

# SCHAUKASTEN

... Der Personalrat am Uniklinikum Ulm ...

## *Sonderinfo für werdende Eltern*

(Stand August/2004)



# Mutterschutz, Elternzeit, Erziehungsgeld - Fragen, die immer wieder gestellt werden.

## **Beschäftigungsverbote**

Nach Kenntnisnahme vom Bestehen der Schwangerschaft muss der Arbeitgeber umgehend Ihren Arbeitsplatz dahingehend beurteilen, ob eine Gefährdung für Sie und Ihr Kind vorliegt (Gefährdungsanalyse).

Besteht eine Gefährdung, resultieren hieraus Schutzmaßnahmen bzw. Beschäftigungsverbote. Im Extremfall muss der Arbeitgeber Sie unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freistellen (s. auch beiliegendes Merkblatt des Gewerbeaufsichtsamtes Tübingen).

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmegenehmigungen können in Einzelfällen beim staatlichen Gewerbeaufsichtsamts beantragt werden. Diese Ausnahmegenehmigungen sind gebührenpflichtig. Die Kosten werden vom Klinikum nicht übernommen.

### **Kein Verdienstausschluss bei Beschäftigungsverboten**

Wirtschaftliche Nachteile dürfen Ihnen durch Beschäftigungsverbote nicht entstehen (z.B. bei Wegfall der Nachtdienste). Während der Schwangerschaft haben Sie mindestens Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eintrat.

Zur Berechnung des Durchschnittswerts hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass es (z.B. bei der Bereitschaftsdienstvergütung) auf die im Berechnungszeitraum verdienten Bereitschaftsdiensteinkünfte ankommt, auch wenn diese erst später ausgezahlt werden.

Hat Ihr Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, ist der Durchschnittswert aus dem Arbeitsentgelt der ersten 3 Monate der Beschäftigung zu berechnen.

Bei Verdiensterhöhungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht nur vorübergehender Natur sind, ist vom erhöhten Verdienst auszugehen (Stichwort Tarifverhandlungen).

Eine Zulage muss auch gewährt werden, wenn aufgrund der Schwangerschaft ein Bereitschaftsdienst nie geleistet wurde, jedoch feststeht, dass zum Bereitschaftsdienst (Nachtdienst, usw.) eingeteilt worden wäre.

## **Befristete Arbeitsverträge**

Diese verlängern sich wg. einer Schwangerschaft bzw. durch die Elternzeit **nicht**.

### **Ausnahmen:**

- Ausbildungsverträge
- Nach § 57b Hochschulrahmengesetz befristete Verträge wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen (gem. § 57c Abs. 6 HRG auf Antrag der Mitarbeiterin)

**Beihilfe** (gilt nur für MitarbeiterInnen, die schon vor dem 01.11.1997 eingestellt bzw. nach diesem Termin mit unverändertem Arbeitsvertrag weiterbeschäftigt wurden)

Nach der Geburt können Sie den Pauschbetrag zur Säuglings- und Kleinkinderausstattung beantragen (s. Anhang). Der Pauschbetrag beträgt derzeit 155 Euro. Zu beachten ist allerdings, dass ggf. eine sog. Kostendämpfungspauschale von 76,69 Euro einbehalten wird (wenn es sich nämlich um Ihren ersten Beihilfeantrag im Jahr handelt) und das Teilzeitbeschäftigte diesen Pauschbetrag nur anteilig erhalten, im Extremfall also lediglich ein paar Euro.

### **Für welchen Zeitraum kann man Elternzeit in Anspruch nehmen?**

Die Elternzeit beträgt **drei Jahre für jedes Kind**. Sie in einem Stück in Anspruch zu nehmen, ist immer noch möglich. Wesentliche Verbesserungen:

- Beide Eltern können **gemeinsam** die Elternzeit beanspruchen. D.h., beide Elternteile können sich drei Jahre der Erziehung ihres Kindes widmen und haben (soweit die Voraussetzungen im Betrieb es zulassen) auch drei Jahre einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (mehr dazu unter: Teilzeitbeschäftigung...).
- Die Elternzeit ist in bis zu **vier Zeitabschnitte** einteilbar.
- Mit **Zustimmung des Arbeitgebers** kann ein Jahr der Elternzeit zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes genommen werden.

