schwerbehinderung

Unzulässig sind Fragen zur Privatsphäre, insbesondere zu:

- einer Schwangerschaft oder einem Kinderwunsch
- beabsichtigter Elternzeit
- beabsichtigter Teilzeit
- familiärer Situation (verheiratet, geschieden, Lebenspartnerschaft)

Werden solche Fragen dennoch gestellt, müssen sie nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Bei der Besetzung von unbefristeten Stellen sind Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeitwunsch keine Einstellungshindernisse. Die Schule bekommt unmittelbar eine zweite Lehrkraft:

- unbefristet, wenn der Dienstantritt wegen Mutterschutz oder Elternzeit nicht von vornherein möglich ist
- befristet, wenn Mutterschutz und Elternzeit später beginnen

Der Elternzeitantrag sollte gestellt werden, sobald eine Einstellungszusage vorliegt.

Das Land Berlin stellt in Vollzeit ein. Eine Arbeitszeitreduzierung ist aber auf Antrag mit Vertragsbeginn möglich. Eine Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf der Grundlage des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrages. Ergänzend dazu wird dann eine befristete Teilzeitvereinbarung für den beantragten Zeitraum und mit der beantragten Stundenzahl getroffen.

Hinweis: Der Teilzeitwunsch sollte grundsätzlich nicht schon im Vorstellungsgespräch angegeben werden, weil das möglicherweise die Auswahlentscheidung beeinflusst.

Wichtige Information: Die Mutterschutzverordnung wird in Kürze erneuert! Es ist nicht ausgeschlossen, dass hier genannte relevante Paragraphen geändert werden.

Nützliche Hinweise und Links zur Entlastung und Information der Eltern

Themenbereich	Link
Mutterschutz	
Leitfaden zum Mutterschutz	www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756
Gesetze im Internet	www.gesetze-im-internet.de
Elterngeld und Elternzeit	
Elterngeldrechner	familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner
Elterngeld und Elternzeit	www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/finanzielle-leistungen/elterngeld-und-elternzeit/ www.profamilia.de
Kindergeld	
Kindergeld verstehen	www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/infos-rund-um-kindergeld
Allgemeine Informationen zum Kindergeld	familienportal.de/familienportal/familienleistungen/kindergeld
<u>Praktische Hilfe nach der Geburt</u>	
Unterstützung durch Ehrenamtliche und Informationen	www.welcome-online.de
Informationen rund um die Familie	www.berlin.de/familie
<u>Informationen für Alleinerziehende</u>	
Interessenvertretung für Einelternfamilien	www.vamv-berlin.de
Großeltern dienst für Kinder Alleinerziehender	www.grosseltern dienst.de
<u>Kinderbetreuung</u>	
Kita-Gutschein Online-Antrag	fms.verwalt-berlin.de/kita/frm/main?execution=e1s1
Kitas suchen	www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/kindertagesbetreuung/kitas/
Freie Kita-Plätze finden	kita-navigator.berlin.de/
Informationen über gute Qualität in Krippe, Kita und Kindertagespflege	www.fruehe-tagesbetreuung.de
<u>Weitere Informationen</u>	
Flyer, Broschüren, Filme mit Informationen rund ums Kind	www.fruehe-kindheit-online.de
Netzwerk zahlreicher Verbände und Organisationen aus dem Bereich der frühen Kindheit	liga-kind.de/
Beratung, Workshops und Informations-Veranstaltungen für Frauen zu Beruf, Bildung und Arbeit	www.kobra-berlin.de
Frauenförderplan, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.berlin.de/sen/bjf/ueber-uns/artikel.125267.php