



Herausgeber:

Familienservice
der Universität Erlangen-Nürnberg
und des Universitätsklinikums Erlangen
Bismarckstraße 6
91054 Erlangen

Tel.: 09131/85-23231, 85-26980, 85-22950, 85-26985, 85-26981
www.familienservice.fau.de

Redaktion:

Familienservice der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
und des Universitätsklinikums Erlangen
Auflage August 2019

Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhaltes kann keine Garantie übernommen werden.
Eventuelle gesetzliche Neuregelungen sind den aktuellen gesetzlichen Quellen zu entnehmen.

A	Vorwort	5
B	Organisatorische Unterstützung für Familie und Beruf	6
1.	Mutterschutz	6
1.1	Für wen gilt das Gesetz?.....	6
1.2	Beginn, Ende und Berechnung der Mutterschutzfrist	6
1.3	Arbeitsverträge.....	7
1.4	Kündigungs- und Mutterschutzbestimmungen.....	7
1.5	Umsetzung des Mutterschutzes im Bereich der Universität und des Universitätsklinikums.....	8
1.5.1	Rechtliche Grundlagen.....	9
1.5.2	Finanzielle Unterstützung zur Mutterschutzüberbrückung	9
2.	Elternzeit.....	11
2.1	Anspruch, Geltung und Voraussetzung für die Elternzeit.....	11
2.2	Dauer der Elternzeit	11
2.3	Verlängerung und Aufteilung der Elternzeit	12
2.4	Kündigungsschutz	12
3.	Brückenteilzeit.....	13
3.1	Anspruchsvoraussetzungen und Darlegungspflichten	13
4.	Familienpolitische Regelungen im besonderen Anstellungsverhältnis.....	14
4.1	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen: Wissenschaftszeitvertragsgesetz	14
4.1.1	Verlängerung der Qualifizierungsphase nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG.....	14
4.1.2	Verlängerung befristeter Arbeitsverträge	14
4.2	BeamtenInnen: Urlaub ohne Dienstbezüge und Teilzeitbeschäftigung	15
4.3	ÄrztInnen: Vertragsverlängerung.....	15
4.4	Allgemein: Familiär bedingte Arbeits- und Dienstbefreiung.....	15
5.	Krankenversicherung	17
5.1	Erkrankung eines Kindes des oder der Beschäftigten.....	17
5.1.1	ArbeitnehmerInnen.....	17
5.1.2	BeamtenInnen	17

6.	Alternierende Telearbeit.....	18
6.1	Voraussetzungen.....	18
C	Finanzielle Unterstützung.....	19
1.	Mutterschaftsgeld.....	19
1.1	Mutterschaftsgeld bei gesetzlicher Versicherung	19
1.2	Mutterschaftsgeld bei privater Versicherung und Beihilfe	19
2.	Elterngeld.....	20
2.1	Anspruchsvoraussetzungen	20
2.1.1	Aus dem Ausland stammende Eltern.....	20
2.2	Höhe des Elterngeldes	20
2.2.1	Elterngeld bei Teilzeitarbeit (ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus)	21
2.2.2	Gemeinsame Teilzeitarbeit mit Partnerschaftsbonus.....	21
2.2.3	Elterngeld für Geschwisterkinder	21
2.3	Dauer des Bezugs von Elterngeld.....	22
2.3.1	Verteilung der Monate auf die Eltern.....	22
2.3.2	Elterngeld für Alleinerziehende.....	22
2.3.3	Verlängerung des Auszahlungszeitraums.....	23
2.4	Berechnung des Elterngeldes	23
2.5	Beantragung des Elterngeldes.....	23
3.	Bayerisches Familiengeld.....	25
4.	Kindergeld	26
4.1	Anspruchsvoraussetzungen	26
4.2	Höhe des Kindergeldes.....	26
4.3	Antrag und Auszahlung des Kindergeldes.....	27
5.	Kinderzuschlag	28
5.1	Anspruchsvoraussetzungen	28
5.2	Höhe des Kinderzuschlags	28
5.3	Antrag und Auszahlung des Kinderzuschlags	29
6.	Unterhaltsleistungen.....	30

6.1	Unterhaltsleistungen für das Kind.....	30
6.1.1	Regelbetrag (nach § 1612a, Abs. 1 BGB)	30
6.1.2	Wer ist unterhaltspflichtig?	30
6.1.3	Unterhaltsbedarf des Kindes.....	31
6.2	Ansprüche der Kindesmutter gegen den Kindesvater	31
6.3	Sonderbedarf.....	32
6.4	Unterhaltsvorschuss.....	32
6.4.1	Wer hat Anspruch auf Unterhaltsvorschuss?	33
6.4.2	Antragstellung.....	34
D	Angehörigenbetreuung.....	35
1.	Vortragsreihe Angehörigenpflege	35
2.	Kontakt- und Austauschgruppe zum Thema Angehörigenpflege	35
E	Kinderbetreuung.....	37
1.	Reguläre Kinderbetreuungsangebote für MitarbeiterInnen	37
2.	Kinderbetreuungseinrichtungen anderer Träger	39
3.	Tagesmüttervermittlung.....	40
4.	Übernahme der Betreuungskosten.....	41
5.	Notfallbetreuung: Känguru, Pinguin und Delfin	42
6.	Betreuungsangebote des Familienservice	44
6.1	Ferienbetreuung für Schul- und Kindergartenkinder	44
6.2	Babysittingservice	44
6.3	Tagungsservice	44
F	Weitere Serviceleistungen.....	46
1.	(Mobile) Eltern-Kind-Zimmer: KidsBoxen.....	46
2.	Wickel- und Stillmöglichkeiten an der FAU.....	46
3.	Eltern-Kind-Turnen.....	46
4.	Forschungsverbünde der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zur Förderung der Gleichstellung (F ³ G).....	47
5.	Familie International	47

A Vorwort

„Ein wichtiges Ziel der FAU ist die Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. [...] Die FAU strebt die Balance zwischen Studium, Beruf und Familie an“ heißt es im Leitbild der FAU. Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlichem Arbeiten und familiären Verpflichtungen sowie die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitswelt ist also ein erklärtes Ziel der FAU. Um diesem Ziel näher zu kommen, unterzog sich die FAU von 2008 bis 2017 dem Zertifizierungsprozess zum „audit familiengerechte hochschule“. Im Jahr 2016 wurde die FAU in den Best Practice-Club aufgenommen und unterzeichnete die Charta „Familie in der Hochschule“.

Als weiterer Baustein einer familienfreundlichen Arbeits- und Forschungsumgebung möchte diese Broschüre des Familienservice Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FAU und des Universitätsklinikums darin unterstützen, berufliches Engagement und familiäre Verpflichtungen erfolgreich zu vereinbaren. Sie enthält Informationen zu organisatorischen und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten während der familiär bedingten beruflichen Auszeit, zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Angehörige und weiteren Serviceleistungen der FAU sowie anderer Anbieter.

B Organisatorische Unterstützung für Familie und Beruf

1. Mutterschutz

1.1 Für wen gilt das Gesetz?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es gilt für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen sowie für Frauen, die sich in der beruflichen Ausbildung befinden. Auch auf Frauen in sozialversicherungsfreien Arbeitsverhältnissen (geringfügige Beschäftigung) findet das Mutterschutzgesetz grundsätzlich Anwendung. Seit 2018 gilt es außerdem auch für Studentinnen.

Für Beamtinnen gelten besondere Regelungen, die im Beamtenrecht festgelegt sind. Bei Fragen hierzu kontaktieren Sie bitte die

Personalabteilung der FAU

Referat P2

Tel.: 09131 85-26611 oder -26615

1.2 Beginn, Ende und Berechnung der Mutterschutzfrist

Ausgehend vom mutmaßlichen Entbindungstermin beginnt die Mutterschutzfrist sechs Wochen vor der Geburt. Der Beginn der Mutterschutzfrist bleibt grundsätzlich bestehen. Er ändert sich nur dann, wenn der/die GynäkologIn einen neuen Entbindungstermin mitteilt, bevor die Mutterschutzfrist angetreten wurde. Ist dies der Fall, ist es notwendig, den korrigierten Termin der Personalabteilung bekannt zu geben. Diese/r berechnet die Mutterschutzfrist entsprechend neu.

Unabhängig davon dürfen die werdenden Mütter in diesen sechs Wochen vor der Entbindung beschäftigt werden, aber nur dann, wenn sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung ist der Personalabteilung formlos mitzuteilen und kann jederzeit widerrufen werden.

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei medizinischen Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kindern mit Behinderung zwölf Wochen nach der Entbindung.

Sollte das Kind oder sollten die Kinder nach dem errechneten Geburtstermin geboren werden, so verschiebt sich das Ende der Mutterschutzfrist entsprechend, so dass die acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung voll erhalten bleiben.

Beispiel:

Errechneter Entbindungstermin	20.03.2020	Tatsächlicher Entbindungstermin	30.03.2020
Beginn Mutterschutzfrist	06.02.2020	Beginn Mutterschutzfrist	06.02.2020

Ende Mutterschutzfrist	15.05.2020	Ende Mutterschutzfrist	25.05.2020
------------------------	------------	------------------------	------------

Sollte eine Mutter früher als berechnet entbinden, so bleiben in diesem Fall die gesamten 14 bzw. 18 Wochen Mutterschutzfrist erhalten. Das heißt, dass die Anzahl der Tage, die die Mutter eher entbunden hat, am Ende der acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung angehängt werden. Die berechnete Mutterschutzfrist ändert sich demnach nicht.

Beispiel einer normalen Einzelgeburt:

Errechneter Entbindungstermin	20.03.2020	Tatsächlicher Entbindungstermin	10.03.2020
Beginn Mutterschutzfrist	06.02.2020	Beginn Mutterschutzfrist	06.02.2020
Ende Mutterschutzfrist	15.05.2020	Ende Mutterschutzfrist + 10 Tage eher entbunden = Ende Mutterschutzfrist	05.05.2020 15.05.2020

1.3 Arbeitsverträge

Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen fallen unter das Mutterschutzgesetz, solange das befristete Arbeitsverhältnis besteht. Ist eine Anstellung erfolgt, die unter das Wissenschaftszeitgesetz fällt, sind hier besondere Regelungen zu beachten (vgl. Kapitel B Punkt 4.1). Bei Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen mit einer Probezeit gilt das Mutterschutzgesetz uneingeschränkt auch in der Probezeit. Für Frauen, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen, gelten die gleichen Regelungen wie bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

1.4 Kündigungs- und Mutterschutzbestimmungen

Werdende Mütter sollen dem jeweiligen Arbeitgeber (Führungskraft und Personalabteilung) ihre **Schwangerschaft** und den mutmaßlichen Tag der Entbindung möglichst frühzeitig **mitteilen**, damit die Mutterschutzbestimmungen seitens des Arbeitgebers eingehalten werden können.

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberseite **unzulässig**.

Zum **Schutz für Mutter und Kind am Arbeitsplatz** ist zudem der Arbeitgeber dazu verpflichtet, seine schwangere Mitarbeiterin vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend zu sichern. So ist unter anderem Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr), Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder Mehrarbeit in jeglicher anderer Form während der Schwangerschaft verboten. Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei

Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (**Beschäftigungsverbot**). Für Rückfragen hierzu kontaktieren Sie bitte Ihren zuständigen Personalsachbearbeitenden oder den Familienservice.

Zur **Einkommenssicherung** der Mitarbeiterin **während ihres Beschäftigungsverbot**es in den Schutzfristen ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Zusatzleistung zum Mutterschaftsgeld (vgl. Kapitel C Punkt 1) zu erbringen.

1.5 Umsetzung des Mutterschutzes im Bereich der Universität und des Universitätsklinikums

Werdende Mütter sollen ihre Führungskraft und die zuständige Personalverwaltung möglichst frühzeitig über ihre Schwangerschaft informieren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sofort nach Bekanntwerden der Schwangerschaft den Arbeitsplatz der Frau zu überprüfen und Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren für Mutter und Kind zu ergreifen.

