

Eltern werden, Eltern sein: Informationen zum familienbedingten Aus- und Wiedereinstieg



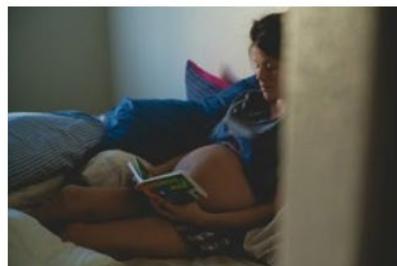
Fotos: Pexels

Inhalt:

1. Auf einen Blick - 11 Schritte von der Schwangerschaft bis zum beruflichen Wiedereinstieg	2
2. Schwangerschaft – vor der Geburt	3
3. Nach der Geburt	8
4. Elternzeit und Elterngeld	9
5. Beruflicher Wiedereinstieg	14
6. Queere Elternschaft	16

Wir haben für Sie die wichtigsten Informationen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und beruflichem Wiedereinstieg zusammengestellt. Sie sollen (werdende) Eltern an der Hochschule dabei unterstützen, sich auf die neue Situation der Elternschaft einzustellen und bei organisatorischen Fragen unterstützen.

Ansprechpartner_innen: Die **Personalabteilung** (personalrechtliche Fragen), die Stabsstelle **Arbeitssicherheit/Arbeitsmedizin** (Gefährdungsbeurteilung) und die **Gleichstellungsstelle** (Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie) bieten werdenden Eltern sowie Führungskräften Informationen und Beratung an. Melden Sie sich gerne!



Fotos: Pexels

1. Auf einen Blick - 11 Schritte von der Schwangerschaft bis zum beruflichen Wiedereinstieg

Nachfolgend finden Sie kurz und übersichtlich die wichtigsten Schritte hin zum Elternsein, angefangen bei der Anzeige der Schwangerschaft bis zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienpause. Ausführlichere Informationen finden Sie chronologisch geordnet weiter unten.

- **Schritt 1:** Anzeige der Schwangerschaft für Beschäftigte in der Personalabteilung und bei der Führungskraft bzw. für Studierende bei Immatrikulations- und Prüfungsamt (an die Personalabteilung/das I&P-Amt: formlos per E-Mail).
- **Schritt 2:** Gemeinsam mit der Führungskraft und ggf. Unterstützung aus der Stabsstelle Arbeitssicherheit/Arbeitsmedizin füllen Sie die Gefährdungsbeurteilung aus.
- **Schritt 3:** Sieben Wochen vor der Geburt: Beantragung des Mutterschaftsgeldes bei der Krankenkasse (die notwendige ärztliche Bescheinigung wird frühestens sieben Wochen vor dem Entbindungstermin ausgestellt).
- **Schritt 4:** Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit: Anmeldung der Elternzeit des Vaters bzw. des anderen Elternteils, wenn diese direkt nach der Geburt beginnen soll (ggf. Mitteilung eines Teilzeitwunsches). Dazu wird der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung/Urlaub ohne Bezüge/Elternzeit bei der Personalabteilung eingereicht.
- **Schritt 5:** Mitteilung über die Geburt des Kindes bei der Personalabteilung einreichen (Geburtsurkunde).
- **Schritt 6:** Spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes (bzw. sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit): Anmeldung der Elternzeit der Mutter, wenn diese direkt im Anschluss nach der Geburt beginnen soll (ggf. Mitteilung eines Teilzeitwunsches). Dazu wird der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung/Urlaub ohne Bezüge/Elternzeit bei der Personalabteilung eingereicht.
- **Schritt 7:** Kindergeld bei der Familienkasse beantragen.
- **Schritt 8:** Anmeldung des Kindes bei der Krankenkasse. Bei den meisten gesetzlichen Krankenkassen gibt es die Möglichkeit einer Familienversicherung. Minderjährige Kinder, aber auch Ehepartner_innen können hier kostenfrei mitversichert werden.
- **Schritt 9:** Eintragung des Kindes auf der Lohnsteuerkarte beim Finanzamt.
- **Schritt 10:** Spätestens drei Monate nach der Geburt des Kindes Elterngeld beantragen, i.d.R. sind die Elterngeldstellen bei der jeweiligen Stadt dafür zuständig.
- **Schritt 11:** Wenn Sie planen, Ihr Kind in einer Kindertageseinrichtung betreuen zu lassen, sollten Sie sich frühzeitig nach dem Anmeldeprozess in Ihrer Stadt oder Kommune (Erstwohnsitz des Kindes) erkundigen.

2. Schwangerschaft – vor der Geburt

Beruflich betrachtet beginnt für schwangere Beschäftigte der gesamte Prozess mit der Mitteilung der Schwangerschaft bei der direkten Führungskraft und der Personalabteilung. Erst mit der offiziellen Anzeige bei der Personalabteilung, einschließlich der Mitteilung des errechneten Geburtstermins, greift der mutterschutzrechtliche Schutz.

Im privaten Bereich ist es sinnvoll, sich bereits so früh wie möglich um eine Hebamme zu bemühen.

Wenn Sie in der Schwangerschaft Beschwerden haben, die über das übliche Maß hinausgehen (z. B. Hyperemesis gravidarum/Emesis gravidarum, Gebärmutterhalsschwäche oder vorzeitige Wehen) kann Ihre Ärztin oder Ihr Arzt, z. T. auch Ihre Hebamme, eine Haushaltshilfe gem. § 24h SGB V verschreiben. Dafür muss Ihnen die Weiterführung des Haushaltes wegen der Schwangerschaft oder Entbindung nicht mehr möglich sein. Die Schwangerschaftsbeschwerden müssen über das normale Maß hinausgehen und die Gesundheit von Mutter und Kind müssen gefährdet sein. Zudem darf auch eine andere im Haushalt lebende Person (z. B. Ehemann oder Ehefrau oder Lebenspartner_in) den Haushalt nicht mehr weiterführen können (z. B. weil er bzw. sie Vollzeit arbeitet). Ein Antrag ist bei der Krankenkasse zu stellen, diese muss Ihnen auch eine Liste mit Vertragspartner_innen zur Verfügung stellen und ggf. bei der Suche behilflich sein. Nach der Entbindung kann es sinnvoll sein, sich bei Bedarf die Unterstützung durch eine_n Mütterpfleger_in oder Familienpfleger_in ärztlich verschreiben zu lassen, insbesondere, wenn Geschwisterkinder im Haushalt leben und zu betreuen und zu versorgen sind.