### **Was muss man tun, um Elternzeit zu erhalten?**

Die Elternzeit muss **acht Wochen**, spätestens jedoch sechs Wochen vor dem beabsichtigten Beginn angezeigt werden. Falls Sie beabsichtigen, die Elternzeit **in einem Stück** zu nehmen, ist damit alles erledigt. Hierfür benötigen Sie nicht die **Zustimmung** des Arbeitgebers, er soll Ihnen aber die Elternzeit bescheinigen. Wenn Sie beabsichtigen, die Elternzeit in **mehrere Zeitabschnitte** einzuteilen, ist es notwendig, dass Sie in Ihrem Antrag gleichzeitig mitteilen, für welche Zeiten innerhalb von **zwei Jahren** Sie die Elternzeit nehmen möchten. Wann Sie die restlichen 12 Monate beanspruchen wollen, müssen Sie jetzt noch nicht erklären.

Wenn Sie 12 Monate der Elternzeit für einen Zeitraum bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes (z.B. für den Schulbeginn) aufsparen wollen, brauchen Sie die **Zustimmung des Arbeitgebers**. Erteilt er sie nicht, haben Sie keine Möglichkeit, sie zu erzwingen. Damit Ihr Anspruch auf das noch übrige Jahr der Elternzeit nicht verfällt, treffen Sie mit dem Arbeitgeber auf jeden Fall **eine schriftliche Vereinbarung** darüber, dass Sie 12 Monate der Elternzeit auf einen Zeitraum nach Vollendung des dritten Lebensjahres Ihres Kindes übertragen werden.

Bei Frühgeburten verlängert sich die Schutzfrist nach Geburt auf 12 Wochen, außerdem wird auf Antrag der Anteil des Mutterschutzes gewährt, der aufgrund des vorgezogenen Geburtstermins vor Geburt des Kindes nicht mehr in Anspruch genommen werden konnte. Auch hier gilt, der Antrag auf Elternzeit muß spätestens 6 Wochen vor deren Beginn gestellt werden.

### **Ausnahmen:**

Wenn nach der Schutzfrist erst der restliche Erholungsurlaub genommen wird oder wenn im Anschluss an die Schutzfrist gearbeitet wird und der Partner zunächst Elternzeit nimmt.

### **Kann die Elternzeit unterbrochen, vorzeitig beendet oder verlängert werden?**

Ja, aber nur mit **Zustimmung** des Arbeitgebers. Bei Tod des Kindes endet die Elternzeit drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

Eine Verlängerung ist in der Regel auch nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Ausnahmsweise ist eine Verlängerung ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich, wenn ein im Voraus geplanter Wechsel innerhalb der Elternzeit aus einem wichtigen Grund nicht stattfinden kann.

Frauen, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten und ein weiteres Kind erwarten, können im Falle der **erneuten Schwangerschaft** die Elternzeit unterbrechen. Damit haben sie – neben dem Erziehungsgeld für das erste Kind – auch Anspruch auf einen vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Frauen, die während der Elternzeit nicht erwerbstätig sind und erneut schwanger werden, können die Elternzeit nicht unterbrechen, um den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld zu erhalten.

Durch die Geburt eines weiteren Kindes wird die bestehende Elternzeit nicht unterbrochen oder beendet. Sie läuft bis zum angemeldeten Ende weiter. Die Elternzeit für das weitere Kind kann dann frühestens im Anschluss an die abgelaufene vorherige Elternzeit genommen werden.

Die weitere Elternzeit ist dann spätestens 6 Wochen vor Ablauf der vorherigen Elternzeit beim Arbeitgeber anzumelden. Sie dauert längstens bis zum Ende des 3. Lebensjahres des weiteren Kindes.