Mit dem Schreiben vom 25.07.2002 (Klinikum) bzw. vom 08.08.2002 (Universität) haben Präsident und Kanzler der Universität bzw. der Ärztliche Direktor des Universitätsklinikums die Pflichten und Aufgaben zur Durchsetzung des Mutterschutzes auf die Leitungen der Institute, Lehrstühle, Kliniken, Abteilungen und sonstigen Universitäts- oder Klinikumseinrichtungen übertragen. Somit hat dieser Personenkreis dafür Sorge zu tragen, dass im Verantwortungsbereich die Mutterschutzbestimmungen umgesetzt und eingehalten werden:

- Entsprechend § 1 Abs. 1 MuSchArbV ist an Arbeitsplätzen, an denen Frauen im gebärfähigen Alter tätig sind, zu beurteilen, ob eine Gefährdung für werdende oder stillende Mütter bestehen kann. Eine Gefährdung kann von chemischen oder biologischen Stoffen, von physikalischen Schadfaktoren oder von bestimmten Verfahren oder Arbeitsbedingungen ausgehen.
- Besteht am Arbeitsplatz eine Gefährdung für werdende oder stillende Mütter sind Schutzmaßnahmen für den Fall festzulegen, dass von einer Frau eine Schwangerschaft oder Stillzeit mitgeteilt wird. Zu den Schutzmaßnahmen gehören z.B. die technische und/oder organisatorische Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, der Wechsel auf einen mutterschutzgerechten Arbeitsplatz oder - falls ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder zumutbar ist - die Freistellung von der Arbeit.
- Die Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Schutzmaßnahmen sind entsprechend § 6 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz zu dokumentieren. Die im Arbeitsbereich tätigen Frauen sowie der zuständige Personalrat sind über das Ergebnis der Beurteilung und die Schutzmaßnahmen zu unterrichten.
- In den unter Kapitel B Punkt 1.5.1 genannten Vorschriften sind Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote aufgeführt, die bei der Festlegung der Schutzmaßnahmen beachten werden müssen. Oft müssen diese Beschränkungen und Verbote arbeitsplatzbezogen interpretiert werden. Hierzu bieten die unten aufgeführten Links zu Schutzvorschriften und Merkblättern eine wertvolle Hilfe.
- Sobald eine Mitarbeiterin eine Schwangerschaft oder Stillzeit mitteilt, sind sofort die festgelegten Schutzmaßnahmen umzusetzen und zu überprüfen. Die Mitarbeiterin darf **auch dann nicht** mit verbotenen Arbeiten beschäftigt werden, **wenn sie selbst auf die Einhaltung der Beschäftigungsverbote durch den Arbeitgeber ausdrücklich verzichtet** (Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, Quelle BAG BB 57, 402).

Die Umsetzung des Mutterschutzes im Bereich der Universität und des Universitätsklinikums ist den Bestimmungen der jeweiligen Fachbereiche zu entnehmen. Bei der Gefährdungsbeurteilung und Festlegung der Schutzmaßnahmen stehen der Betriebsärztliche Dienst und das Sachgebiet Arbeitssicherheit beratend zur Verfügung.

Betriebsärztlicher Dienst	Arbeitssicherheit
<p>Betriebsärztlicher Dienst Harfenstraße 18 91054 Erlangen Tel.: 09131 85-23666 www.baed.fau.de</p>	<p>Sachgebiet Arbeitssicherheit Frau Rita Pfattheicher Tel.: 09131 85-29035 www.verwaltung.zuv.fau.de/arbeitssicherheit/mutterschutz-und-jugend-schutz/</p>

1.5.1 Rechtliche Grundlagen

Der Gesetzgeber hat zahlreiche Bestimmungen erlassen, um werdende und stillende Mütter am Arbeitsplatz vor gesundheitlichen Gefahren, vor Überforderung und vor der Einwirkung von Gefahrstoffen, biologischen Stoffen oder Strahlung zu schützen:

- Mutterschutzgesetz (MuSchG), §§ 2 bis 8
- Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz (Mutterschutz-Richtlinienverordnung, MuSchRiV)
- Arbeitsstättenverordnung, § 6 Abs. 3
- Röntgenverordnung, § 22 Abs. 1 Nr.2d und Abs. 2, § 31a Abs. 4, § 35 Abs. 6 Satz 2, § 36 Abs. 3
- Strahlenschutzverordnung, § 37 Abs. 1 Nr.2d und Abs. 2, § 38 Abs. 3, § 41 Abs. 5 Satz 2, § 43 Abs. 2, § 55 Abs. 4.

Weitere Informationen: www.verwaltung.zuv.fau.de/personalhandbuch/mutterschutz

1.5.2 Finanzielle Unterstützung zur Mutterschutzüberbrückung

Im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Universitätsleitung und allen Fakultäten überbrückt die Universität personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin aufgrund von Mutterschutz. Folgendes sollte der Antrag beinhalten:

- Begründung für die Notwendigkeit der Vertretung
- Art der Vertretung: Lehrauftrag, 1/4 oder 1/2 TVL-13 Stelle o.a.
- genauer Zeitraum der Vertretung

Den **formlosen Antrag** richten Sie bitte mit Bezug auf die oben angeführten Zielvereinbarungen an:

Büro für Gender und Diversity

Frau Dr. Imke Leicht
Bismarckstraße 6
91054 Erlangen

sowie

Zentrale Universitätsverwaltung der Universität Erlangen-Nürnberg

Referat P3
Herr Dietmar Bruckler
Schlossplatz 4
91054 Erlangen

Für weitere Informationen steht Ihnen der Familienservice zur Verfügung.

2. Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem regulären Arbeitsverhältnis stehen. Elternzeit muss fristgerecht (sieben Wochen vor Antritt der Elternzeit - vor dem Ende des dritten Lebensjahres des Kindes; 13 Wochen vor Antritt der Elternzeit - nach dem dritten Lebensjahr des Kindes) bei der Führungskraft und in der Personalabteilung angemeldet werden.

Formulare zu Elternzeit und Elterngeld befinden sich auf der Seite des Familienservice im Downloadbereich sowie im Personalhandbuch.

2.1 Anspruch, Geltung und Voraussetzung für die Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

- ihres Kindes (bei fehlender Sorgeberechtigung mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils)
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter
- eines Kindes der Ehegattin, des Ehegatten oder der/des eingetragenen Lebenspartnerin/Lebenspartners, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils
- eines Kindes, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Adoption aufgenommen haben
- einer Schwester, eines Bruders, einer Nichte/eines Neffen oder eines Enkelkindes bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern
- ihres Enkelkindes, wenn der Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde; ein Anspruch der Großeltern auf Elternzeit besteht in diesem Fall nur, wenn keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

Für den Anspruch auf Elternzeit muss der/die Berechtigte mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst betreuen und erziehen. Zudem darf während der Elternzeit nicht mehr als **30 Wochenstunden** gearbeitet werden.

Während der Elternzeit können **Dienst- und Fortbildungsreisen** durchgeführt werden, sofern diese für die Arbeit nach Beendigung der Elternzeit notwendig sind. Während der gesetzlichen Schutzfristen dürfen keine Dienst- oder Fortbildungsreisen durchgeführt werden.

2.2 Dauer der Elternzeit

Jedes Elternteil hat **bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres** des Kindes einen Anspruch auf Elternzeit. Bis zu 24 Monaten Elternzeit können zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. **Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.** Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist grundsätzlich unabhängig vom Bezug des Elterngeldes möglich. Die Mutterschutzfrist

wird auf die mögliche **dreijährige Gesamtdauer** der Elternzeit angerechnet. Beide Elternteile können gleichzeitig Elternzeit in Anspruch nehmen.

Auch bei **Mehrlingsgeburten** und bei kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, dass eine Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Geburtstag auch in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich ist.

Bei der **Adoption** eines Kindes oder der Aufnahme eines Kindes in Vollzeit- oder Adoptionspflege gilt eine Rahmenfrist bis zum Ende des achten Lebensjahres. Innerhalb dieses Zeitraums können die (Pflege-)Elternteile jeweils bis zu drei Jahre Elternzeit ab Aufnahme des Kindes nehmen. Auch für Adoptiveltern und Pflegeeltern gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu 24 Monaten bis zum Ende des achten Lebensjahres zu übertragen.

Achtung: Bitte beachten Sie bei Ihrer Entscheidung, ob und wie lange Sie **Elternzeit übertragen**, dass ein Versicherungspflichtverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosenversicherung) nur so lange besteht, wie ein Kind unter drei Jahren erzogen wird. Sollten Sie mehr als drei Jahre übertragen, **kann sich dies negativ auf Ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld auswirken.**

2.3 Verlängerung und Aufteilung der Elternzeit

Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit grundsätzlich nicht. Ausnahmen bestehen bei Verträgen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen nach §§ 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz bzw. bei Verträgen, die bis zum 17. April 2007 auf Basis des Hochschulrahmengesetzes (HRG) abgeschlossen wurden (nach § 57b Abs. 4 Nr.3 HRG) (vgl. Kapitel B 4.1.2).

Für ÄrztInnen in der Weiterbildung empfiehlt es sich, bei der zuständigen Landesärztekammer nachzufragen, ggf. beim Bundesministerium für Gesundheit.

Jeder Elternteil kann Elternzeit beanspruchen, unabhängig davon, in welchem Umfang der/die PartnerIn die Elternzeit nutzt. Den Eltern steht frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Elternzeit kann auch für einzelne Monate oder Wochen genommen werden.

2.4 Kündigungsschutz

Während der Elternzeit kann die Arbeitgeberseite grundsätzlich keine Kündigung aussprechen. Der besondere Kündigungsschutz nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz beginnt mit Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn und endet mit Ablauf der Elternzeit.

3. Brückenteilzeit

Seit dem 1. Januar 2019 gilt die Brückenteilzeit. Sie ermöglicht zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit.

3.1 Anspruchsvoraussetzungen und Darlegungspflichten

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit.

Voraussetzung für die neue Brückenteilzeit ist:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
- Der Antrag wird **mindestens drei Monate** vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.
- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.
- Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Darlegungspflichten der ArbeitgeberInnen:

- Wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter einer Verlängerung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers entgegenstehen, muss der Arbeitgeber das darlegen und ggf. beweisen.
- Künftig muss der Arbeitgeber beweisen, dass es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder der Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz nicht mindestens gleich geeignet ist.

Darlegungspflichten der ArbeitnehmerInnen:

- ArbeitnehmerInnen müssen ihrem Arbeitgeber ihre aktuelle Teilzeitbeschäftigung und ihren Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit in Textform mitteilen.

4. Familienpolitische Regelungen im besonderen Anstellungsverhältnis

4.1 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen: Wissenschaftszeitvertragsgesetz

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) regelt im Wesentlichen die befristete Beschäftigung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. So ermöglicht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im befristeten Angestelltenverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen eine mögliche Vertragsverlängerung von **bis zu zwei Jahren** für jedes zu betreuende Kind.

4.1.1 Verlängerung der Qualifizierungsphase nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG

- Die insgesamt **zulässige Befristungsdauer** in der Qualifizierungsphase des wissenschaftlichen Personals verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um **zwei Jahre** je Kind. Damit soll die Dreifachbelastung von Arbeitsverhältnis, wissenschaftlicher Qualifizierung und Kinderbetreuung vermindert werden.
- Die Regelung gilt für **beide Elternteile**, wenn sie sich gleichzeitig in einer Qualifizierungsphase befinden.
- Die Verlängerung erfolgt **nicht automatisch**, sondern setzt die Antragsstellung von Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und die Kenntnisnahme von Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber voraus.