Mutterschutz

Seit 1952 gibt es in Deutschland ein Mutterschutzgesetz, seit 2018 sind auch Studierende eingeschlossen. Zuvor bezog sich das Gesetz nur auf schwangere und stillende Angestellte. Ziel des Gesetzes ist es, die Gesundheit der schwangeren Person und des ungeborenen Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu schützen. Das Gesetz ermöglicht es schwangeren und stillenden Personen ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen.

Sobald Beschäftigte ihre Schwangerschaft in der Personalabteilung oder Studierende bei dem Immatrikulations- und Prüfungsamt anzeigen, gelten für sie die Regelungen zum Schutz der werdenden Mutter und des Kindes.

Bitte beachten Sie: Die nachfolgenden Informationen beziehen sich auf beschäftigte Personen.

Zuerst greift durch die Anzeige der Schwangerschaft das Kündigungsverbot aufgrund der Schwangerschaft. Das Kündigungsverbot besteht bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung oder bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt (nach der zwölften Schwangerschaftswoche, § 17 Mutterschutzgesetz). Zudem bleibt der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub aufgrund eines Beschäftigungsverbotes in der

Schwangerschaft bestehen. Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbotes gelten als Beschäftigungszeiten. Mutterschutz bedeutet auch, dass besondere Schutzfristen vor und nach der Geburt des Kindes gelten, in denen die schwangere bzw. stillende Person nicht beschäftigt werden darf.

Die Jade Hochschule als Arbeitgeberin darf eine schwangere Person in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), es sei denn, die schwangere Person erklärt sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Diese Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Auch hier genügt eine kurze formlose E-Mail, aus der hervorgeht, dass sie freiwillig in der Mutterschutzfrist vor der Geburt arbeiten möchte. Die Schutzfrist nach der Entbindung liegt bei acht Wochen bzw. zwölf Wochen bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder wenn in den acht Wochen nach der Geburt bei dem Kind eine Behinderung (i.S.v. § 2 Abs.1 Satz 1 SGB IX) ärztlich festgestellt wird. Für diesen Zeitraum gilt ein ausdrückliches Beschäftigungsverbot, das bedeutet, selbst wenn die gebärende Person gerne wieder früher arbeiten möchte, darf die Jade Hochschule als Arbeitgeberin dies nicht gestatten. Wird der Geburtstermin überschritten, hat die schwangere Person trotzdem Anspruch auf volle acht Wochen Mutterschutz ab dem Tag der Geburt des Kindes.

Kommt das Kind vor dem errechneten Termin auf die Welt, werden die nicht in Anspruch genommenen Tage an die Schutzfrist nach der Geburt angehängt. Es bleibt in diesem Fall demnach bei den insgesamt 14 Wochen Mutterschutzfrist. Des Weiteren umfasst das Mutterschutzgesetz ein Verbot der Mehrarbeit für schwangere Beschäftigte. Das bedeutet, dass schwangere Beschäftigte nicht mehr als 8,5 Stunden täglich arbeiten dürfen. Zudem gilt eine besondere Ruhezeit; so muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin schwangeren und stillenden Personen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewähren (§ 4 Abs. 2 Mutterschutzgesetz).

Das Mutterschutzgesetz verbietet zudem die Nacharbeit von schwangeren und stillenden Personen. In der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dürfen diese nicht beschäftigt werden. Eine Beschäftigung bis 22 Uhr ist nur mit einer Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde (hier: Gewerbeaufsichtsamt Oldenburg) und mit dem Einverständnis der Beschäftigten gestattet. Ebenso gilt ein grundsätzliches Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit von schwangeren und stillenden Personen; auch hier ist eine Beschäftigung nur in Ausnahmefällen und nur mit dem Einverständnis der Beschäftigten möglich (§§ 5, 6 Mutterschutzgesetz). Die Jade Hochschule als Arbeitgeberin hat schwangere und stillende Beschäftigte zur Durchführung von Untersuchungen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, freizustellen (§ 7 Mutterschutzgesetz). Dies gilt für den Fall, dass Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sein sollten und die schwangere Person hierfür keine rechtzeitigen Termine außerhalb der Arbeitszeit bekommen konnte. In diesen Fällen gelten auch die Fahrtwege zur Vorsorgeuntersuchung und zurück als Arbeitszeit. Wenn möglich sollten Vorsorgeuntersuchungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Außerdem hat die Jade Hochschule sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Person ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Darüber hinaus ist von Seiten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers

sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Person während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann (§ 9 Abs. 3 Mutterschutzgesetz). Während der ersten zwölf Monate nach der Geburt hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die stillende Person auf Verlangen für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen. Das bedeutet: mindestens zweimal täglich für 30 Minuten oder einmal täglich für 60 Minuten. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der stillenden Person zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder einmal 90 Minuten gewährt werden. Stillzeiten sind keine Pausenzeiten, sondern gelten nach Mutterschutzgesetz zusätzlich zu den regulären Pausenzeiten (§ 7 Mutterschutzgesetz).

Gefährdungsbeurteilung

Die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung spielt im Mutterschutzgesetz eine große Rolle. Wenn Beschäftigte ihre Schwangerschaft in der Personalabteilung anzeigen, ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Ggf. müssen Arbeitsbedingungen umgestaltet und erforderliche Schutzmaßnahmen festgelegt werden. Zusätzlich haben die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der schwangeren Person ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Person oder ihr Kind ausgesetzt sind oder sein können.

Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung ist zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Person oder ihr Kind voraussichtlich:

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Person an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin darf eine schwangere Person keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

An der Jade Hochschule läuft der Prozess wie folgt ab:

- die schwangere Person teilt der Personalabteilung ihre Schwangerschaft mit
- es erfolgt eine Kontaktaufnahme durch die Stabsstelle Arbeitssicherheit
- gemeinsam füllen Führungskraft und die schwangere Person ggf. mit Unterstützung der Arbeitssicherheit sowie unter Mitwirkung des Betriebsarztes bzw. der Betriebsärztin (bei Bedarf) die Gefährdungsbeurteilung aus
- werden Gefährdungen festgestellt, wird gemeinsam ein Vorgehen zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erarbeitet, um eine gefahrungsfreie Weiterarbeit zu ermöglichen (z. B. organisatorische oder technische Umgestaltung, vorübergehende Umverteilung von Aufgaben im Team o. ä.)