### **Darf man während der Elternzeit arbeiten?**

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung **von bis zu 30 Stunden** wöchentlich zulässig. Die Teilerwerbstätigkeit kann beim eigenen Arbeitgeber oder mit dessen Zustimmung auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger ausgeübt werden. Während der Teilerwerbstätigkeit laufen Bewährungszeiten weiter. Der Antrag muss **mindestens acht Wochen** vor dem gewünschten Beginn schriftlich gestellt werden. Binnen **vier Wochen** sollte eine **Einigung** erzielt werden. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, ist der Personalrat zu beteiligen.

**Bei gleichzeitigem Bezug von Erziehungsgeld ist zu beachten, dass bei Aufnahme der zulässigen Teilerwerbstätigkeit das Erwerbseinkommen bei der Berechnung des Erziehungsgeldes mit zu berücksichtigen ist. Dies kann zur Kürzung oder zum Wegfall des Erziehungsgeldes führen.**

### **Was wird aus dem Jahresurlaub, wenn man Elternzeit nimmt?**

Der Arbeitgeber kann den Jahresurlaub anteilig für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies darf er nicht, wenn während der Elternzeit eine zulässige Teilerwerbstätigkeit ausgeübt wird. Den restlichen Erholungsurlaub muß der Arbeitgeber nach Ablauf der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewähren (s. auch **Urlaub**).

### **Kündigung während der Elternzeit?**

Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, ab dem die Elternzeit angezeigt wurde und während der Elternzeit grundsätzlich keine Kündigung aussprechen, auch nicht für einen Zeitpunkt nach der Elternzeit. Der Kündigungsschutz gilt auch während einer Teilerwerbstätigkeit in der Elternzeit.

ArbeitnehmerInnen können während der Elternzeit unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfristen kündigen. Bei einer Kündigung zum Ende der Elternzeit ist eine Kündigungsfrist von 3 Monaten einzuhalten (s. auch **Übergangsgeld**).

### **Ist eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz möglich?**

Nach Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis in dem Umfang wieder auf, wie es vor Beginn der Elternzeit bestanden hat. Sie haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der der arbeitsvertraglich vereinbarten Vergütung entspricht (z.B. eine Pflegekraft, die für eine Tätigkeit auf Normalstation eingestellt ist – KR IV/Va – kann auf irgendeiner Normalstation eingesetzt werden).

### **Elternzeit während der Berufsausbildung?**

Auch Auszubildende haben einen Anspruch auf Erziehungsgeld und Elternzeit. Die Elternzeit wird nicht auf die Berufsausbildung angerechnet. Die Ausbildungszeit verlängert sich somit entsprechend.

## **Erziehungsgeld**

Das Bundeserziehungsgeld wird höchstens **bis zu zwei Jahren** gezahlt. Die Höhe des Betrages ist abhängig vom Einkommen. Neu ist die Wahlmöglichkeit, Erziehungsgeld entweder bis zur Vollendung des 12. oder des 24. Lebensmonats zu beziehen. Bei Mehrlingsgeburten oder in Fällen, wo während der Zeit, in der Erziehungsgeld bezogen wird, ein weiteres Kind geboren wird, steht den Eltern oder einem Elternteil auch für alle diese Kinder Erziehungsgeld zu.

Zur Wahl stehen zwei Möglichkeiten:

- Der Bezug des Geldes **für ein Jahr** – Budget-Angebot – von höchstens 450 Euro monatlich.
- Der Bezug des Geldes **für zwei Jahre** – in Form des Regelbetrags – von höchstens 300 Euro monatlich.

Die Entscheidung für das Budget ist mit der Antragstellung verbindlich.

Bei Wegfall einer der Voraussetzungen (z.B. Aufnahme einer Vollbeschäftigung) im Laufe eines Lebensmonats endet die Zahlung mit Ablauf dieses Lebensmonats.