4.1.2 Verlängerung befristeter Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge wissenschaftlich Beschäftigter nach § 1 und § 2 Abs. 1. (Einstellung zum Zweck der wissenschaftlichen Qualifikation) in Verbindung mit § 2, Abs. 5, Satz 3 WissZeitVG **verlängern sich automatisch** (das Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorausgesetzt) um:

- die Zeit einer **Beurlaubung oder einer Arbeitszeitreduzierung** (um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit), die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind
- die Zeit einer **Inanspruchnahme von Elternzeit** nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines **Beschäftigungsverbots** nach dem Mutterschutzgesetz in dem Umfang, in dem **eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt** ist

Achtung: Eine Anstellung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (Einstellung über Drittmittelprojekte) ist von diesen Regelungen ausgeschlossen. Im Einstellungsverfahren weist die Personalabteilung der FAU auf dieses Problem hin. Da in der Praxis Drittmittelstellen häufig dem Qualifikationszweck dienen, legt die Personalabteilung den Dienststellen (Lehrstühlen, Arbeitsgruppen, etc.) nahe, die Anstellungen von MitarbeiterInnen nach § 2, Abs. 1 WissZeitVG zu vollziehen¹. Allerdings ist die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung insbesondere dann ungeklärt, sobald wissenschaftliche Angestellte bei vormaliger An-

¹ Die letztendliche Entscheidung zum Vertragsverhältnis obliegt der Führungskraft.

stellung in einem zum Zeitpunkt der Rückkehr aus der Elternzeit/dem Mutterschutz beendeten Drittmittelprojekt angestellt sind. **Die daraus resultierende Finanzierung des bestehenden Rechtsanspruchs (§ 2 Abs. 1 WissZeitVG) ist bei Drittmittelprojekten nicht immer im vollen Umfang gewährleistet.**

Für MitarbeiterInnen mit befristeter Verbeamtung sieht das bayerische Beamtengesetz (BayHschPG) die gleiche Regelung wie der unter 4.1.2 genannten Regelung nach § 1 und § 2 Abs. 2 WissZeitVG vor. **Eine Verlängerung des Arbeitsvertrages um die Zeiten von Mutterschutz und Elternzeit ist somit bei befristeter Verbeamtung nicht möglich.**

4.2 BeamtInnen: Urlaub ohne Dienstbezüge und Teilzeitbeschäftigung

Seit 2009 kann einer Beamtin bzw. einem Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge **bis zu 15 Jahren** gewährt werden, um ein **Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen** zu betreuen, sofern keine dienstlichen Belange dagegen vorzubringen sind. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer familienpolitischen Beurlaubung, wobei Zeiten einer arbeitsmarktpolitischen Beurlaubung in die zeitliche Höchstdauer von 15 Jahren mit einbezogen werden.

Des Weiteren besteht eine Möglichkeit zur **Teilzeitbeschäftigung** in einem Mindestumfang von acht Zeitstunden pro Woche. Auch diese familienpolitische Teilzeit ist auf Antrag zu gewähren, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange dagegensprechen.

4.3 ÄrztInnen: Vertragsverlängerung

Ärztinnen und Ärzte haben bei Weiterbildungsverträgen **Anspruch auf Weiterbeschäftigung**, sofern sie sich in Mutterschutz oder Elternzeit befanden.

- Laut dem Gesetz über befristete Verträge mit Ärztinnen oder Ärzten in der Weiterbildung (ÄrzteBefG) hat die Ärztin oder der Arzt für die Zeit, in welcher aufgrund eines Beschäftigungsverbots (Mutterschutz) oder aufgrund der genommenen Elternzeit tatsächlich nicht gearbeitet wurde, **Anspruch auf einen Anschlussvertrag** über den Zeitraum, in dem tatsächlich keine Arbeitsleistungen erbracht wurden. Die Beendigung des Arbeitsvertrags soll um die anzurechnende Zeit hinausgeschoben werden.
- Der betroffene Personenkreis ist somit berechtigt, von dem/der ArbeitgeberIn den Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrages - begrenzt auf diesen Zeitraum - zu verlangen. Ein Anschlussvertrag muss von dem/der ArbeitgeberIn **selbst dann ermöglicht werden, wenn hierfür die finanziellen Mittel nicht vorhanden sind** bzw. eine entsprechende Stelle nicht existiert.

4.4 Allgemein: Familiär bedingte Arbeits- und Dienstbefreiung

Die Arbeits- und Dienstbefreiung für ArbeitnehmerInnen aus familiären Gründen ist im Tarifvertrag der Länder und in der Urlaubsverordnung für BeamtInnen geregelt. Eine Arbeits- oder Dienstbefreiung wird aus folgenden, persönlichen Anlässen gewährt:

- Bei Niederkunft der Ehefrau: 1 Arbeitstag
- Bei Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, eines Kindes oder eines Elternteils: 2 Arbeitstage
- Bei Erkrankung je nach Person und Schwere der Erkrankung: 1-4 Tage im Kalenderjahr
- Bei Erkrankung des Kindes bis zu 10 Tage pro Kalenderjahr (bei Alleinerziehenden 20 Tage pro Kalenderjahr) sofern das Kind familienversichert in der gesetzlichen Krankenkasse ist (siehe 5.1) (dies gilt nicht für privat versicherte Kinder)

5. Krankenversicherung

5.1 Erkrankung eines Kindes des oder der Beschäftigten

5.1.1 ArbeitnehmerInnen

Erkrankt das Kind des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin (§ 10 Abs. 4 SGB V), dann hat dieser/diese einen Anspruch auf **unbezahlte** Freistellung und **Krankengeld** nach § 45 Abs. 1, 3 SGB V. Voraussetzung ist unter anderem, dass es sich um ein noch nicht zwölf Jahre altes oder ein behindertes Kind handelt, dessen Betreuungsbedürftigkeit ärztlich festgestellt ist und dass das Kind gesetzlich versichert ist.

Der/die ArbeitnehmerIn kann pro Kalenderjahr und Kind **höchstens 10 Tage** (Alleinerziehende: 20 Tage) in Anspruch nehmen (§ 45 Abs. 2 SGB V). **Dazu muss er die Erkrankung des Kindes ärztlich bescheinigen lassen.** Das Original des entsprechenden Formblattes ist auf der Rückseite auszufüllen und an die Krankenkasse zu schicken, welche das Krankengeld auszahlt. Eine Kopie schicken Sie bitte an Ihren zuständigen Personalsachbearbeiter, der die Freistellung dem Landesamt für Finanzen meldet. **Nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte** ArbeitnehmerInnen bzw. deren Kinder müssen mit ihrer Krankenversicherung klären, ob für einen solchen Fall Leistungen vorgesehen sind.

Tarifvertragliche Regelungen geben dem/der ArbeitnehmerIn ebenfalls einen Anspruch auf Freistellung. Nach § 29 Abs. 1 Buchstabe e) bb) TV-L besteht ein Anspruch auf **bezahlte Freistellung** von **höchstens vier Arbeitstagen**. Der tarifliche Anspruch ist allerdings nur nachrangig gegeben, d.h. wenn der vorrangige gesetzliche Freistellungsanspruch gem. § 45 SGB V nicht geltend gemacht werden kann. Hier wenden Sie sich unter Vorlage der Bescheinigung direkt an Ihr Personalreferat. Sollte ein Kind über diesen Zeitraum hinaus erkrankt sein, dann gibt es nach § 28 TV-L die Möglichkeit der Freistellung ohne Lohnfortzahlung (Sonderurlaub), wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

5.1.2 BeamtenInnen

BeamtenInnen kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, gewährt werden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 e) bb) bzw. § 16 Abs. 3 UrIV).

Nähere Auskünfte erteilen Ihnen die zuständigen Personalsachbearbeiter. Weitere Informationen finden Sie außerdem im **Personalhandbuch der FAU** sowie unter:

<https://www.lff.bayern.de/>

6. Alternierende Telearbeit

Alternierende Telearbeit ist eine spezielle Form der Telearbeit. Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz ausgeführt wird.

Der/die MitarbeiterIn steht in einem festen Anstellungsverhältnis, erbringt jedoch einen Teil bzw. seine komplette Arbeitsleistung von zu Hause aus. Inhalte, Ziele und Terminvorgaben werden vorab oder begleitend mit dem Arbeitgeber festgelegt. Der heimische Arbeitsplatz ist mit modernen Kommunikationsmitteln wie Computer, Fax und Telefon ausgestattet und über sie mit dem Unternehmen verbunden.

Bei der alternierenden Telearbeit arbeitet der/die MitarbeiterIn zum Teil von zu Hause aus und zum Teil an einem Arbeitsplatz im Unternehmen, den er sich mit Kollegen teilt. So kann er seinen Arbeitsort entsprechend dem Bedarf wählen, während Büroflächen gleichzeitig umstrukturiert werden können.

6.1 Voraussetzungen

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Broschüre befanden sich die Telearbeitsrichtlinien der FAU in ihrer finalen Überarbeitung. Die aktuellen Telearbeitsrichtlinien finden Sie unter:

www.verwaltung.zuv.fau.de/personalhandbuch/telearbeitsplaetze/

C Finanzielle Unterstützung

1. Mutterschaftsgeld

1.1 Mutterschaftsgeld bei gesetzlicher Versicherung

Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben Frauen, die bei Beginn der Mutterschutzfrist in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis stehen und gesetzlich krankenversichert sind. Das Mutterschaftsgeld ist eine Lohnersatzleistung während des Mutterschutzes.

Es wird während der sechswöchigen Schutzfrist vor und der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung gewährt. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten wird für einen Zeitraum von zwölf Wochen nach der Entbindung Mutterschaftsgeld gezahlt. Bei Frühgeburten verlängert sich die Bezugsdauer um den Zeitraum vor der Entbindung, der nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Das Mutterschaftsgeld wird **nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung** von den gesetzlichen Krankenkassen netto ausgezahlt und ist steuer- und sozialabgabenfrei. Es wird auf das Elterngeld angerechnet.

Die **Höhe des Mutterschaftsgeldes** richtet sich nach dem bereinigten Nettoeinkommen der letzten drei abgerechneten Kalendermonate. Bei Frauen mit einem festen Monatsverdienst wird jeder Monat gleichbleibend mit 30 Tagen angesetzt. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag (je nach Länge des Monats maximal 364 bis 403 Euro). Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro, ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dabei wird der als Grundlage dienende Durchschnittsverdienst um den Betrag der gesetzlichen Abzüge vermindert.

1.2 Mutterschaftsgeld bei privater Versicherung und Beihilfe

Für privat Krankenversicherte ist das Mutterschaftsgeld bei dem Bundesversicherungsamt zu beantragen. Dieses kann online und ohne Unterschrift auf den Seiten des Bundesversicherungsamtes geschehen. Das Bundesversicherungsamt zahlt ein Mutterschaftsgeld von bis zu 210 Euro. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro, muss der Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zahlen.

Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle)

Friedrich-Ebert-Allee 38

53113 Bonn

Tel.: 0228 619-1888

www.bva.de

Für Beamtinnen bleibt während der Mutterschutzfrist und während der Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbots der volle Anspruch auf Besoldung bestehen. Zulagen werden ebenfalls weiter gewährt.

2. Elterngeld

2.1 Anspruchsvoraussetzungen

Elterngeld wird für **Lebensmonate** des Kindes gewährt. Die Anspruchsvoraussetzungen müssen grundsätzlich in jedem der beantragten Monate von Anfang an vorliegen. Anspruch auf Elterngeld haben **Mütter und Väter**, die

- ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind,
- mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Der Lebensmonat beginnt mit dem Tag der Geburt und endet im folgenden Monat am Vortag des Geburtstages. Bei Geburt am 15. eines Monats endet der Lebensmonat also am 14. des Folgemonats. Da die Inanspruchnahme des Elterngeldes in den meisten Fällen mit der Inanspruchnahme von Elternzeit verbunden ist, ist dies auch bei der Anmeldung der Elternzeit zu beachten.

2.1.1 Aus dem Ausland stammende Eltern

Staatsangehörige von Mitgliedsstaaten der EU, des EWR und der Schweiz haben ebenso wie Deutsche nach dem Recht der EU in der Regel dann Anspruch auf Elterngeld, wenn sie in Deutschland erwerbstätig sind oder in Deutschland wohnen.

Andere AusländerInnen haben einen Anspruch, wenn ihr Aufenthalt nach der Art ihres Aufenthaltstitels und ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt **vor aussichtlich dauerhaft** ist. Wer eine Niederlassungserlaubnis besitzt, erfüllt diese Voraussetzungen ohne weiteres. Wer eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen nur dann, wenn sie oder er auch zur Erwerbstätigkeit in Deutschland berechtigt ist oder war.

Kein Elterngeld erhalten ausländische Eltern, die eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder in Verbindung mit einer Arbeitserlaubnis nur für einen Höchstzeitraum besitzen.

2.2 Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld orientiert sich an der **Höhe des monatlich verfügbaren bereinigten Bruttoeinkommens**, welches der betreuende Elternteil vor der Geburt des Kindes erzielt hat.

Bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro ersetzt das Elterngeld, das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu 67 Prozent. Für Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.000 Euro vor der Geburt des Kindes steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu 100 Prozent: je geringer das Einkommen, desto höher die Ersatzrate. Für Nettoeinkommen ab 1.200 Euro und mehr vor der Geburt des Kindes sinkt die Ersatzrate des Elterngeldes moderat von 67 auf 65 Prozent (bei Voreinkommen von 1.240 Euro und mehr auf 65 Prozent, bei Voreinkommen von 1.220 Euro auf 66 Prozent).

Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom so genannten Geschwisterbonus: Sie erhalten einen Zuschlag von 10 Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro (bzw.

37,50 Euro im Elterngeldplusbezug, siehe 2.2.3). Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um 300 Euro (bzw. 150 Euro im Elterngeldplusbezug) für jedes zweite und weitere Mehrlingskind.

2.2.1 Elterngeld bei Teilzeitarbeit (ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus)

Entsprechend der Regelungen des ElterngeldPlus können Mütter und Väter länger Elterngeld beziehen, auch über den 14. Lebensmonat hinaus. ElterngeldPlus kann sich insbesondere für Eltern lohnen, die nach der Geburt des Kindes Teilzeit (höchstens 30h/Woche) arbeiten möchten. Sie können ElterngeldPlus doppelt so lange erhalten. Aus einem Elterngeldmonat werden so zwei ElterngeldPlus-Monate.

Weil sich die Höhe des Elterngeldes an der Höhe des wegfallenden Einkommens orientiert, ist das **Einkommen aus der daraus resultierenden Teilzeitarbeit in die Berechnung des ElterngeldPlus mit einzubeziehen**. Der betreuende Elternteil erhält das ElterngeldPlus als Ersatz für das entfallende Teileinkommen, also für die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlich durchschnittlichen erzielten Einkommen während des ElterngeldPlus-Bezuges. Die Höhe des monatlichen ElterngeldPlus-Bezugs beträgt maximal die Hälfte des monatlichen Elterngeldes.

2.2.2 Gemeinsame Teilzeitarbeit mit Partnerschaftsbonus

Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und beziehen jeweils mindestens für zwei Monate Elterngeld oder für vier Monate ElterngeldPlus, besteht die Möglichkeit einer verlängerten, gemeinsamen Teilzeitarbeit, dem sogenannten Partnerschaftsbonus. Das bedeutet: Beide Eltern erhalten für weitere vier Monate jeweils vier zusätzliche ElterngeldPlus-Beträge. Beide müssen hierfür zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.

Dies gilt auch für getrennt erziehende Eltern, die als Eltern gemeinsam in Teilzeit gehen. Alleinerziehenden, die die Voraussetzungen erfüllen, steht der gesamte Partnerschaftsbonus zu.

2.2.3 Elterngeld für Geschwisterkinder

Familien mit mehr als einem Kind können einen **Geschwisterbonus** erhalten. Dass nach den allgemeinen Regeln zustehende Elterngeld (auch der Mindestbetrag von 300 Euro) wird um 10 Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht.

Bei zwei Kindern im Haushalt besteht der Anspruch auf den Erhöhungsbetrag so lange, bis das ältere Geschwisterkind drei Jahre alt ist. Bei drei und mehr Kindern im Haushalt genügt es, wenn mindestens zwei der älteren Geschwisterkinder das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Mit dem Ende des Bezugsmonats, in dem das ältere Geschwisterkind sein drittes bzw. sechstes Lebensjahr vollendet, entfällt der Erhöhungsbetrag. Der Anspruch auf den Grundbetrag des Elterngeldes bleibt bis zum Ende des Bezugszeitraums von zwölf oder 14 Monaten bestehen.

2.3 Dauer des Bezugs von Elterngeld

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten in Anspruch genommen werden. Ein Elternteil kann **mindestens für zwei Monate** (Mindestbezugszeit) und **höchstens für zwölf Monate** Elterngeld in Anspruch nehmen. Beide Eltern haben grundsätzlich gemeinsam Anspruch auf insgesamt zwölf Monatsbeträge, die jeweils für Lebensmonate des Kindes zustehen.

Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge haben Eltern, wenn beide vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen möchten (Partnermonate). Anspruch auf die Partnermonate besteht, wenn sich bei den Eltern für zwei Bezugsmonate das Erwerbseinkommen mindert (etwa durch Arbeitszeitreduzierung während der Elternzeit oder im Mutterschutz).

2.3.1 Verteilung der Monate auf die Eltern

In den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes steht pro Lebensmonat ein Monatsbetrag zur Verfügung. Nutzen die Eltern die Partnermonate, gibt es also insgesamt maximal 14 Monatsbeträge, ansonsten zwölf Monatsbeträge. Die Elterngeldmonate müssen nicht an einem Stück genommen werden, sondern können auch zeitlich getrennt liegen. Dies gilt auch für die Partnermonate.

Lebensmonate des Kindes, in denen der Mutter mindestens für einen Tag Mutterschaftsleistungen (insbesondere Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung, der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Dienstbezüge für Beamtinnen während der Mutterschutzfrist) zustehen, gelten als Monate, für die die Mutter Elterngeld bezieht. Die Mutterschaftsleistungen dienen einem ähnlichen Zweck wie das Elterngeld. Deshalb können diese Leistungen nicht nebeneinander gewährt werden. Erhält die Mutter in den ersten beiden Lebensmonaten des Kindes Mutterschaftsleistungen, werden zwei Elterngeldbezugsmonate von ihr verbraucht. Der Vater kann in dieser Zeit für sich Elterngeld in Anspruch nehmen. Die Gesamtzahl der den Eltern zustehenden Elterngeldmonate reduziert sich jedoch um die Anzahl der Monate mit Bezug von Mutterschaftsleistungen.

Die verbleibenden Monatsbeträge können die Eltern bis auf die Partnermonate frei untereinander aufteilen. Sie können Elterngeld nacheinander oder gleichzeitig ausgezahlt bekommen. Bei gleichzeitigem Bezug verbrauchen die Eltern zusammen jeden Monat zwei Monatsbeträge.

2.3.2 Elterngeld für Alleinerziehende

Alleinerziehende, bei denen sich für zwei Bezugsmonate das Erwerbseinkommen mindert, können allein bis zu 14 Monate Elterngeld erhalten. Bedingung ist, dass das Kind nur bei dem Elternteil in der Wohnung lebt, dem auch die **elterliche Sorge** oder zumindest das **Aufenthaltsbestimmungsrecht** allein zusteht. Das Gleiche gilt, wenn der Elternteil eine einstweilige Anordnung erwirkt hat mit der ihm zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht vorläufig zur alleinigen Ausübung übertragen worden ist. **Bei gemeinsamer Wohnung der Eltern sind die Voraussetzungen nicht erfüllt.** Ob der andere Elternteil in einer anderen Wohnung gemeldet ist oder noch einen zweiten Wohnsitz hat, ist nicht entscheidend. Es kommt auf die tatsächliche Lebenssituation an.

2.3.3 Verlängerung des Auszahlungszeitraums

Das Elterngeld kann **bei gleicher Gesamtsumme auf die doppelte Anzahl der Monate gedehnt** werden. Eine Person kann dann bis zu 24 Monate halbes Elterngeld beziehen, eine alleinerziehende Person bis zu 28 Monate halbe Monatsbeträge. Auch die Partnermonate können gedehnt werden.

2.4 Berechnung des Elterngeldes

Der Anspruch auf das einkommensabhängige Elterngeld berechnet sich nach dem **bereinigten Bruttoeinkommen** des Antragsstellenden.

Ausgangspunkt ist das **persönliche steuerpflichtige Erwerbseinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes** für dessen Betreuung jetzt Elterngeld beantragt wird. Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld sowie Monate, in denen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung oder wegen Wehr- oder Zivildienstzeiten das Einkommen gesunken ist, werden bei der Bestimmung der zwölf Kalendermonate grundsätzlich nicht berücksichtigt. Statt dieser Monate werden zusätzlich weiter zurückliegende Monate zugrunde gelegt. Sollte der Rückgriff auf weiter zurückliegende Monate jedoch nachteilig sein, können Eltern schriftlich darauf verzichten.

Um das Durchschnittseinkommen vor der Geburt zu bestimmen, wird das maßgebliche Erwerbseinkommen in den zu berücksichtigenden zwölf Monaten addiert und durch zwölf geteilt. Kalendermonate, in denen kein zu berücksichtigendes Erwerbseinkommen erzielt wurde, werden mit null angesetzt.

Vom so erhaltenen **monatlichen Durchschnittseinkommen** aus dem zwölfmonatigen Bemessungszeitraum vor der Geburt werden **Steuern und Sozialabgaben in pauschalierter Form** abgezogen. Der nach den Abzügen für Steuern und Sozialabgaben verbleibende Betrag ist das **maßgebliche Nettoeinkommen**, welches mit dem Elterngeld prozentual ersetzt wird.

2.5 Beantragung des Elterngeldes

Das Elterngeld wird **schriftlich** beantragt. Der Antrag muss nicht sofort nach der Geburt des Kindes gestellt werden. **Rückwirkend** werden Zahlungen jedoch **nur für die letzten drei Lebensmonate** vor Beginn des Lebensmonats des Kindes geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist.

Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld stellen. **Mit der Antragsstellung erfolgt eine Festlegung auf Zahl und Lage der Bezugsmonate**. Der jeweilige Antrag kann **einmal ohne Angabe von Gründen** und zusätzlich **einmal in besonderen Härtefällen** geändert werden.

Sind beide Eltern anspruchsberechtigt, muss der eigene Antrag **vom anderen Elternteil ebenfalls unterschrieben** werden. Damit bringt er sein Einverständnis mit der beantragten Zahl der Elterngeldmonate zum Ausdruck, wenn er nicht gleichzeitig Elterngeld in einem Umfang beantragt oder anzeigt, durch den die gemeinsame Höchstgrenze von zwölf bzw. 14 Monaten überschritten wird.

Vordrucke für den Antrag gibt es bei den Elterngeldstellen, aber auch bei vielen Gemeindeverwaltungen, bei Krankenkassen oder in Krankenhäusern mit Entbindungsstation. Der Antrag auf Elterngeld

steht auch auf der Seite des Familienservice (www.familienservice.fau.de/weitere-services/downloads/) zur Verfügung.

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Mittelfranken

Bärenschanzstr. 8a

90429 Nürnberg

poststelle.mfr@zbfs.bayern.de

Bei Beschwerden in Ihrer Elterngeldangelegenheit, bei denen Ihre Elterngeldstelle nicht abhelfen konnte, können Sie sich an die Aufsichtsbehörde des Freistaates wenden:

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Hegelstr. 2

95447 Bayreuth

poststelle.ofr@zbfs.bayern.de

Weitere Informationen:

www.zbfs.bayern.de

www.bmfsfj.de

www.elterngeld.net

3. Bayerisches Familiengeld

Der Freistaat Bayern gewährt den Eltern für jedes Kind im zweiten und dritten Lebensjahr, d. h. vom 13. bis zum 36. Lebensmonat, **250 Euro** pro Monat, ab dem dritten Kind **300 Euro** pro Monat. Das Familiengeld erhalten Eltern für ihre Kinder, die **ab dem 1. Oktober 2015** geboren sind.

Es ist eine Leistung für alle Familien, **unabhängig vom Einkommen** oder der Erwerbstätigkeit. Eltern in Bayern können auch Familiengeld erhalten, wenn das Kind eine Krippe besucht oder in der Familie betreut wird.

Der Zahlungstermin richtet sich nach dem Geburtstag des Kindes und erfolgt regelmäßig innerhalb der ersten fünf Arbeitstage des jeweiligen Lebensmonats.

Beispiel:

- Geburt des Kindes am 16.08.2017
- Ein Lebensmonat beginnt jeweils an einem 16. des Monats
- Das Familiengeld ist spätestens auf dem Konto:
 - Im September am 21.09.2018,
 - im Oktober am 23.10.2018,
 - im November am 23.11.2018 usw.

Anspruch auf Familiengeld hat, wer

- seine Hauptwohnung oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Freistaat Bayern hat,
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt und
- dieses Kind selbst erzieht.

Wer in Bayern Elterngeld beantragt und bewilligt erhalten hat, muss in der Regel keinen Antrag stellen. Der Elterngeldantrag gilt zugleich auch als Antrag auf Familiengeld. Für 98 Prozent der Eltern ist damit kein weiteres Tätigwerden erforderlich. Für alle anderen gibt es einen Antrag auf der Website vom ZBFS sowie beim Zentrum Bayern Familie und Soziales.