Aus der Gefährdungsbeurteilung können sich folgende Szenarien ergeben (§ 13 Mutterschutzgesetz):

1. Keine Gefährdung – Arbeitsplatz ist unbedenklich, die schwangere Person kann wie gewohnt weiterarbeiten.
2. Leichte Gefährdung – Arbeitsplatz kann durch einfache organisatorische oder technische Maßnahmen (z. B. Umverteilung von Arbeit, Anschaffung eines höhenverstellbaren Schreibtisches o. ä.) angepasst werden.
3. Schwere Gefährdung – Vorübergehende Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz ist erforderlich, Weiterbeschäftigung in der Schwangerschaft kann durch einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Hochschule ermöglicht werden.
4. Massive, unverantwortbare Gefährdung – Wenn eine vorübergehende Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz erforderlich aber nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ein betriebsbedingtes Beschäftigungsverbot aussprechen. Das betriebsbedingte Beschäftigungsverbot stellt das letztmögliche Mittel dar und sollte nur in Ausnahmefällen Anwendung finden.

Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld

Alle Personen, die sich während ihrer Schwangerschaft in einem Angestelltenverhältnis befinden und aufgrund eines (gesetzlich oder ärztlich verordneten) Beschäftigungsverbot nur noch eingeschränkt oder gar nicht mehr arbeiten dürfen, bekommen bis zum Beginn der Mutterschutzfrist (sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin) den sogenannten Mutterschutzlohn. Dieser errechnet sich aus dem durchschnittlichen Gehalt der letzten drei Monate (§ 18 Abs.1 MuSchG). Der Mutterschutzlohn kann unter Vorlage eines Attestes bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber beantragt werden.

Mutterschaftsgeld bedeutet, dass Angestellte für die Zeit, in der sie sich im Beschäftigungsverbot befinden, ihr volles Gehalt weitergezahlt bekommen. Anders als das Gehalt speist sich das Mutterschaftsgeld aus Mitteln der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und der Krankenversicherung. Das Mutterschaftsgeld gilt als Ersatz für den entgangenen Verdienst während der Schutzfrist. Das Mutterschaftsgeld wird auf das Elterngeld angerechnet. Der Elterngeldanspruch verringert sich dementsprechend um die Bezugsdauer des Mutterschaftsgeldes. Unerheblich ist hierbei die Art des Jobs, es zählen auch Mini- oder Nebenjobs sowie studentische Hilfskrafttätigkeiten dazu. Entscheidend dafür, ob das Mutterschaftsgeld bezahlt wird, ist hier die Art der Krankenversicherung.

Für alle Personen, die aufgrund ihrer Beschäftigung mehr als 450 Euro monatlich verdienen und daher Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in der studentischen Krankenversicherung gesetzlich selbstversichert sind, besteht der volle Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Selbstständige schwangere Personen haben nur Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn sie freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse mit dem Anspruch auf Krankengeld versichert sind. Familienversicherte Personen, die keinen Beitrag zahlen und privat versicherte Personen bekommen Mutterschaftsgeld in Höhe von 210 Euro vom Bundesamt für Soziale Sicherung. Privat versicherte Personen können unter Umständen auch Anspruch auf Krankentagegeld haben. Das Mutterschaftsgeld kann frühestens sieben Wochen vor dem voraussichtlichen

Entbindungstermin bei der Krankenkasse (Pflichtversicherte) bzw. beim Bundesversicherungsamt (Nicht-Pflichtversicherte) beantragt werden.

Unterstützung durch die Krankenkasse

Gesetzliche Krankenkassen sind nach § 24 ff SGB V zur Bereitstellung von bestimmten Leistungen rund um Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett verpflichtet. Darunter fallen die Kosten für die medizinische Betreuung während der Schwangerschaft. Die Leistung umfasst alle medizinisch erforderlichen Maßnahmen. Dies bezieht sich auch auf die Vorsorgeuntersuchungen. Bei einem normalen Verlauf der Schwangerschaft finden die Untersuchungen im Abstand von vier Wochen statt. In den beiden letzten Monaten der Schwangerschaft verkürzt sich dieser Abstand auf zwei Wochen. Für darüber hinaus gehende Tests oder Untersuchungen entstehen meist zusätzliche Kosten, die nicht von der Krankenkasse bezahlt werden und privat übernommen werden müssen. Auch auf Hebammenhilfe hat die schwangere Person einen gesetzlichen Anspruch, dieser besteht bis zum Ablauf der zwölften Woche nach der Geburt. Weitere Leistungen müssen ärztlich verordnet werden. Zudem gibt es für Versicherte bei einer gesetzlichen Krankenkasse den Anspruch auf ambulante oder stationäre Entbindung. Ambulant gibt es die Möglichkeiten in einem Krankenhaus, in einer von einer Hebamme geleiteten Einrichtung (Geburtshaus), in einer ärztlich geleiteten Einrichtung, in einer Hebammenpraxis oder im Rahmen einer Hausgeburt zu entbinden. Bei einer Aufnahme in einer stationären Einrichtung hat die schwangere Person Anspruch auf Unterkunft, Pflege und Verpflegung für sich und das neugeborene Kind.

Darüber hinaus bieten viele gesetzliche Krankenkassen zusätzliche Informationen und Beratung zur Suche nach einer Hebamme, zum geeigneten Entbindungsort, für Geburtsvorbereitungskurse oder Rückbildungskurse an. Oftmals gibt es auch viele nützliche Hinweise und Tipps von den Krankenkassen zu Themen wie Arzneimittelsicherheit, Ernährung oder Sport in der Schwangerschaft. Zudem finden sich auf den Webseiten der Krankenkassen auch weiterführende Ratgeber und Checklisten für die Zeiten von Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett. In der Regel beteiligen sich die Krankenkassen an den Kosten für die Rufbereitschaft der Hebamme, wenn nicht im Krankenhaus entbunden wird. Zudem übernehmen die Krankenkassen auch die Kosten für den Vorbereitungs- und Rückbildungskurs, teilweise werden auch die Kosten des anderen Elternteils für einen Vorbereitungskurs mit Partner_in erstattet.

Tipp:

Während der Schwangerschaft gibt es eine ganze Reihe an Einrichtungen und Beratungsstellen, die Sie gerne unterstützen.