Mutterschaftsgeld wird auf das Erziehungsgeld bis zu 13 Euro täglich beim Budget, sonst bis zu 10 Euro täglich angerechnet. Das Erziehungsgeld wird einkommensabhängig gezahlt.

#### Erziehungsgeld in Form des Regelbetrags:

Vom 1. bis zum 6. Lebensmonat beträgt die Einkommensgrenze für das Erziehungsgeld in dieser Form 30.000 Euro pauschalisiertes Nettoeinkommen für ein Paar mit einem Kind und 23.000 Euro für Alleinerziehende mit einem Kind.

#### Budget-Angebot für das Erziehungsgeld:

Entscheiden für das Budget ist die Einkommensgrenze in Höhe von 22.086 Euro pauschaliertes Nettoeinkommen bei Paaren sowie die Grenze von 19.086 Euro bei Alleinerziehenden.

Ab dem 7. Lebensmonat erhöhen sich die Einkommensgrenzen für das ungekürzte Erziehungsgeld wie folgt: für Eltern mit einem Kind auf 16.500 Euro, für Alleinerziehende mit einem Kind auf 13.500 Euro. Die Einkommensgrenzen erhöhen sich für jedes weitere Kind um jeweils 3.140 Euro.

Werden die Einkommensgrenzen im ersten halben Jahr überschritten, kann kein Erziehungsgeld bezogen werden. Ab dem 7. Monat vermindert sich das Erziehungsgeld stufenweise.

**Landeserziehungsgeld** wird im Anschluß an das Bundeserziehungsgeld bezahlt – es beträgt 205 Euro monatlich, für Geburten ab 1. Januar 2001 ab dem 3. Kind 307 Euro. Bei Mehrlingen wird entsprechend mehrfach gezahlt. Das Landeserziehungsgeld wird einkommensabhängig gewährt. Für Geburten ab 1. Januar 2001 liegt die Einkommensgrenze für Ehepaare bei 1.380 Euro, für Alleinerziehende bei 1.125 Euro monatlich. Die Einkommensgrenze erhöht sich für jedes weitere Kind um 205 Euro für Geburten ab 1. Januar 2002 und um 230 Euro für Geburten ab 1. Januar 2003.

**Wenn Eltern das Budget-Angebot des Bundeserziehungsgeldes wählen, entfällt das Landeserziehungsgeld. Bei der eventuellen Entscheidung für das Budget sollte dies berücksichtigt werden.**

Neu ist ebenfalls, dass ab Januar 2001 auch die Anspruchsberechtigung von Staatsangehörigen eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union oder der Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (**EU/EWR-Bürgerinnen und -Bürger**) festgeschrieben ist. Voraussetzung ist, dass ein Wohnsitz in Baden-Württemberg besteht.

Antragsformulare sind bei den Bürgermeisterämtern erhältlich. Nähere Auskünfte erteilt die Landeskreditbank Baden-Württemberg, Karlsruhe (Tel. 0721/38330).

(alles weitere entnehmen Sie bitte der Broschüre "Erziehungsgeld/Elternzeit" bzw. dem Gesetzestext, die/den Ihnen die Personalabteilung zur Verfügung stellt).

## **Kindergeld**

Dieses wird Ihnen vom Arbeitgeber bzw. der Personalbuchhaltung ausgezahlt.

Antragsformular und Merkblatt erhalten Sie von der Personalbuchhaltung.

## **Leistungen während der Schutzfristen**

### **Gesetzlich versicherte Frauen:**

Mutterschaftsgeld kalendertäglich höchstens 13 Euro bzw. monatlich höchstens 364 – 403 Euro.

In der Zeit zwischen dem 10. und 4. Monat (einschl.) vor dem errechneten Entbindungstermin muss eine Mitgliedschaft (Versicherungspflicht) bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder ein Arbeitsverhältnis bestanden haben.