Weitere Informationen und Anträge:

Zentrum Bayern Familie und Soziales

Region Mittelfranken

Bärenschanzstr. 8a

90429 Nürnberg

Tel.: 0911 928-0

www.zbfs.bayern.de/familie/familiengeld/

4. Kindergeld

4.1 Anspruchsvoraussetzungen

Der Anspruch auf Kindergeld haben Eltern oder Erziehungsberechtigte (z.B. Adoptiv- und Stiefeltern, Pflegeeltern, Großeltern) für Kinder, die im Haushalt der Familie aufgenommen wurden. Anspruch auf Kindergeld besteht, wenn

- das Kind unter 18 Jahren ist (unter bestimmten Voraussetzungen auch länger),
- das Kind regelmäßig versorgt und es im eigenem Haushalt lebt und
- der Wohnort in Deutschland, einem anderen Land der EU, in Norwegen, Liechtenstein, Island oder der Schweiz ist.

Ausländische Staatsangehörige in Deutschland müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, um Kindergeld beziehen zu können.

Anspruch auf Kindergeld besteht grundsätzlich ab dem Monat, in dem wenigstens an einem Tag die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt wurden. Beispiel: Auch, wenn das Kind am 31.05. geboren wird, erhalten die Erziehungsberechtigten für den vollen Monat – in diesem Beispiel Mai – Kindergeld.

4.2 Höhe des Kindergeldes

Das Kindergeld wird aus Mitteln des Bundes bezahlt, ist **einkommensunabhängig** sowie **steuerfrei**. Es ist nach der Zahl der Kinder gestaffelt und beträgt monatlich

	ab 01.07.2019
1. und 2. Kind	204 Euro
3. Kind	210 Euro
ab 4. Kind	235 Euro

Das Kindergeld für ein und dasselbe Kind kann nur an **eine** Person ausgezahlt werden, und zwar an denjenigen Elternteil, der das Kind in seinem Haushalt aufgenommen hat. Eltern, die einen gemeinsamen Haushalt führen, können untereinander festlegen, wer von ihnen das Kindergeld für ihre im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder erhalten soll. Lebt das Kind nur in einem bzw. in keinem Haushalt eines Elternteils, erhält derjenige Elternteil das Kindergeld, der dem Kind laufend den höheren Barunterhalt zahlt.

Kindergeld wird in der Regel bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gezahlt. Für sich **in einer Ausbildung/ im Studium** befindenden Kinder kann bis zur **Vollendung des 25. Lebensjahres** weiterhin Kindergeld bezogen werden. Bei **behinderten Kindern** spielt es keine Rolle, ob diese sich in einer Ausbildung etc. befinden. Sofern die Behinderung vor dem 25. Lebensjahr eingetreten ist, wird Kindergeld ohne Altersbeschränkung weitergezahlt.

4.3 Antrag und Auszahlung des Kindergeldes

Der Antrag auf Kindergeld muss **schriftlich gestellt und unterschrieben** werden. Ein mündlicher Antrag ist nicht möglich. Für den Kindergeldantrag müssen die Steueridentifikationsnummern des Antragstellers sowie die des berechtigten Kindes angegeben werden. Bis zu **6 Monate rückwirkend** können Leistungen beantragt werden.

Der Antrag erfolgt bei der für Sie zuständigen Familienkasse. Sie können zur Antragstellung die Vordrucke benutzen, die bei der Familienkasse erhältlich sind oder der Antrag aus dem Internet unter www.familienkasse.de als Dokument herunterladen. Darüber hinaus kann der Antrag auch direkt online gestellt werden.

Zuständige Behörde (für Erlangen und Nürnberg):

Familienkasse Nürnberg

Solgerstraße 1
90429 Nürnberg
Tel.: 0800 4555530

Staatsbedienstete bzw. BeamtInnen bekommen das Kindergeld von ihrem Dienstherrn oder Arbeitgeber ausgezahlt, der in diesem Fall die Eigenschaft der Familienkasse wahrnimmt. Sie stellen den Kindergeldantrag über ihre Bezügestelle.

Landesamt für Finanzen - Dienststelle Bayreuth

Tunnelstraße 2
95448 Bayreuth
Tel.: 0921 8004-01

5. Kinderzuschlag

Der Kinderzuschlag ist für **einkommensschwache Eltern** vorgesehen, die zwar mit ihren Einkünften und Vermögen ihren eigenen Bedarf abdecken (Mindesteinkommensgrenze), aber wegen des Bedarfs der Kinder Anspruch auf Arbeitslosengeld II hätten.

5.1 Anspruchsvoraussetzungen

Eltern haben aber nur dann Anspruch auf Kinderzuschlag für ein in ihrem Haushalt lebendes minderjähriges Kind, wenn für dieses Kind

- Kindergeld oder eine das Kindergeld ausschließende Leistung bezogen wird und
- sich das Einkommen bzw. Vermögen der Eltern in einem gesetzlich umschriebenen Bereich **zwischen einer Mindest- und einer Höchsteinkommensgrenze** bewegt. Innerhalb dieses Bereiches wird der Kinderzuschlag noch durch eigenes Einkommen und Vermögen des Kindes selbst gemindert.

Der Anspruch auf Kinderzuschlag entfällt, wenn das Elterneinkommen den gesamten Familienbedarf deckt (obere Einkommensgrenze = untere Einkommensgrenze zuzüglich Gesamtkinderzuschlag).

5.2 Höhe des Kinderzuschlags

Der Kinderzuschlag beträgt pro Kind **bis zu 185 Euro** monatlich. Wie viel Geld tatsächlich ausgezahlt wird, hängt unter anderem vom Einkommen und Vermögen

- der Person, die den Kinderzuschlag beantragt,
- des Partners/der Partnerin und
- der Kinder ab.

Kinderzuschlag wird normalerweise für **sechs Monate** bewilligt und kann ab dem Monat der Antragstellung gezahlt werden. Er wird nicht rückwirkend gezahlt und nur solange Kindergeld gewährt wird. Die genaue Dauer können Sie Ihrem Bewilligungsbescheid entnehmen. Kinderzuschlag und Kindergeld werden am gleichen Tag ausgezahlt.

Geplante Neugestaltung des Kinderzuschlags:

Mit dem Starke-Familien-Gesetz soll der Kinderzuschlag in zwei Schritten neugestaltet werden: Zum 1. Juli 2019 soll er auf 185 Euro pro Monat und Kind erhöht, für Alleinerziehende geöffnet und deutlich entbürokratisiert werden. Zum 1. Januar 2020 soll die obere Einkommensgrenze (bisherige "Abbruchkante") entfallen und eigenes Einkommen der Eltern soll die Leistung nur noch zu 45 statt wie bisher zu 50 Prozent mindern.

Zudem soll für Familien, die in verdeckter Armut leben, ein erweiterter Zugang zum Kinderzuschlag geschaffen werden. Familien, die gegenwärtig keinen Kinderzuschlag erhalten, könnten so zukünftig einen Anspruch erwerben. Außerdem wird der Antragsaufwand für die Familien durch feste Berechnungs- und Bewilligungszeiträume reduziert. Der Kinderzuschlag wird dann verlässlich für sechs Monate gewährt. Zusätzlich zum Starke-Familien-Gesetz werden mit dem Gute-KiTa-Gesetz alle Eltern, die Kinderzuschlag, Leistungen aus dem SGB II oder Wohngeld beziehen, in Zukunft von KiTa-Gebühren befreit.

5.3 Antrag und Auszahlung des Kinderzuschlags

Der Kinderzuschlag muss gesondert schriftlich beantragt werden. Das erforderliche Antragsformular ist möglichst bald nach der Geburt des Kindes zusammen mit der Geburtsbescheinigung abzugeben, um keine finanziellen Engpässe durch lange Wartezeiten entstehen zu lassen. Studierende Eltern erhalten den Kinderzuschlag von der zuständigen **Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit** bei dem die/der AntragstellerIn ihren/seinen Wohnsitz hat.

Zuständige Behörde (für Erlangen und Nürnberg):

Familienkasse Nürnberg

Solgerstraße 1
90429 Nürnberg
Tel.: 0800 4555530

Antragsformulare und weitere Informationen unter:

www.familienkasse.de

www.arbeitsagentur.de

6. Unterhaltsleistungen

6.1 Unterhaltsleistungen für das Kind

6.1.1 Regelbetrag (nach § 1612a, Abs. 1 BGB)

Unterhaltsberechtig ist, wer außerstande ist sich selbst zu unterhalten. Kinder sollen finanziell gesichert aufwachsen können. Ein Kind kann deshalb von seinen Eltern und Verwandten in gerader Linie (Urgroßeltern, Großeltern, Kinder, Enkel) Unterhalt verlangen - und zwar mindestens in der Höhe des dem Kind zustehenden Regelbetrages.

Bis zum 18. Lebensjahr hat der *nicht betreuende Elternteil* grundsätzlich mindestens den Regelbetrag zu zahlen. Die Unterhaltspflicht besteht über das 18. Lebensjahr hinaus, **solange sich das Kind in einer (ersten) Ausbildung befindet**. Falls das Kind in der Ausbildung ein Einkommen erzielt, muss dieses Einkommen in gewissem Umfang eingesetzt werden und verringert dadurch die Unterhaltspflicht.

6.1.2 Wer ist unterhaltspflichtig?

Beide Elternteile sind gleichermaßen zum Unterhalt des Kindes verpflichtet. Der betreuende Elternteil erfüllt seine Verpflichtung zum Unterhalt eines minderjährigen, unverheirateten Kindes in der Regel durch die Pflege und die Erziehung des Kindes (§ 1606 Abs. 3 Satz 2 BGB). Er ist somit von der "**Barunterhaltspflicht**" befreit.

Ist jedoch der andere barunterhaltspflichtige Elternteil nicht leistungsfähig, kann das Kind von dem betreuenden Elternteil den vollen Unterhalt, also auch den Barunterhalt, verlangen. Wenn weder Vater noch Mutter in der Lage sind, das Kind zu unterhalten, so besteht in der Regel ein Anspruch auf Sozialleistungen, die dazu beitragen, den Unterhalt des Kindes zu sichern.

Das minderjährige, unverheiratete Kind ist unterhaltsrechtlich besonders geschützt. Die Eltern können sich nur eingeschränkt darauf berufen, dass sie nicht in der Lage sind, das Kind zu unterhalten. Sie sind vielmehr gemäß § 1603 Abs. 2 BGB verpflichtet, alle verfügbaren Mittel zu ihrem eigenen Unterhalt und dem der Kinder gleichmäßig zu verwenden. Man spricht hier von der so genannten **gesteigerten Unterhaltspflicht**.

Derjenige Elternteil, der Barunterhalt für das Kind leisten muss, ist zur **gesteigerten Ausnutzung seiner Arbeitskraft** verpflichtet. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, kann er sich nicht auf eine Leistungsunfähigkeit berufen. In diesem Fall wird der zu zahlende Unterhaltsbetrag auf der Grundlage eines fiktiv erzielbaren Einkommens berechnet. Bedingung einer solchen "**Einkommensfiktion**" ist, dass dem Unterhaltsschuldner ein verantwortungsloses, zumindest leichtfertiges Verhalten zur Last gelegt werden kann.

Dies kann beispielsweise bei eingeschränkter Leistungsfähigkeit infolge eines Arbeitsplatz- oder Berufswechsels der Fall sein. Bei einem nicht zwingend gebotenen Wechsel in eine weniger gut bezahlte Stellung wird für die Bemessung des Barunterhaltes der höhere Verdienst beim früheren Arbeitgeber zu Grunde gelegt.

Weitere Informationen zur Berechnung des Unterhalts erteilen das zuständige Jugendamt sowie das

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Glinkastraße 8

10117 Berlin

Tel.: 030 20179130

www.bmfsfj.de

6.1.3 Unterhaltsbedarf des Kindes

Die Höhe des Unterhalts des Kindes wird bestimmt durch den **angemessenen Lebensbedarf des Kindes** und die **Leistungsfähigkeit des barunterhaltspflichtigen Elternteils**, in der Regel des Vaters. Dabei ist für den Bedarf des Kindes die **Lebensstellung des Bedürftigen** maßgebend. Bei getrenntlebenden bzw. geschiedenen Eltern sind grundsätzlich allein die **Einkommensverhältnisse des zum Barunterhalt verpflichteten Elternteils** zu berücksichtigen.