Intern an der Jade Hochschule:

- [Zentrale Gleichstellungsbeauftragte](#)
- Gleichstellungsstelle mit dem Projekt „[Familie in der Hochschule](#)“

Nachfolgend sind nur einige externe Beispiele genannt:

- [pro familia](#) (auch zum Thema Elternzeit/Elterngeld, Baby-Erstausrüstung)
- Bundesstiftung [Mutter und Kind](#)
- [Arbeiterwohlfahrt](#) (AWO)
- Deutsches [Rotes Kreuz](#)

3. Nach der Geburt

Anmeldung des Neugeborenen

Das Kind muss innerhalb einer Woche beim Standesamt des Geburtsortes angemeldet werden. Manche Kliniken oder Hebammen übernehmen dies, hiernach kann man sich im Vorfeld erkundigen. Benötigt werden folgende Unterlagen: Die Geburtsbescheinigung und die Erklärung über Vor- und Nachnamen des Kindes, Mutterpass, bei Ehepaaren außerdem das Stammbuch bzw. die Heiratsurkunde und bei Nichtverheirateten die Geburtsurkunden der Eltern sowie die Vaterschaftsanerkennung. Die Vaterschaftsanerkennung ist eine einvernehmliche Erklärung der Eltern, die nicht miteinander verheiratet sind, die persönlich beim Jugendamt, Notar_in, Standesamt oder Amtsgericht abgegeben wird. Dies kann bereits während der Schwangerschaft geschehen. Erst dann ist der Vater des Kindes auch rechtlich gesehen der Vater, mit allen Rechten und Pflichten (z. B. Unterhalt, regelmäßiger Umgang mit dem Kind, gegenseitige Erbberechtigung).

Das Standesamt stellt die Geburtsurkunde aus, die für viele weitere Anträge (z. B. Kindergeld) erforderlich ist. Wird das Kind über die Geburtsklinik angemeldet, bekommt man auch die Geburtsurkunde vor Ort, bei ambulanten Geburten wird die Geburtsurkunde in der Regel postalisch zugestellt. Zudem muss das Kind auch bei der Krankenkasse angemeldet werden. Nach der Geburt des Kindes wird außerdem eine Kopie der Geburtsurkunde in der Personalabteilung eingereicht.

An Jade Hochschule wird die Geburt gemeldet, indem das Formular [„Veränderungsanzeige“](#) ausgefüllt und im Dezernat 1 – Personal/Organisation eingereicht wird. Vorab genügt auch eine kurze E-Mail, in der der Geburtstermin mitgeteilt wird. Die Geburtsurkunde kann auch zu einem späteren Zeitpunkt nachgereicht werden.

Kindergeld

Für jedes minderjährige Kind, das regelmäßig versorgt wird und das im eigenen Haushalt lebt, steht einem Elternteil Kindergeld zu. Das Kindergeld kann bis zum vollendeten 25. Lebensjahr ausbezahlt werden, wenn sich das Kind noch in der Ausbildung befindet, keine abgeschlossene Berufsausbildung hat und keiner anspruchsschädigenden Erwerbsarbeit nachgeht. Dies kann für studierende Eltern, die selber noch keine 25 Jahre alt sind, wichtig sein. Sie können sowohl für sich als auch für ihr Kind Kindergeld bekommen, wobei sie selbst nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten und nicht über 450 Euro verdienen dürfen. Beim Kindergeld handelt es sich nicht um eine Sozialleistung, sondern um eine steuerliche Ausgleichszahlung. Das Kindergeld soll das steuerliche Existenzminimum des Kindes freistellen und dient der Grundversorgung der

in Deutschland lebenden Kinder vom Geburtsmonat an. Dabei entsteht der Anspruch automatisch, setzt aber einen schriftlichen Antrag bei der zuständigen Familienkasse voraus. Unter den Anspruch auf Kindergeld fallen nicht nur die eigenen, leiblichen Kinder, sondern auch Stiefkinder, Enkelkinder oder Pflegekinder. Kindergeld kann immer nur eine Person, für gewöhnlich ein Elternteil, für ein Kind beantragen. Das Kindergeld kann aber auch direkt an das Kind gezahlt werden, wenn es einen eigenständigen Haushalt führt und sich selbst versorgt (sprich: keinen Unterhalt von den Eltern bekommt). Auch dies kann für studierende Eltern relevant sein.

Kindergeld können nur Personen beantragen, deren Wohnsitz in Deutschland, einem anderen EU-Mitgliedsstaat, in Island, der Schweiz, in Liechtenstein oder in Norwegen liegt. Grundsätzlich besteht der Anspruch auf Kindergeld für jeden Monat, in dem mindestens an einem Tag die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben. Das bedeutet, auch wenn das Kind am letzten Kalendertag des Monats geboren wurde, besteht der Anspruch für den vollen Monat. Das Kindergeld kann auch rückwirkend beantragt werden, die Frist zur rückwirkenden Zahlung von Kindergeld beträgt sechs Monate.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst beantragen das Kindergeld direkt bei der [Familienkasse](#) der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Auch wenn die Partnerin oder der Partner in der Privatwirtschaft arbeitet, wird der Antrag an die zuständige Familienkasse gerichtet.

Eintragung auf der Lohnsteuerkarte

Beim Finanzamt kann ab dem Geburtsmonat des Kindes der Kinderfreibetrag eingetragen werden, in manchen Fällen geschieht dies auch automatisch. Dies ist notwendig, wenn der Steuervorteil durch den Kinderfreibetrag genutzt werden soll. Bevor der Kinderfreibetrag in der Lohnsteuerkarte eingetragen werden kann, muss dieser einmalig über den „[Antrag auf Lohnsteuerermäßigung](#)“ beantragt werden. Der Kinderfreibetrag kann nicht im Voraus geltend gemacht werden. Wenn der Kinderfreibetrag eingetragen ist, führt das Finanzamt bei jeder Steuererklärung eine Prüfung durch, ob sich der Kinderfreibetrag oder die Auszahlung des Kindergeldes günstiger auswirkt. Insbesondere für verheiratete Paare kann es ein Vorteil sein, das Kind auf der Lohnsteuerkarte eintragen zu lassen. Der Kinderfreibetrag ist eine staatlich festgelegte Summe, die Eltern pro Kind und Jahr steuerfrei verdienen dürfen. Die Idee des Kinderfreibetrages ist es, dass Eltern immer ausreichend Geld zur Verfügung haben, um Lebensmittel, Wohnung, Kleidung sowie die Ausbildung des Kindes finanzieren zu können.

4. Elternzeit und Elterngeld

Elternzeit

Elternzeit ist eine Auszeit vom Berufsleben für Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen und erziehen möchten. Die gesetzliche Grundlage hierfür ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Als Beschäftigte der Jade Hochschule haben Eltern das Recht, bis zu drei Jahre pro Elternteil und pro Kind von der Arbeit freigestellt zu werden. In diesem Zeitraum müssen sie nicht arbeiten und bekommen kein Gehalt. Als

Lohnersatzleistung können sie beispielsweise Elterngeld beantragen. Elternzeit kann vor dem dritten Geburtstag des Kindes genommen werden. Zudem ist es möglich, auch einen Teil der Elternzeit zu einem späteren Zeitpunkt, zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes zu nehmen. Diese muss dann aber langfristiger vorher (13 Wochen vor Beginn der Elternzeit) angemeldet werden. Auf die 13-Wochen-Frist kommt es insbesondere dann an, wenn die Elternzeit in den letzten sechs Wochen vor dem dritten Geburtstag des Kindes beginnen soll. Während der Elternzeit sind die Beschäftigten entweder nicht erwerbstätig oder arbeiten höchstens 32 Stunden pro Woche. Ob, wie und in welchem Umfang welcher Elternteil wie lange Elternzeit nimmt, entscheiden die Eltern individuell.