Wenn Sie zwar in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, jedoch die Voraussetzungen nicht oder nicht voll erfüllen, erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Zuständig für Antrag und Auszahlung des Mutterschaftsgeldes ist die jeweilige Krankenkasse. Ggf. in der Personalbuchhaltung nachfragen.

Übersteigt Ihr durchschnittlicher kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro, so muss der Arbeitgeber Ihnen einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bezahlen und zwar in der Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen Mutterschaftsgeld und tatsächlichem Arbeitsentgelt.

Der Durchschnittswert des Arbeitsentgeltes ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor Beginn der 6-wöchigen Schutzfrist vor der Entbindung zu berechnen. Für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gilt also ein anderer Berechnungszeitraum als für die Berechnung des Arbeitsentgeltes bei allgemeinen Beschäftigungsverboten. Da in diesem Berechnungszeitraum (nur gültig für die Verrechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld) auch Zahlungen zu berücksichtigen sind, die aus den letzten 3 Monaten vor Beginn der Schwangerschaft ermittelt worden waren, muss darauf geachtet werden, dass schon die erste Durchschnittsberechnung korrekt erfolgte.

Die gesetzlichen Abzüge, um die das Bruttoentgelt vermindert werden muss, sind Lohnsteuer, Kirchensteuer, Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung. Beiträge zur privaten Krankenversicherung dürfen nicht abgezogen werden.

### **Privat versicherte Frauen:**

Mutterschaftsgeld wird einmalig in Höhe von 210 Euro gezahlt. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle), Villemombler Straße 76, 53123 Bonn, Telefon 0228/619-1888. Man kann sich die Unterlagen auch aus dem Internet herunterladen ([www.bundesversicherungsamt.de](http://www.bundesversicherungsamt.de)).

Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss besteht ebenfalls; es wird jedoch das fiktive Mutterschaftsgeld von 364 – 403 Euro zugrunde gelegt.

Während der Schutzfristen besteht kein Anspruch auf die Arbeitgeberanteile zur Ärzteversorgung und zur privaten Krankenversicherung. Es gibt allerdings die Möglichkeit, einen Mindestbeitrag zu entrichten oder sich ganz von der Beitragszahlung befreien zu lassen. Bitte direkt bei der Versicherung erkundigen.

Die Auszahlung des Mutterschaftsgeldes sollte analog zum normalen Gehalt am 15. eines Kalendermonats erfolgen.

## **Liegemöglichkeit/Liegeraum**

Werdenden oder stillenden Müttern ist es während der Pausen und, wenn es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit zu ermöglichen, sich in einem geeigneten Raum auf einer Liege auszuruhen. Den für Sie nächstgelegenen Liegeraum erfragen Sie bitte bei Ihrer/Ihrem Vorgesetzten.

## **Mitteilung der Schwangerschaft**

Sie teilen dem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mit. Wir empfehlen Ihnen, dies frühzeitig zu tun, damit der Arbeitgeber die vorgeschriebene Gefährdungsanalyse durchführen kann (um Schaden für Sie und Ihr ungeborenes Kind zu verhindern). Wichtig: als Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin genügt eine Kopie des Mutterpasses (andere Angaben schwärzen). Eine gebührenpflichtige Bescheinigung des Arztes ist nicht notwendig, die Kosten dafür werden von der Dienststelle nicht übernommen.

Sie entscheiden selbst, ob die Arbeitsmedizin und der Personalrat unterrichtet werden sollen.

Der Arbeitgeber informiert in jedem Fall das zuständige Gewerbeaufsichtsamt in Tübingen über das Bestehen Ihrer Schwangerschaft (Tel.: 07071 / 912 – 0).

## **Rente**

Die Erziehung von Kindern wird bei der Rente entweder durch die Gutschrift von Pflichtbeitrags- und Berücksichtigungszeiten oder durch die Zahlung einer Leistung für Kindererziehung berücksichtigt.

Bei Kindern, die vor dem 1. Januar 1992 geboren wurden, umfasst die Kindererziehungszeit 12 Monate, bei Geburten ab dem 1. Januar 1992 36 Monate.