Leistungsfähigkeit ist die Fähigkeit des Pflichtigen, das Kind finanziell zu unterstützen, ohne seine eigene Lebensführung zu gefährden. Die Grenze der Leistungsfähigkeit eines Pflichtigen wird durch den von den Gerichten (nicht von der Bundesregierung) festgesetzten **Selbstbehalt** bestimmt. Dieser soll so groß sein, dass niemand durch die Zahlung von Unterhalt seinerseits sozialhilfebedürftig wird. Die von den Gerichten erarbeiteten Unterhaltstabellen (**Düsseldorfer Tabelle**) sind nach dem Einkommen des Barunterhaltspflichtigen und nach dem Alter der Kinder gestaffelt. Bei der Einkommensberechnung des Unterhaltspflichtigen wird Sozialhilfe, in der Regel Elterngeld (bis 300 Euro) und Arbeitnehmersparzulage nicht als Einkommen betrachtet. Das staatliche Kindergeld ist weder Kindes- noch Elterneinkommen. Es dient vielmehr der Entlastung der Eltern und der Familienförderung.

Die aktuelle Düsseldorfer Tabelle findet sich unter:

www.unterhalt.net/duesseldorfer-tabelle.html

6.2 Ansprüche der Kindesmutter gegen den Kindesvater

Die Ausgestaltung der Ansprüche der Kindesmutter sind teilweise davon abhängig, ob es sich um eine verheiratete Kindesmutter handelt oder ob Vater und Mutter nicht miteinander verheiratet sind. Beide Varianten werden nachfolgend jedoch gemeinsam in diesem Abschnitt behandelt, weil Anspruchsgegner in jedem Fall der Kindesvater ist.

- **Entbindungskosten:** Die Regelung des § 1615 Abs. 1 Satz 2 BGB findet sich im Abschnitt "Besondere Vorschriften für das Kind und seine nicht miteinander verheirateten Eltern". Die Vorschrift besagt, dass der Kindesvater verpflichtet ist, der Mutter die Kosten der Entbindung - und die durch die Schwangerschaft und Geburt entstehenden sonstigen Kosten - zu erstatten. Dies gilt jedoch nicht für Kosten, die durch Leistungen des Arbeitgebers oder durch Versicherungsleistungen gedeckt werden. Hierzu gehören nicht nur die für Arzt und Klinikaufenthalt entstehenden Kosten, sondern auch die in Folge von Komplikationen zusätzlich entstehenden Kosten sowie ferner Aufwendungen für Hebamme, Pflegerin und Medikamente. Nicht zu den Entbindungskosten gehört die Baby-Ausstattung, da diese Bestandteil der eigentlichen Unterhaltskosten des Kindes ist.

- **Unterhalt:** Ist die Mutter des Kindes mit dem Kindesvater **verheiratet**, richten sich die Unterhaltsansprüche gegen den Kindesvater nach §§ 1353, 1360, 1360a BGB, sofern die Ehegatten gemeinsam leben. Im Falle des Getrenntlebens ist § 1361 BGB die maßgebliche Anspruchsgrundlage. Bei vorliegender Scheidung bestimmen sich unterhaltsrechtliche Beziehungen nach §§ 1569ff BGB. Die **ledige Kindesmutter** hat entsprechend der Vorschrift des § 1615 I BGB Unterhaltsansprüche gegen den Kindesvater. Dieser ist nach Abs. 1 der Vorschrift gegenüber der Mutter für die Dauer von sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt des Kindes zum Unterhalt verpflichtet. Geht die Mutter keiner Erwerbstätigkeit nach, weil sie infolge der Schwangerschaft oder einer durch die Schwangerschaft oder die Entbindung verursachten Krankheit dazu außer Stande ist, ist der Vater verpflichtet, ihr über die in § 1615 I Abs. 1 BGB bezeichnete Zeitspanne hinaus Unterhalt zu gewähren. Dies gilt auch, wenn von der Mutter eine Erwerbstätigkeit aufgrund der Pflege und Erziehung eines Kindes nicht erwartet werden kann. Dabei beginnt die Unterhaltspflicht **frühestens vier Monate vor der Entbindung und endet spätestens drei Jahre nach der Entbindung** § 1615 I Abs. 2 BGB. In Härtefällen, z.B. bei Behinderung des Kindes, bestehen Unterhaltsansprüche über diese Zeit hinaus.
- **Krankenhilfe:** Arzt- und Krankenhauskosten sowie Kosten eines besonderen, durch die Krankheit ausgelösten Bedarfs gehören grundsätzlich zu den Haushaltskosten und sind somit Bestandteil von Unterhaltsleistungen. Eine entsprechende Unterhaltsberechtigung gibt es auch für die nicht mit dem Vater verheiratete Kindesmutter (nach § 1615 I BGB).

6.3 Sonderbedarf

Sowohl das nicht eheliche als auch das eheliche Kind kann neben dem laufenden Unterhalt auch **Sonderbedarf vom Barunterhaltspflichtigen** verlangen, wenn dieser leistungsfähig ist. Sonderbedarf kann für Ausgaben geltend gemacht werden, die unregelmäßig anfallen, das heißt, die nicht mit Wahrscheinlichkeit vorausszusehen waren und deshalb bei der Bemessung des laufenden Unterhalts nicht berücksichtigt werden konnten und die im Verhältnis zum laufenden Unterhalt außergewöhnlich hoch sind.

In Betracht kommen hier vor allem Krankheitskosten, die **nicht von der Krankenversicherung übernommen werden** oder außergewöhnliche Anschaffungen wegen Behinderung.

6.4 Unterhaltsvorschuss

Die Gründe, keinen Unterhalt vom biologischen Vater des Kindes zu erhalten, können vielschichtig sein. Das **Unterhaltsvorschussgesetz (UVG) garantiert der alleinstehenden Erziehenden zeitlich befristete Unterhaltszahlungen** (längstens 72 Monate) durch den Staat für den Fall, dass der Unterhaltspflichtige sich vor den Pflichten drückt oder nicht in der Lage ist, zu zahlen (dies ist der Fall, wenn sich der Vater des Kindes ebenfalls in der ersten Ausbildung befindet und eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschreitet).

Der **Unterhaltsanspruch des Kindes** gegen den anderen (barunterhaltspflichtigen) Elternteil geht in der Höhe des Unterhaltsvorschusses auf das Land über. Dieses macht die Ansprüche geltend, klagt sie ggf. ein und vollstreckt sie.

6.4.1 Wer hat Anspruch auf Unterhaltsvorschuss?

Nach dem Unterhaltsvorschussgesetz erhält ein Kind Unterhaltsvorschuss, wenn es

- in Deutschland einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthaltsort hat,
- hier bei einem allein erziehenden Elternteil lebt,
- von dem anderen Elternteil nicht oder nur teilweise oder nicht regelmäßig Unterhalt in Höhe der maßgeblichen Regelbeträge erhält und
- das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Für **Kinder zwischen 12 und 17 Jahren** gelten zusätzlich folgende Voraussetzungen:

- das Kind ist nicht auf SGB II-Leistungen angewiesen,
- das Kind wäre mit dem Unterhaltsvorschuss nicht auf SGB II-Leistungen angewiesen oder
- wenn Arbeitslosengeld II bezogen wird, muss das allein erziehende Elternteil zusätzlich ein eigenes Einkommen von mindestens 600 Euro brutto monatlich haben.

Wenn das Kind und der Elternteil nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, müssen sie eine Aufenthaltsberechtigung oder -erlaubnis nachweisen. Das Kind und die allein erziehende Mutter **müssen in einem Haushalt zusammenleben**, dies muss aber nicht der eigene Haushalt der Alleinerziehenden sein. Diese Voraussetzung ist auch dann erfüllt, wenn z.B. die Mutter und ihr Kind im Haushalt der Großeltern leben.

Unterhaltsvorschuss wird bis zur Höhe des für die betreffende Altersgruppe maßgeblichen Regelbetrages gezahlt (siehe Düsseldorfer Tabelle). Die Höhe des Unterhaltsvorschusses richtet sich wie der Unterhalt nach den für die betreffende Altersstufe festgelegten Regelbeträgen in der Regelbetrag-Verordnung. Der **Unterhaltsvorschuss** beträgt:

- | | |
|---|----------|
| • für Kinder von 0 bis 5 Jahren monatlich | 160 Euro |
| • für Kinder von 6 bis 11 Jahren monatlich | 212 Euro |
| • für Kinder von 12 bis 17 Jahren monatlich | 282 Euro |

Einkommen von Kindern, die noch nicht zur Schule gehen oder noch eine allgemeinbildende Schule besuchen, bleibt von vornherein unberücksichtigt. Einkünfte des alleinerziehenden Elternteils werden auf den Unterhaltsvorschuss nicht angerechnet.

Die Beträge mindern sich:

- wenn der andere Elternteil für das Kind Unterhalt zahlt oder
- das Kind eine Halbwaisenrente erhält.

Wenn das Kind nicht mehr zu einer allgemeinbildenden Schule geht oder keinen allgemeinbildenden Abschluss anstrebt, dann bekommt es weniger Unterhaltsvorschuss in den Monaten, in denen es Einkünfte hat. Einkünfte sind z.B.:

- Erwerbseinkommen
- Ausbildungsvergütungen
- Vermögenseinkünfte
- Taschengeld aus einem Freiwilligendienst

Der Anspruch auf die Unterhaltsleistung ist ausgeschlossen, wenn

- wenn der/die Erziehende mit einem neuen Partner oder einer neuen Partnerin verheiratet oder verpartnert ist und zusammenlebt,
- wenn das Kind oder der/die Erziehende, ob verheiratet oder nicht, mit dem anderen Elternteil zusammenlebt,
- wenn der andere Elternteil seine Unterhaltungspflichten regelmäßig erfüllt und seine Unterhaltszahlungen die Höhe des Unterhaltsvorschlusses erreichen,
- wenn keine Auskünfte über den anderen Elternteil erteilt werden,
- wenn nicht bei der Feststellung der Vaterschaft oder des Aufenthaltes des anderen Elternteils mitgewirkt wird.

6.4.2 Antragstellung

Der Unterhaltsvorschuss kann bei der Unterhaltsvorschussstelle beantragt werden - in der Regel beim Jugendamt des Wohnorts.

Der Antrag ist bei den Stadt-, Gemeinde- oder Kreisverwaltungen erhältlich und muss schriftlich gestellt werden.

Der Unterhaltsvorschuss wird immer zum Beginn des Kalendermonats ausgezahlt und kann für einen Monat rückwirkend gezahlt werden, soweit die Voraussetzungen in diesem Zeitraum dafür gegeben sind. Der Vorschuss ist zinslos und muss vom Unterhaltspflichtigen (soweit es einen gibt) zurückgezahlt werden.

Nürnberg	Erlangen
Stadt Nürnberg Jugendamt - Wirtschaftliche Jugendhilfe Dietzstr. 4 90443 Nürnberg	Stadt Erlangen Jugendamt – Unterhaltsvorschussstelle Rathausplatz 1 91052 Erlangen
	Landratsamt Erlangen-Höchstadt Jugendamt – Unterhaltskostenvorschussstelle Marktplatz 6 91054 Erlangen

Weitere Informationen:

www.bmfsfj.de

D Angehörigenbetreuung

Die Betreuung einer pflegebedürftigen Person stellt Angehörige vor eine große Herausforderung. Das plötzliche Eintreten eines Pflegefalls kann schnell zu einer Überforderung der Betroffenen führen und zieht häufig die Notwendigkeit weitreichender organisatorischer Maßnahmen nach sich. Aus diesem Grund stellt der Familienservice die Broschüre mit dem Titel: „Beruf, Wissenschaft und Pflege vereinbaren“ zur Verfügung.