Es können nicht nur die biologischen Eltern eines Kindes, sondern auch Personen die ein Kind adoptiert haben oder Kinder ihrer Lebenspartnerin bzw. ihres Lebenspartners betreuen, sowie in besonderen Ausnahmefällen (gem. § 1 Abs. 4 BEEG) auch Verwandte dritten Grades eines Kindes Elterngeld erhalten und Elternzeit nehmen. Zudem besteht die Möglichkeit, für Geschwisterkinder, die das dritte bzw. das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unter den gesetzlichen Voraussetzungen (§ 2a BEEG) einen zusätzlichen Geschwisterbonus in Höhe von 10 Prozent (mind. 75 Euro) zu beantragen. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für jedes weitere Kind.

Für die Beantragung von Elternzeit gibt es vier grundsätzliche Voraussetzungen. Zunächst ist die Elternzeit daran geknüpft, dass man Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist. Hierbei spielt es keine Rolle in welchem Arbeitsverhältnis man beschäftigt ist: Teilzeit, befristet, Mini-Job, 450-Euro-Job oder in einer Ausbildung. Elternzeit steht all denjenigen zu, die in Deutschland arbeiten oder einen Arbeitsvertrag haben, der nach deutschem Recht geschlossen wurde. Dabei ist es irrelevant, ob man tatsächlich auch in Deutschland wohnt. Für Beamt_innen, Richter_innen und Soldat_innen gibt es gesonderte Regelungen zur Elternzeit. Weitere Voraussetzungen sind, dass man sein Kind selbst betreut, versorgt und erzieht und mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Hinzu kommt, dass man während der Elternzeit gar nicht oder maximal bis zu 32 Stunden pro Woche arbeitet.

Während der Elternzeit kann eine Kündigung nur in Ausnahmefällen ausgesprochen werden. Personen in Elternzeit haben einen besonderen Kündigungsschutz, sobald sie die Elternzeit anmelden, aber frühestens eine Woche vor dem Beginn der Anmeldefrist.

Um Elternzeit zu beantragen, wird der [Antrag auf Teilzeitbeschäftigung/Urlaub ohne Bezüge/Elternzeit](#) bei der Personalabteilung eingereicht.

Urlaub

Die besonderen Regeln zu Elternzeit und Urlaub gelten nur in den Fällen, in denen nicht in Teilzeit gearbeitet wird. Für jeden vollen Kalendermonat in Elternzeit verringert sich der jährliche Anspruch auf Urlaub um ein Zwölftel. Wenn man nur einen Teil des Kalendermonats in Elternzeit ist, verringert sich der Urlaub nicht. Resturlaub verfällt während der Elternzeit nicht. Der Resturlaub, der den Beschäftigten zu Beginn der Elternzeit zusteht, kann auch nach der Elternzeit genommen werden. Dieser muss nicht vor der Geburt des Kindes „aufgebraucht“ werden. Gleiches gilt, wenn während der

Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird und sich an die erste Elternzeit eine weitere Elternzeit anschließt.

Befristete Verträge und Elternzeit

Wenn Sie einen befristeten Arbeitsvertrag gem. § 14 Abs. 1 oder 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz haben und der Arbeitsvertrag in der Zeit des Mutterschutzes oder der Elternzeit ausläuft, gibt es keinen rechtlichen Anspruch auf eine Verlängerung des Arbeitsvertrages wegen Elternzeit. Die einzige Ausnahme bei befristeten Verträgen besteht für Personen, die einen befristeten Vertrag nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben. Für viele Wissenschaftler_innen fällt die Zeit der Familiengründung in die Phase der Qualifikation (z. B. Promotion). Dies betrifft an Hochschulen vor allem diejenigen, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (zur Qualifikation bis zu einer Dauer von sechs Jahren vor der Promotion und sechs Jahren nach der Promotion) befristet eingestellt sind. Hier besteht der Anspruch darauf, dass sich die zulässige Befristungsdauer – im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter – um die Zeit der Elternzeit bzw. des Mutterschutzes verlängert. Weiterhin besteht die Möglichkeit (aber kein Anspruch) einer Verlängerung (gem. § 2 Abs.1 Satz 4 WissZeitVG) um bis zu zwei Jahre pro Kind aufgrund von Kinderbetreuung.

Bei Beschäftigten, die im Rahmen eines Drittmittelprojektes befristet beschäftigt sind, wird nach Möglichkeit eine Vertragsverlängerung veranlasst. Eine Verlängerung ist nur dann möglich, wenn der Drittmittelgeber entsprechende Personalmittel zur Verfügung stellt. Dies ist jedoch nur selten der Fall. Hintergrund dafür ist, dass bei Drittmittelstellen nicht die persönliche Qualifizierung (wie bei Stellen mit Befristungen nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG), sondern das Drittmittelprojekt im Vordergrund steht. Ebenso verlängert sich durch den Mutterschutz und die Elternzeit nicht die Laufzeit des Projektes. Ein Antrag zur Verlängerung des Vertrages ist rechtzeitig in der Personalabteilung zu stellen.

Jahressonderzahlung gem. § 20 TV-L

Beschäftigte, die am 1. Dezember eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Bemessungsgrundlage ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Für Eltern, die im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraumes (Juli, August, September) Elternzeit in Teilzeit (durchschnittlich zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche) ausüben, wird der Tag vor dem Beginn der Elternzeit als Bemessungsgrundlage zu Grunde gelegt. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der bzw. die Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt hatte. Ausgenommen sind hier Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz sowie die Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestand. Sofern Eltern am Tag vor Beginn der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld hatten, wirkt sich die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren wurde, nicht mindernd auf die Jahressonderzahlung aus. In der Regel erhalten Eltern in dem Jahr, in

dem das Kind geboren wird und die Eltern sich anschließend in der Elternzeit befinden, die Jahressonderzahlung in voller Höhe. Im folgenden Kalenderjahr wirken sich die Monate des Ruhens des Arbeitsverhältnisses wegen Elternzeit mindernd aus.