Bei gleichzeitiger Erziehung von mehreren Kindern werden Verlängerungszeiten angerechnet.

## **Sonderurlaub**

Falls Sie nach Ablauf der Elternzeit nicht sofort wieder arbeiten wollen, haben sie die Möglichkeit, familienpolitischen Sonderurlaub zu beantragen (unter Wegfall der Bezüge). Grundlage hierfür ist § 50 (1) BAT i.V.m. § 153b LBG. Der Sonderurlaub ist auf bis zu 5 Jahre zu befristen. Er kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Sonderurlaubs zu stellen (maximal werden 12 Jahre bewilligt).

## **Teilzeitbeschäftigung während und im Anschluss an die Elternzeit**

Während der Elternzeit ( im Anschluss an die Zeit des Mutterschutzes ) bzw. im Anschluss an die Elternzeit, können Sie zur Betreuung Ihres Kindes eine Teilzeitbeschäftigung beantragen. Grundlagen hierfür sind § 15 (5) BErzGG bzw. § 15b BAT. Sie müssen diese Teilzeitbeschäftigung nicht auf Dauer beantragen. Während der Elternzeit gehen Sie einer erziehungsgeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung mit gesondertem Arbeitsvertrag nach. Ihr bisheriger Arbeitsvertrag ruht. Eine familienpolitische Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Elternzeit können Sie auf bis zu 5 Jahre befristen. Sie können auch nochmals verlängern, müssen dies aber spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung beantragen.

### **Wir empfehlen Ihnen diese Befristung, denn:**

Haben Sie sich für eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung entschieden, sind Sie bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes zwar zu berücksichtigen, aber nur bei gleicher Eignung und im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten.

## **Übergangsgeld**

### **Anspruchsvoraussetzung:**

Kündigung innerhalb 3 Monate nach der Geburt zum Ende der Elternzeit, keine Beschäftigung während des Auszahlungszeitraums.

### **Bemessungsgrundlage:**

Letztes Gehalt (Grundvergütung und Ortszuschlag, jedoch keine Zulagen, Zeitzuschläge u.ä.). Das zugrundeliegende Gehalt wird geviertelt und mit der Zahl der vollen Jahre multipliziert, die ununterbrochen im öffentlichen Dienst zurückgelegt wurden. Der auszuzahlende Betrag beträgt mindestens die Hälfte, höchstens aber das vierfache der letzten Monatsvergütung. Das Übergangsgeld ist lohnsteuerpflichtig. Es wird auf das Erziehungsgeld angerechnet, wenn der Bezugszeitraum der gleiche ist. Auskünfte erteilt auch die Personalbuchhaltung.

### **Auszahlung:**

Pro zugrunde gelegtem Jahr wird eine Woche Übergangsgeld ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt jeweils zum 15. eines Kalendermonats.

## Urlaub

Ihr Anspruch auf Erholungsurlaub verkürzt sich um die Monate, in denen Ihnen in vollem Umfang Elternzeit gewährt wird. Den gesamten zustehenden Erholungsurlaub **können** Sie gem. § 17 BErzGG vor dem Beginn der Mutterschutzfrist antreten, aber auch noch direkt im Anschluss an die 8-wöchige Schutzfrist nach der Geburt. Dies empfehlen wir insbesondere allen Frauen, die ihren Resturlaub wg. Erkrankung in der Schwangerschaft nicht mehr antreten konnten; ansonsten verfällt der Resturlaub nämlich; ein Wehmutstropfen dürfte sein, dass sich in diesem Fall ein Verlust beim Erziehungsgeld ergibt, denn die Urlaubsvergütung wird auf die Einkommensgrenzen angerechnet, doch ist das vermutlich das kleinere Übel, wenn der Verlust des gesamten Resturlaubs droht.

Für die übrigen Frauen gibt es auch die Möglichkeit, den restlichen Urlaub im Anschluss an die Elternzeit zu nehmen, **aber:** der Resturlaub verfällt, wenn er z.B. wegen Inanspruchnahme einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann.

Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen, muss auch der Resturlaub angetreten werden. Urlaubstage werden dann mit reduzierter Stundenzahl verrechnet, z.B. im Pflegedienst. Die Differenzstunden können nicht abgegolten (ausbezahlt) werden.

Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen, deren Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder während der Schutzfristen endet, können sich Resturlaub auszahlen lassen.

## Urlaubsgeld

Nach dem Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte besteht Anspruch auf Urlaubsgeld u.a. dann, wenn die Arbeitnehmerin im ersten Kalenderhalbjahr für drei volle Kalendermonate Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte. Kann diese Voraussetzung nur deshalb nicht erfüllt werden, weil die werdende Mutter sechs Wochen vor der Geburt in Mutterschutz geht, besteht dennoch Anspruch auf Urlaubsgeld. Anfragen und Anträge bitte an die Personalbuchhaltung richten.

## Vorsorgeuntersuchungen

Der Arbeitgeber hat die für die Untersuchung erforderliche Freizeit zu gewähren, ein Verdienstausschlag darf dadurch nicht eintreten (§ 16 MuSchuG).

## Zuwendung (Weihnachtsgeld)

Während der Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz steht Ihnen eine ungekürzte Zuwendung bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes zu.

Gehen Sie während der Elternzeit einer erziehungsgeldunschädlichen Tätigkeit (max. 30 Std./Woche) nach, ist u.U. die Vergütung für diese Tätigkeit Berechnungsgrundlage für die Zuwendung. Für Zeiten eines familienpolitischen Sonderurlaubs (ohne Bezüge) steht keine Zuwendung zu.

Wenn das Ende Ihrer Elternzeit in das 1. Quartal eines Kalenderjahres fällt und Sie gekündigt haben, müssen Sie dann o.g. Zuwendung nicht zurückzahlen, wenn Sie innerhalb der ersten 3 Monate nach der Entbindung die Kündigung ausgesprochen haben (s. auch **Übergangsgeld**).

## Ihre Kontaktpersonen beim Personalrat:

Doris Gubler-Rehbock betreut Ärztinnen und wissenschaftliche Angestellte  
[doris.gubler-rehbock@medizin.uni-ulm.de](mailto:doris.gubler-rehbock@medizin.uni-ulm.de)

Tel: 500-27179

Carolin Moll betreut Angestellte und Pflegepersonal  
[carolin.moll@medizin.uni-ulm.de](mailto:carolin.moll@medizin.uni-ulm.de)

Tel: 500-27180

Sekretariat – Terminvereinbarung  
[sekr.personalrat@medizin.uni-ulm.de](mailto:sekr.personalrat@medizin.uni-ulm.de)

Tel: 500-27181

Universitätsklinikum Ulm  
Personalbuchhaltung  
Beihilfestelle  
Krankenhausweg 5  
89075 Ulm

### Beihilfeantrag

Bei erstmaligem Beihilfeantrag oder bei Änderungen, bitte zusätzlich die Erklärung zum Beihilfeantrag beifügen

Die Aufwendungen sind ganz oder teilweise durch einen Unfall entstanden  ja  nein  
Es werden Aufwendungen für die Tätigkeit eines nahen Angehörigen geltend gemacht  ja  nein  
Bitte fügen Sie Kopien der Rechnungsbelege bei.

Behandelte Person

	Beleg vom	DM/EUR	Beleg vom	DM/EUR	Beleg vom	DM/EUR
Rezepte						
Ambulante Aufwendungen						
Hilfsmittel (z.B. Brille)						
Stationäre Behandlung (auch Arzt- und Transportkosten)						
Zahnbehandlung Kieferorth. Behandlung Zahnersatz						
Summe						

X Antrag auf Geburtspauschale für Kind ..... geb. am .....

Antrag auf Aufwandsersatz bei Todesfällen (siehe Rückseite)  ja  nein

X Datum

Unterschrift