Die Broschüre erhalten Sie im Printformat direkt beim Familienservice oder als PDF unter:

www.familienservice.fau.de/weitere-services/downloads/broschueren-des-familienservice/

1. Vortragsreihe Angehörigenpflege

Seit 2011 bietet der Familienservice zweimal jährlich Informationsveranstaltungen rund um das Thema Angehörigenpflege an. Themen waren u.a.:

- „Patientenverfügung, Vorsorge- und Betreuungsvollmacht“
- „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“
- „Vererben oder Verschenken? Gestaltungsmöglichkeiten bei Vermögensübertragung“
- „Parkinson – eine Krankheit mit vielen Gesichtern“
- „Die Demenz verändert alles“
- „Das neue Pflegestärkungsgesetz II“

Als ReferentInnen werden Fachleute von der FAU oder aus der Region gewonnen, die nach dem Vortrag für Fragen und Diskussion zur Verfügung stehen. Der Familienservice informiert rechtzeitig per Rundmail über den anstehenden Vortrag. Bitte melden Sie sich bei Interesse per Mail beim Familienservice an. Gerne nehmen wir auch Themenvorschläge für die nächsten Vorträge an.

Das Programm finden Sie unter:

www.familienservice.fau.de/angebote/angehoerigenpflege/vortragsreihe-eldercare-angehoerigenpflege/

2. Kontakt- und Austauschgruppe zum Thema Angehörigenpflege

Die Mutter oder der Vater, manchmal auch der Ehepartner wird hilfsbedürftig, zunehmend orientierungslos, fremd. Lange eingespielte Beziehungen stellt das auf den Kopf. Meist haben die Angehörigen ein sehr ausgefülltes Leben mit Beruf und eigener Familie.

„Wie soll ich das schaffen? – Ich habe das Gefühl, ich mache alles falsch. – Meine Freundinnen verstehen die Situation gar nicht.“ In der Austauschrunde finden Menschen, die sich plötzlich in der Rolle von Pflegenden zurechtfinden müssen, Verständnis. Sie treffen auf andere in ähnlichen Situationen, geben sich hilfreiche Tipps und erbitten hin und wieder einen fachlichen Vortrag zu medizinischen oder rechtlichen Fragen. Der Schwerpunkt der Kontaktgruppe liegt auf dem Austausch von Erfahrungen.

Zeit: Einmal im Monat, montags von 18.00 – ca. 20.30 Uhr

Ort: Villa an der Schwabach, Hindenburgstr. 46a, Erlangen

Bei Interesse oder Fragen wenden Sie sich an Frau Dr. Meinhard oder den Familienservice.

Dr. Isolde Meinhard, Pfarrerin

Kochstraße 19 (Rückseite)

91054 Erlangen

Tel.: 09131 85-26265

isolde.meinhard@fau.de

E Kinderbetreuung

1. Reguläre Kinderbetreuungsangebote für MitarbeiterInnen

Grundsätzlich haben Kinder **ab Vollendung des ersten Lebensjahres** einen rechtlichen Anspruch auf einen Kitaplatz bzw. auf die Betreuung durch eine Tagesmutter. Darüber hinaus besteht auch ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab 3 Jahren.

Die FAU und das Klinikum stellen ihren MitarbeiterInnen in folgenden Kinderkrippen Betreuungsplätze zur Verfügung:

	Nürnberg	Erlangen	Fürth
Kinderkrippenplätze für MitarbeiterInnen der FAU:	Kinderkrippe MillioHM Laufertorgraben 8 90489 Nürnberg Tel.: 0911 95321389 info@milliohm-kinderkrippe.de	AWO-Kinderhaus „Kleiner Stern“ Ludwig-Erhard-Straße 15 91052 Erlangen Tel.: 09131 98967-0 kita.stern@awo-erlangen.de	Kita „Uferstädtchen“ Dr.-Mack-Straße 67 90762 Fürth Tel.: 0911 97929810 info@kita-uferstaedchen.de
	Champini Sport-Kita Nürnberg St. Paul Dutzendteichstrasse 24 90478 Nürnberg Tel.: 0911 8919142 nuernberg-st.paul@champini.de	AWO-Kinderkrippe „Sonnenschein“ Am Weichselgarten 3 91058 Erlangen Tel.: 09131 920177-0 kita.sonnenschein@awo-erlangen.de	
		Johanniter-Kinderkrippe Pfauennest Erwin-Rommel-Straße 1a 91058 Erlangen Tel.: 09131 85-67535 nadja.scherzer@johanniter.de	

Kinderkrippenplätze für MitarbeiterInnen des Universitätsklinikums:	AWO-Kinderhaus „Kleiner Stern“ Ludwig-Erhard-Straße 15 91052 Erlangen Tel.: 09131 98967-0 kita.stern@awo-erlangen.de	
	Kinderkrippe „Kuschel- ecke“ des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Östliche Stadtmauer- straße 20 91054 Erlangen Tel.: 09131 209827 kuschelecke@paritaet- bayern.de	
	Johanniter-Kinder- krippe Palmsanlage Palmsanlage 2 91054 Erlangen Tel. 09131 9083410 palmsanlage.erlangen@ johanniter.de	

Freie Plätze werden in der Regel zum 1. September jeden Jahres vergeben, in Einzelfällen aber auch während des laufenden Betreuungsjahres. **In jedem Fall empfiehlt es sich, sich rechtzeitig (möglichst ein Jahr vor dem gewünschten Eintrittstermin des Kindes) die in Frage kommenden Einrichtungen anzusehen und sich auf die Warteliste setzen zu lassen.** Die Anmeldeformulare finden Sie auf der Homepage des Familienservice (www.familienservice.fau.de/weitere-services/downloads/anmeldeformulare-der-kinderkrippen/).

2. Kinderbetreuungseinrichtungen anderer Träger

In **Erlangen** und **Nürnberg** beraten und informieren die Jugendämter über städtische Kindertagesstätten sowie über Kindertagesstätten und sonstige Kinderbetreuungsangebote freier Träger. Informationen über **Kindertagesstätten in Erlangen** gibt es unter www.kita-bayern.de. Informationen über **Kindertagesstätten in Nürnberg** sind zusätzlich unter www.kindertagesstaetten.nuernberg.de abrufbar. Kinderbetreuungseinrichtungen **anderer Landkreise** können auf den jeweiligen Webseiten entnommen werden.

Hinweis: Eltern können zur Suche nach einem Betreuungsplatz in einer **Nürnberger Kita** oder **Tagespflege** das **Kita-Portal** nutzen. Das Jugendamt der Stadt Nürnberg hat ein trägerübergreifendes, kostenfreies Online-Portal, das „**Kita-Portal Nürnberg**“ zur Optimierung von Platzsuche, Anmeldung, Vergabe und Verwaltung von Betreuungsplätzen für Kinder entwickelt. Die Online-Anmeldung wird stufenweise für die drei Einrichtungsarten Kinderkrippe, Kindergarten und Kinderhort eingeführt.

Die Antragsfristen für einen Platz in einer städtischen Kindertagesstätte sind in der Regel in der Woche nach den bayerischen Osterferien und werden rechtzeitig veröffentlicht. Die Plätze in privaten Kindertagesstätten werden in der Regel zum 1. September eines jeden Jahres vergeben. **Es empfiehlt sich, sich rechtzeitig (möglichst ein Jahr vor dem gewünschten Eintrittstermin des Kindes) in Frage kommende Einrichtungen anzusehen und sich auf die Warteliste setzen zu lassen.**

	Nürnberg	Erlangen	Fürth
Angebote der Städte	Jugendamt - Kindertagesstätten Dietzstraße 4 90443 Nürnberg Tel.: 0911 231-4105, -6691	Stadt Erlangen - Jugendamt Rathausplatz 1 91052 Erlangen Tel.: 09131 862716	Amt für Kinder, Jugendliche und Familien Königsplatz 2 90762 Fürth Tel.: 0911 974-1541

3. Tagesmüttervermittlung

Der Fachdienst Kindertagespflege sowie die Tagespflegebörse Nürnberg der Jugendämter Erlangen und Nürnberg vermitteln Tagesmütter und Tagesväter. Sie informieren und beraten Eltern wie auch Tageseltern zu allen Fragen rund um die Tagespflege. Tageseltern können an Qualifizierungskursen teilnehmen. Bezüglich der Möglichkeiten finanzieller Unterstützung siehe auch Kapitel E Punkt 4.

Nürnberg	Erlangen
<p>Amt für Kinder Jugendliche und Familien – Jugendamt Koordination Tagespflege und Fachberatung freier Träger Dietzstraße 4 90443 Nürnberg Tel.: 0911 2 31-23 89 www.nuernberg.de/internet/kinderbetreuung/tagespflege.html</p>	<p>Fachdienst Kindertagespflege Michael-Vogel-Straße 1d 91052 Erlangen Tel.: 09131 86-12 14</p>
<p>Tagespflegebörse Nürnberg Kinderhaus Nürnberg e.V. Maxfeldstraße 57 90408 Nürnberg Tel.: 0911 35 39 36 www.tagespflegeboerse.de</p>	<p>Kinderschutzbund Kreisverband Erlangen Strümpellstr. 10 91052 Erlangen Tel.: 09131 20 91 00 www.kinderschutzbund-erlangen.de</p>
<p>Agentur Familie & Beruf Kinderhaus Nürnberg e.V. Meschelstraße 57 90408 Nürnberg Tel.: 0911 52 89 2600 www.kinderhaus.de/familie-und-beruf/agentur-familie-beruf/</p>	

4. Übernahme der Betreuungskosten

Befindet sich ein Elternteil eines Kindes noch in der Ausbildung besteht die Möglichkeit beim Jugendamt einen Antrag auf die (teilweise) Übernahme der Betreuungskosten für das Kind zu stellen. Für die Gewährung dieser so genannten "**Förderhilfe**" werden folgende Voraussetzungen geprüft:

- Höhe des Einkommens
- Alter des Kindes (zur Auswahl der erforderlichen Betreuung)
- Nachweis, dass die Kinderbetreuung aufgrund beruflicher Verpflichtungen nicht von den Eltern geleistet werden kann
- es lebt keine weitere Person im Haushalt (PartnerIn, Ehemann, Ehefrau), der die Betreuung des Kindes übernehmen könnte

Die Einkommensgrenze berechnet sich nach dem Bundessozialhilfegesetz. Sofern die Einkommensgrenze unterschritten wird, übernimmt das Jugendamt die Kinderbetreuungskosten in voller Höhe. Übersteigt das Familieneinkommen die Einkommensgrenze, so wird zunächst geprüft, ob eine teilweise Übernahme der Betreuungskosten noch möglich ist.

Anlaufstellen:

Nürnberg	Erlangen	Fürth
Jugendamt Nürnberg Hilfen für Tageseinrichtungen und Tagespflege Dietzstraße 4 90443 Nürnberg Tel.: 0911 231-0	Jugendamt Erlangen Rathausplatz 1 91052 Erlangen Tel.: 09131 86-2844	Jugendamt Fürth Königsplatz 2 90762 Fürth Tel.: 0911 9741511

5. Notfallbetreuung: Känguru, Pinguin und Delfin

Känguru

Das „Erlanger Bündnis für Familien“, dem die FAU angehört, bietet mit dem Projekt **Känguru** schnelle Hilfe für Erwerbstätige bei **Krankheitsfall des Kindes** an. Die Team-Mitarbeiterinnen kommen nach Absprache zu Ihnen nach Hause. Bei diesen handelt es sich um erfahrene MitarbeiterInnen, die sich durch eine spezielle Schulung zur Familienpflege und einen Lehrgang über Erste-Hilfe bei Kindern qualifiziert haben.

Anmeldungen werden unter **0160 90 23 04 85** von

- Montag bis Freitag 7.00 Uhr bis 9.00 Uhr
- Montag bis Donnerstag 18.00 Uhr bis 19.00 Uhr
- Samstag und Sonntag 18.00 Uhr bis 19.00 Uhr

entgegengenommen. Sie können sich aber auch an eine Mitarbeiterin direkt wenden, wenn Sie diese bereits kennen.

Die täglichen **Betreuungszeiten** sind von **Montag bis Freitag von 8.00 bis 20.00 Uhr**, nach Absprache auch außerhalb dieses Zeitrahmens.

Die **Kosten** des bezuschussten Tarifs (Fahrtkosten inklusive) betragen **6,50 Euro** pro Einsatzstunde für alle MitarbeiterInnen. Bezuschusst werden die Einsätze für MitarbeiterInnen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, des Universitätsklinikums Erlangen, der Siemens AG, der Areva NP GmbH und Mitglieder der Siemens Betriebskrankenkasse.