Familienzeit und Rente

Für Zeiten der Kindererziehung werden von der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtbeiträge gutgeschrieben und für diese Zeit die Rente erhöht. Dadurch soll ein Ausgleich für Mütter und Väter geschaffen werden, die zu dieser Zeit gar nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sein konnten. Die sogenannte Kindererziehungszeit wird bei der Berechnung der Rente berücksichtigt. Um Kindererziehungszeiten anerkannt zu bekommen, muss keine Elternzeit genommen werden. Von Bedeutung hierbei ist, dass man mit dem Kind in Deutschland lebt und es erzieht. Wenn während der Kindererziehungszeit ein weiteres Kind geboren wird, werden die Kindererziehungszeiten addiert. Hierbei können Kindererziehungszeiten und Berücksichtigungszeiten geltend gemacht werden. Zusätzlich zur Kindererziehungszeit gibt es die Kinderberücksichtigungszeit. Auch diese kann sich positiv auf Ihre Rente auswirken. Wenn Sie nach der Kindererziehungszeit aufgrund der Betreuung und Versorgung Ihres Kindes nur in Teilzeit arbeiten können, können Sie Kinderberücksichtigungszeit geltend machen. Damit würde das versicherungspflichtige Einkommen bis zu 50 Prozent aufgewertet werden, jedoch nur bis zur Höhe des Durchschnittseinkommens aller Versicherten. Kinderberücksichtigungszeiten können bis zum zehnten Geburtstag des Kindes anerkannt und angerechnet werden.

Pflege für ein behindertes oder pflegebedürftiges Kind oder andere Angehörige

Bereits im Mutterschutzgesetz ist eine besondere Schutzregelung für die Situation vorgesehen, dass vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Sozialgesetzbuchs ärztlich festgestellt wird. Für einen solchen Fall sieht das Mutterschutzgesetz eine verlängerte Schutzfrist von zwölf Wochen vor.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach dem Pflegezeitgesetz

Um im Fall einer akuten unerwarteten Pflegesituation schnell reagieren zu können, können Arbeitnehmer_innen ab sofort bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, um die pflegerische Versorgung der nahen Angehörigen sicherzustellen oder die Pflege zu organisieren. Beschäftigte, die von dieser Regelung Gebrauch machen, können ein bis auf zehn Tage begrenztes Pflegeunterstützungsgeld erhalten, sofern ihr Arbeitgeber bzw. ihre Arbeitgeberin nicht zur Fortzahlung des Entgeltes verpflichtet ist.

Pflegezeit

Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz bedeutet, dass sich Beschäftigte für bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen können, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige (mit mind. Pflegegrad 1) in häuslicher Umgebung pflegen. Wenn Beschäftigte minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige betreuen, gibt es die Möglichkeit einer Freistellung auch, wenn die Pflege nicht in häuslicher Umgebung stattfindet. Auch hier ist der Pflegegrad 1 eine Voraussetzung; eine schwere

Krankheit alleine führt nicht zu einem Anspruch auf Freistellung. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit einer bis zu dreimonatigen – vollständigen oder teilweisen – Freistellung für die Begleitung in der letzten Lebensphase.

Arbeitnehmer_innen, die eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen, können ein zinsloses staatliches Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen, um die durch die Freistellung erfolgten Einkommenseinbußen abzufedern. Wenn Arbeitnehmer_innen eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen möchten, können sie sich bis zu 24 Monate freistellen lassen. Häufig werden pflegebedürftige Kinder nicht nur zu Hause, sondern auch stationär oder ambulant in einer Klinik o. ä. betreut. In solche Fällen besteht keine häusliche Pflegesituation. Das Familienpflegezeitgesetz sowie das Pflegezeitgesetz sehen hier aber Ausnahmeregelungen vor, damit Eltern ihre pflegebedürftigen Kinder auch in einer Klinik betreuen und begleiten dürfen. Berufstätige Eltern haben in einer solchen Situation einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung von bis zu sechs Monaten. Eine teilweise Freistellung kann bis zu 24 Monate in Anspruch genommen werden. Es ist möglich, Pflegezeiten und Familienpflegezeiten zu kombinieren, allerdings darf die Gesamtdauer 24 Monate nicht überschreiten.

Eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz zur Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes von bis zu sechs Monaten und eine Freistellung zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase muss zehn Arbeitstage vor Beginn der Freistellung bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angezeigt werden. In den Fällen, in denen Beschäftigte zuerst Familienpflegezeit und anschließend Pflegezeit in Anspruch nehmen möchten, muss die Pflegezeit bereits acht Wochen vor dem geplanten Beginn angekündigt werden. Eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz muss grundsätzlich acht Wochen vor Beginn angekündigt werden.

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis ab Ankündigung – höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Freistellungstermin – bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung bzw. der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz nicht kündigen.

Elterngeld

Elterngeld ist eine Lohnersatzleistung, die das fehlende Einkommen ausgleichen soll, wenn Eltern ihren Säugling oder ihr Kleinkind betreuen und dafür ihre berufliche Arbeit unterbrechen oder einschränken.

Auch Eltern, die vor der Geburt des Kindes nicht oder nur in Nebenjobs oder studentischen Hilfskrafttätigkeiten gearbeitet haben, steht Elterngeld zu. So können auch studierende Eltern Anspruch auf Elterngeld haben. Das Elterngeld gibt es in den Varianten Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus. Das Basiselterngeld beträgt mindestens 300 Euro monatlich. Dem Elternpaar stehen gemeinsam 14 Monate Basiselterngeld zu (inklusive Partner_innenmonate). Alleinerziehenden Personen stehen 14 Monate Basiselterngeld zu.

Das ElterngeldPlus macht es Müttern und Vätern leichter, nach der Geburt des Kindes in Teilzeit zu arbeiten und trotzdem eine Lohnersatzleistung zu bekommen. Durch das

ElterngeldPlus kann der Bezugszeitraum des Elterngeldes verlängert werden. Als Faustregel gilt: Ein Monat Basiselterngeld entspricht zwei Monaten ElterngeldPlus. Der sogenannte Partnerschaftsbonus umfasst vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil. Um den Partnerschaftsbonus zu erhalten, arbeiten beide Elternteile parallel in vier aufeinanderfolgenden Monaten zwischen 24 und 32 Wochenstunden in Teilzeit.

Ausführliche Informationen zu den verschiedenen Möglichkeiten des Elterngeldes finden Sie [hier](#).

Weitere Infos und Beantragung:

[Elterngeldstelle](#) der Stadt Oldenburg

[Elterngeldstelle](#) der Stadt Wilhelmshaven

[Elterngeld beantragen](#) im Landkreis Wesermarsch

5. Beruflicher Wiedereinstieg

Kinderbetreuung

Ob, wie und ab wann der berufliche Wiedereinstieg erfolgt und ob, wie und ab wann ein Kind fremdbetreut wird, entscheidet jede Familie bzw. jeder Elternteil selbst. Meistens spielen die finanzielle Situation, die Möglichkeiten zum Wiedereinstieg in den Job, die Verfügbarkeit eines Kita-Platzes oder auch der Entwicklungsstand des Kindes eine wichtige Rolle bei der Entscheidung. In manchen Familien unterstützen Großeltern oder andere Familienmitglieder bei der Kinderbetreuung, andere Familien entscheiden sich für eine Tagesmutter bzw. einen Tagesvater (Kindertagespflege) oder für die Betreuung in einer Kindertageseinrichtung wie z. B. einer Krippe. Grundsätzlich haben Eltern das Recht, zwischen den verschiedenen Angeboten der Kinderbetreuung auszuwählen. Fällt die Entscheidung auf eine Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege, ist es wichtig, sich frühzeitig über die Anmeldefristen zu informieren. Die meisten Kitas nehmen Kinder ab dem ersten Geburtstag an. In Oldenburg wird die Vergabe der Plätze zentral über die Stadt Oldenburg geregelt (Anmeldezeitraum: Einmal jährlich im Januar). In Wilhelmshaven und Elsfleth müssen sich Eltern selbst in jeder infrage kommenden Einrichtung anmelden.

Wenn Sie planen, Ihr Kind in einer Kindertageseinrichtung betreuen zu lassen, dann sollten Sie sich frühzeitig nach dem Anmeldeprozess in Ihrer Stadt oder Kommune erkundigen.

Rechtlicher Anspruch beim beruflichen Wiedereinstieg

Zu beachten ist, dass es keinen Anspruch auf den „eigenen“ (vorherigen) Arbeitsplatz gibt; die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen bestimmten Arbeitsplatz freizuhalten. In der Regel wird für die Dauer der Elternzeit entweder eine Vertretung (intern oder extern) organisiert oder es werden Aufgaben umverteilt, so dass häufig ohne Probleme auf den „eigenen“ Arbeitsplatz zurückgekehrt werden kann. Es kann unter Umständen vorkommen, dass Aufgaben dauerhaft einer anderen Person übertragen wurden oder weggefallen sind. Mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag besteht ein Anspruch auf eine Beschäftigung gemäß der Eingruppierung. Im

öffentlichen Dienst dürfen Arbeitnehmer_innen nicht ohne Weiteres auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden, welcher nicht der ursprünglichen vertraglichen Eingruppierung entspricht. So darf beispielsweise eine Person nicht auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden, welcher niedriger bewertet ist als die Tätigkeit, für die die Person einen Arbeitsvertrag hat. Ausgenommen ist der Fall, dass das gleiche Entgelt wie bisher gezahlt wird und es sich um eine vorübergehende Tätigkeit handelt oder die Person ihre Zustimmung dazu gegeben hat. Das bedeutet, dass hierfür ein neuer Arbeitsvertrag zu anderen Bedingungen (niedrigere Entgeltgruppe) geschlossen werden muss. Dieses Vorgehen ist mitbestimmungspflichtig, sodass sowohl der Personalrat als auch die Gleichstellungsbeauftragte hierfür ihre Zustimmung geben müssen. Wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine Person hingegen mit Tätigkeiten beschäftigen möchte, die höherbewertet sind als die ursprüngliche Eingruppierung, muss eine Zulage für die Ausübung höherwertiger Tätigkeiten gezahlt werden. Wichtig ist hierbei, dass die Tätigkeiten schriftlich übertragen werden müssen, nur dann besteht ein Anspruch auf eine Zulage.

Sollte Ihnen eine Aufgabe angeboten werden, die niedriger bewertet und bezahlt wird als Ihre eigentliche Eingruppierung (welche in Ihrem Arbeitsvertrag festgehalten ist), können Sie sich zur vertraulichen Beratung und Unterstützung an den Personalrat oder die Gleichstellungsstelle wenden.

Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Jade Hochschule ermöglicht ihren Beschäftigten unter Beachtung der dienstlichen Erfordernisse eine hohe Flexibilität in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Eckpunkte der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit sind:

- keine Kernarbeitszeit
- Arbeitszeitrahmen von 6 Uhr bis 21 Uhr
- Ampelkonto für Guthaben- und Sollstunden

Die Jade Hochschule bietet ihren Beschäftigten im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung alternierende Telearbeit an. Alternierende Telearbeit liegt vor, wenn ein Teil der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit zu Hause und ein Teil in der Hochschule geleistet wird. Telearbeit kann, befristet oder unbefristet, bei der Personalabteilung beantragt werden. Im Vorfeld sollte ein Gespräch mit der Führungskraft geführt werden, um die für die Telearbeit geeigneten Tätigkeitsanteile zu identifizieren und die Umsetzung abzustimmen. Ebenso kann mobile Arbeit beantragt werden. Ausführliche Informationen dazu finden Sie bei der [Personalabteilung](#).

Reduzierung der Arbeitszeit – Vollzeit oder Teilzeit?

Wer aufgrund von Familien-, Sorge- oder Pflegeaufgaben in Teilzeit arbeiten möchte, hat als Beschäftigte_r der Jade Hochschule einen gesetzlichen Anspruch darauf, dies gilt sowohl für Mütter als auch Väter. Beschäftigten in Teilzeit dürfen durch die Inanspruchnahme der Teilzeit keine Nachteile entstehen. Wichtig ist in jedem Fall, vorab die Auswirkungen auf die Rentenansprüche zu klären. Die Beschäftigten der Jade Hochschule haben die Möglichkeit zwischen mehreren Optionen der Teilzeittätigkeit wählen zu können. So kann entweder Teilzeit während der Elternzeit in Anspruch genommen oder auf der Grundlage des Tarifvertrags (§ 11 TV-L) [Teilzeitarbeit](#)

[beantragt](#) werden. Es gibt viele verschiedene Varianten von Teilzeittätigkeit. Die Arbeitszeit kann, abhängig von der Tätigkeit und der Absprache mit der Führungskraft, an fünf Tagen erbracht werden oder je nach Stundenumfang an weniger Tagen in der Woche. Wichtig zu wissen ist hierbei, dass sich der Urlaubsanspruch verringert, wenn an weniger als fünf Tagen in der Woche die Arbeitsleistung erbracht wird.