MitarbeiterInnen der FAU mit dem **Wohnort Nürnberg/Fürth**, die den Service von „Känguru“ in Anspruch nehmen möchten, zahlen zusätzlich eine Fahrtkostenpauschale von **10 Euro** pro Einsatz. Weiterhin wird pro Einsatz eine zusätzliche Stunde abgerechnet, die die Mitarbeiterinnen von „Känguru“ als Ausgleich für die längere Fahrt erhalten.

Pinguin

Das Projekt **Pinguin** bietet ebenfalls schnelle Hilfe bei der Kinderbetreuung in dem Fall, dass mindestens ein Elternteil des Kindes wegen **Tagungen, Konferenzen oder Besprechungen** die Kinderbetreuung nicht übernehmen kann. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt des Deutschen Hausfrauenbundes e.V., des Familienservices der FAU und des Klinikums.

Die Anmeldung erfolgt unter **0160 90 23 04 85** von

- Montag bis Freitag 7.00 Uhr bis 9.00 Uhr
- Montag bis Donnerstag 18.00 Uhr bis 19.00 Uhr
- Samstag und Sonntag 18.00 Uhr bis 19.00 Uhr

Die **Betreuungszeiten** sind **Montag bis Freitag von 8.00 bis 20.00 Uhr** sowie nach Absprache bei Ihnen zu Hause.

Der subventionierte Unkostenbeitrag beträgt:

- **6,50 Euro** pro Stunde für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen
- **10,50 Euro** für W2-ProfessorInnen und
- **12,50 Euro** für W3-ProfessorInnen.

MitarbeiterInnen der FAU mit dem **Wohnort Nürnberg/Fürth**, die den Service von „Pinguin“ in Anspruch nehmen möchten, zahlen zusätzlich eine Fahrtkostenpauschale von **10 Euro** pro Einsatz. Weiterhin wird pro Einsatz eine zusätzliche Stunde abgerechnet, die die MitarbeiterInnen von „Pinguin“ als Ausgleich für die längere Fahrt erhalten.

Delfin

Delfin ist ein Projekt zur Unterstützung bei **Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger**. Ein Team lebenserfahrener und geschulter Frauen kommt nach telefonischer Anforderung umgehend in den Haushalt. **Das Angebot stellt aber keine professionelle, ambulante Pflege Tätigkeit dar.**

Die Anmeldung erfolgt unter **0160 90 23 04 85** von

- Montag bis Freitag 7.00 Uhr bis 9.00 Uhr
- Montag bis Donnerstag 18.00 Uhr bis 19.00 Uhr
- Samstag und Sonntag 18.00 Uhr bis 19.00 Uhr.

Die **Betreuungszeiten** sind **Montag bis Freitag von 8.00 bis 20.00 Uhr** sowie nach Absprache bei Ihnen zu Hause.

Der subventionierte Unkostenbeitrag beträgt:

- **6,50 Euro** pro Stunde für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen
- **10,50 Euro** für W2-ProfessorInnen und
- **12,50 Euro** für W3-ProfessorInnen.

MitarbeiterInnen der FAU mit dem **Wohnort Nürnberg/Fürth**, die den Service von „Pinguin“ in Anspruch nehmen möchten, zahlen zusätzlich eine Fahrtkostenpauschale von **10 Euro** pro Einsatz. Weiterhin wird pro Einsatz eine zusätzliche Stunde abgerechnet, die die MitarbeiterInnen von „Pinguin“ als Ausgleich für die längere Fahrt erhalten.

Für weitere Informationen:

Familie und Bildung im DHB Netzwerk Haushalt

Ortsverein Erlangen e.V.

Hauptstraße 55 (im Altstadtmarkt)

91054 Erlangen

Tel.: 09131 206424

info@dhb-erlangen.de

www.dhb-erlangen.de

6. Betreuungsangebote des Familienservice

6.1 Ferienbetreuung für Schul- und Kindergartenkinder

Der Familienservice der FAU und des Klinikums bietet eine **Ferienbetreuung** für 3- bis 14-jährige Kinder und Jugendliche (Altersangebot variiert nach Ferien, z.B. ist nur in den Sommerferien eine Betreuung für Kinder von drei bis sechs Jahren möglich) in Erlangen sowie zeitweise auch Nürnberg an. Die Ferienbetreuung wird zu den Herbst-, Faschings-, Oster-, Pfingst- und Sommerferien sowie am Buß- und Betttag angeboten. Wählbar ist jeweils eine **Ganz-** (07:30-17:30 Uhr) oder **Halbtagsbetreuung** (7:30-14:00 Uhr). Die Betreuung der Kinder übernehmen vom Familienservice geschulte und in der Betreuung von Kindern erfahrene Studierende der FAU.

Die Kinder erhalten ein **umfangreiches Angebot** von Outdoor-Aktivitäten und Ausflügen über Bastel- und Kreativangebote bis hin zu freien Spielen. In Kooperation mit den Fakultäten werden spezielle Angebote aus Fachbereichen wie der Physik oder den Theater- und Medienwissenschaften gemacht.

Der Familienservice informiert alle MitarbeiterInnen regelmäßig und rechtzeitig per **Rundmail** über die anstehenden Ferienbetreuungsangebote sowie die Anmeldemodalitäten.

Weitere Informationen sowie Anmeldung:

www.familienservice.fau.de/angebote/ferienbetreuung/

6.2 Babysittingsservice

Der Babysittingsservice des Familienservice trägt dazu bei MitarbeiterInnen der Universität und des Universitätsklinikums die Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft und Beruf zu erleichtern. Dabei dient der Babysittingsservice in erster Linie als Kurzzeitbetreuung in Ausnahmesituationen und zur Ergänzung der regelmäßigen Kinderbetreuung.

Der Familienservice vermittelt schnell und unkompliziert engagierte und zuverlässige BabysitterInnen der Universität Erlangen-Nürnberg mit pädagogischer Vorerfahrung. Die Eltern wenden sich mind. eine Woche vorher telefonisch oder per E-Mail an den Familienservice und teilen die notwendigen Informationen (Geschlecht und Alter der Kinder, Betreuungsort, Betreuungszeiten, Stundenlohn) und ihre Anforderungen an den/die BabysitterIn mit.

Die persönliche Kontaktaufnahme sowie alle sonstigen versicherungsrechtlichen Vereinbarungen erfolgen individuell zwischen Eltern und Babysittern.

Weitere Informationen:

www.familienservice.fau.de/angebote/babysittingsservice/

6.3 Tagungsservice

Der Familienservice bietet die Möglichkeit einer Betreuung von Kindern von MitarbeiterInnen, aber auch von Gästen der Universität und des Universitätsklinikums während Tagungen, Kongressen und vergleichbaren wissenschaftlichen Veranstaltungen.

Bei **größeren Tagungen**, die **mindestens drei Monate im Voraus angemeldet** werden sollten, kooperiert der Familienservice mit regionalen Wohlfahrtsverbänden. Die Zusammenarbeit mit der Ferienbetreuung ermöglicht außerdem, besser auf die individuellen Wünsche des Tagungsveranstalters, der TagungsteilnehmerInnen und deren Kinder eingehen zu können sowie passendes Spielzeug und/ oder ein Kinderprogramm bereitzustellen.

Zusätzlich bietet der Familienservice durch die **Einbindung des Babysittingpools** die Möglichkeit einer individuellen Betreuung für Kleinstkinder durch erfahrene BabysitterInnen.

Für Anmeldungen, ergänzende Informationen, Fragen und Anregungen wenden Sie sich bitte an den Familienservice.

Weitere Informationen:

www.familienservice.fau.de/angebote/tagungsservice/

F Weitere Serviceleistungen

1. (Mobile) Eltern-Kind-Zimmer: KidsBoxen

Die KidsBox ist ein **mobiles Spielzimmer** für Kinder und bietet den Eltern die Möglichkeit, am eigenen Arbeitsplatz zu arbeiten, während die Kinder im gleichen Zimmer spielen. Kann ein Kind wegen einer leichten Erkrankung z.B. nicht in die Kita bzw. Schule oder die reguläre Kinderbetreuung fällt überraschend aus, kann es mit an den Arbeitsplatz genommen werden.

Die KidsBox enthält Kindertisch und Stühle, Spielteppich, Kissen, Bücher, Hefte, Puzzle, Malsachen, Stifte, Blöcke, Spielsachen (Plüschtiere, Autos, Puppen, Spiele, Kreidetafel/Kreide...), Wickeltisch (ausklappbar) sowie Kinderhochsitzstuhl und ein Reisebett.

Weitere Informationen:

www.familienservice.fau.de/weitere-services/kidsboxen-2/

2. Wickel- und Stillmöglichkeiten an der FAU

Damit Eltern, die mit ihren Kindern Zeit an der Universität verbringen, sich mit ihren Kindern zurückziehen bzw. diese angemessen versorgen können, befinden sich auf dem Universitätsgelände verschiedene Orte, die dies ermöglichen.

Die einzelnen Standorte in Erlangen und Nürnberg finden sich unter:

www.familienservice.fau.de/weitere-services/familien-still-und-wickelraeume/

3. Eltern-Kind-Turnen

Zusammen mit dem Hochschulsport bietet der Familienservice ein Eltern-Kind-Turnen an. Verschiedene Sing- und Fangspiele, Tänze, Rhythmus- und Koordinationsübungen bieten den Kleinen aufregende und vielfältige Erfahrungen. Außerdem kommen die unterschiedlichsten Materialien, wie z. B. Trampolin, Bälle, Reifen, Luftballons, Bänke, Kästen, Barren, Ringe, Matten und Balken zum Einsatz, an denen sich die Kinder erproben können. Mütter und Väter dürfen gerne helfen, zuschauen oder mitmachen.

Altersgruppe: 1-3 Jahre und 3-5 Jahre

Ort: Turnhalle des Instituts für Sportwissenschaften und Sport (ISS)

Aktuelle Kurszeiten, Kosten und Anmeldung für das jeweils kommende Semester auf der Homepage des Hochschulsports (www.hochschulsport.fau.de/).

4. Forschungsverbände der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zur Förderung der Gleichstellung (F³G)

Die „Forschungsverbände der FAU Erlangen-Nürnberg zur Förderung der Gleichstellung“ (F³G) wurden 2012 gegründet. Vorrangiges Gründungsziel war die bessere Vernetzung der beteiligten Einrichtungen sowie die zweckmäßige und richtliniengemäße Verwendung von DFG-Gleichstellungsmitteln, um eine Verbesserung der Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für die Beteiligten des F³G zu erreichen.

Angebote für MitarbeiterInnen in F³G-Verbänden:

- Individuelles Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Vorträge und Seminare zu Themen wie Karriereförderung von Frauen, Gendersensibilisierung u.a.
- Führungskräftebildungen
- Finanzierung von Hilfskräften zur Forschungsunterstützung bei Vereinbarkeitsproblematik
- Übernahme der Ferienbetreuungskosten
- Unterstützung der Notfallbetreuung bei Vereinbarkeitsproblematik
- Babysitting während der Teilnahme an Konferenzen und Tagungen
- Home-Office-Arbeitsplatz für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten

Weitere Informationen:

<https://www.familienservice.fau.de/f3g-verbund/>

5. Familie International

Das Team des **Welcome Center des Referats für Internationale Angelegenheiten** an der Universität Erlangen-Nürnberg ist zuständig für die Betreuung der internationalen GastwissenschaftlerInnen und PromovendInnen. Hierzu gehört ein umfangreiches Angebot an Informationen und Service rund um Formalitäten und Behördenangelegenheiten, die die internationalen Gäste bei der Vorbereitung und Durchführung ihres Aufenthaltes in Angriff nehmen müssen.

Bei speziellen Fragen bezüglich Visum, Wohnungssuche und Kinderbetreuung steht das Referat für internationale Angelegenheiten Ihnen mit persönlicher Betreuung und umfassender Beratung zur Seite.

Welcome Centre

Helmstraße 1

Eingang B

91054 Erlangen

welcome@fau.de

www.fau.de/forschung/welcome-centre-fuer-internationale-promovierende-und-wissenschaftler/