Erkrankung des Kindes

In den Jahren 2021 und 2022 stehen jedem Elternteil pro Jahr 30 Kinderkrankentage pro Kind zur Verfügung, für Alleinerziehende sind es 60 Tage. Bei mehreren Kindern hat jeder Elternteil insgesamt einen Anspruch auf maximal 65 Arbeitstage. Für Alleinerziehende erhöht sich dieser Anspruch auf maximal 130 Arbeitstage. Eltern können bis einschließlich September 2022 Kinderkrankengeld auch dann in Anspruch nehmen, wenn ihr Kind nicht krank ist, sondern zu Hause betreut werden muss, weil Schule, Kindertagesstätte oder Kindertagespflege behördlich geschlossen sind oder die Präsenzpflcht im Unterricht ausgesetzt wurde. Auch wenn die Behörden den Zugang nur eingeschränkt haben oder empfehlen ein mögliches Betreuungsangebot nicht wahrzunehmen, können Kinderkrankentage genutzt werden. Anspruchsberechtigt sind auch Eltern, die im Homeoffice arbeiten könnten.

Erkrankt das Kind erst im Laufe des Arbeitstages, muss dies ebenfalls der Führungskraft mitgeteilt werden. Muss ein Kind während der Arbeitszeit von Schule oder Kita abgeholt werden, weil es erkrankt ist, kann man dies nach § 616 BGB problemlos tun. Das Gesetz erlaubt es, sich kurzzeitig vom Arbeitsplatz zu entfernen, wenn dies für einen selbst unvermeidbar und unverschuldet ist. Dazu zählt auch die Betreuung des kranken Kindes. Das Gehalt wird in diesem Fall weitergezahlt. Aus versicherungstechnischen Gründen ist es wichtig, sich beim Verlassen des Arbeitsplatzes in jedem Fall auszustempeln. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z. B. der Erkrankung eines Kindes) unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgeltes Sonderurlaub gem. § 28 TV-L zu beantragen.

Hier finden Sie den [Antrag auf Sonderurlaub](#) für die Inanspruchnahme von Kinderkrankengeld. Dieses wird von der Krankenkasse ausgezahlt, weshalb Sie dort ebenfalls einen Nachweis über die Erkrankung einreichen müssen. Daher beantragen Sie bei der Hochschule Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unter Wegfall der Bezüge. Das Kinderkrankengeld beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts.

6. Queere Elternschaft

Die folgenden Informationen wurden aus dem [Familienportal](#) des BMFSJ übernommen. In einer queeren Familie können sich die Möglichkeiten, Kinder zu bekommen oder sie in die Familie aufzunehmen, von denen einer heterosexuellen Familie unterscheiden.

Gemeinsame Elternschaft durch Adoption

Wenn Sie in einer Ehe, einer Lebenspartnerschaft oder eheähnlich zusammenleben, ist es möglich, das Kind Ihrer Partnerin oder Ihres Partners zu adoptieren. Es handelt sich dann um eine [Stiefkindadoption](#).

Haben weder Sie noch Ihre Partnerin oder Ihr Partner das Kind geboren, so müssen Sie beide das Kind adoptieren. Sie können das Kind nur gemeinsam adoptieren, wenn Sie verheiratet sind.

Wenn Sie unverheiratet sind oder in einer Lebenspartnerschaft, können Sie kein Kind gemeinsam adoptieren. Möglich ist allerdings die [Sukzessivadoption](#), das bedeutet, dass zunächst der eine Elternteil und anschließend der zweite Elternteil das Kind adoptieren. Mit der Adoption erwirbt der Adoptivelternteil auch das Sorgerecht.

Bei einem weiblichen Paar wird die Frau Mutter, die das Kind geboren hat. Ihre Partnerin wird aktuell weder automatisch, noch im Wege einer Anerkennung oder gerichtlichen Feststellung (weitere) Mutter. Um einen rechtlichen Elternstatus zu erlangen, kann die verheiratete oder verpartnerte (weitere) Mutter das Kind jedoch adoptieren. Auch Kinder männlicher Paare haben eine leibliche Mutter, von der sie geboren wurden. Der leibliche Vater kann seine [Vaterschaft](#) mit ihrer Zustimmung anerkennen oder gerichtlich feststellen lassen. Für seinen Partner gilt das nicht.

Bei trans oder inter Personen, die in gleichgeschlechtlichen Beziehungen leben, ist es möglich, dass je beide Partnerinnen oder Partner leibliche und rechtliche Eltern sind.

Vaterschaftsanerkennung

Bei gleichgeschlechtlichen Paaren gibt es unterschiedliche Konstellationen, bei denen eine [Vaterschaftsanerkennung](#) Relevanz hat. Eine trans Mutter, die ihre leibliche Elternschaft anerkennen lassen möchte, wird nach dem Transsexuellengesetz aktuell als "Vater" betrachtet. Für einen trans Vater ist aktuell die Rechtslage bei der Vaterschaftsanerkennung rechtlich noch nicht abschließend geklärt. Personen mit diversem oder ohne Geschlechtseintrag können die Anerkennung der zweiten Elternstelle nur über eine gerichtliche Feststellung erwirken.

Sorgerechtserklärung bei unverheirateten Paaren

Unverheiratete gleichgeschlechtliche Paare können grundsätzlich keine Sorgerechtserklärung abgeben, da zumindest ein Elternteil in der Regel abstammungsrechtlich keinen Elternstatus hat.

Unverheiratete/-verpartnerte gleichgeschlechtliche Paare können jedoch, wie alle Unverheirateten, die Stiefkindadoption anstreben. Sie ist jedoch auch für unverheiratete Paare an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Besonders wichtig ist das Bestehen einer stabilen Beziehung: Das Paar muss seit mindestens vier Jahren eheähnlich zusammenleben oder sie haben bereits ein oder mehrere gemeinsame Kinder.

Elternzeit

[Elternzeit](#) ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen. Auch Stiefeltern oder Adoptiveltern können Elternzeit nehmen.

Ist zum Beispiel die Mutter verheiratet oder verpartnert, kann ihre Ehegattin oder eingetragene Lebenspartnerin ebenfalls Elternzeit beantragen. Für die Beantragung bedarf es der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

Elterngeld

[Elterngeld](#) ist eine Leistung für Eltern von Säuglingen und Kleinkindern. Es soll den Eltern ermöglichen, ihr Kind zu erziehen und zu betreuen. Elterngeld können auch alle verheirateten Personen beantragen, die in queeren Familien mit dem Kind in einem Haushalt leben. Das gilt auch für den Ehegatten oder die Ehegattin des rechtlichen Elternteils, der oder die selbst kein rechtlicher Elternteil des Kindes ist.