

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

I. Mutterschutz

Die letzten **sechs Wochen vor einer Entbindung** und die **ersten acht Wochen nach der Entbindung gelten als Mutterschutzfrist**. Diese Frist verlängert sich bei Früh- oder Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen nach der Entbindung.

Bei Müttern, deren Kind vorzeitig geboren wird, verlängert sich die Zeit der Mutterschutzfrist nach der Geburt noch um die Zeit, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Bei einer Fehlgeburt kann ebenfalls eine Mutterschutzfrist in Anspruch genommen werden. Für Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche beträgt diese 2 Wochen, ab der 17. Woche dann 6 Wochen und ab der 20. Woche beträgt die Schutzfrist 8 Wochen.

Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies, dass die Mutterschutzfrist in der Regel insgesamt 99 Tage ausmacht. Während dieser Mutterschutzfrist gilt ein Beschäftigungsverbot. Auf Antrag kann die Arbeitsleistung bis zum Geburtstermin ausgeweitet werden. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Aber auch für den Fall, dass nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet sind, gilt ein Beschäftigungsverbot bereits vor Beginn der Mutterschutzfrist. Vor Arbeiten, bei denen sich erhöhte Unfallgefahren oder schädliche Einwirkungen ergeben, besteht ebenfalls ein besonderer Schutz.

Sobald einer Schwangeren ihre Schwangerschaft bekannt ist, sollte sie den Dienstvorgesetzten darüber unterrichten und dabei den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben.

Sofortige Aufgabe der Schulleitung ist es dann, eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Der Schulleiter oder die Schulleiterin prüft sofort, ob der Einsatz der schwangeren Kollegin an irgendeiner Stelle, sei es in bestimmten Klassen, bei bestimmtem Unterricht oder bei bestimmten Aufgaben und Tätigkeiten, eine Gefährdung der Kollegin oder des Kindes darstellt. Wenn dies der Fall sein sollte, ist dieser Einsatz sofort zu unterbinden und zu ändern.

Eine besondere Beachtung gilt dem Immunschutz der Schwangeren. Wenn eine Schwangere keinen gesicherten Immunschutz gegen zahlreiche Kinderkrankheiten wie Röteln, Masern, Mumps, Windpocken, Zytomegalie, Ringelröteln, Keuchhusten oder Hepatitis A hat, ist ein Unterrichten von Schülern bis etwa zum 10. oder 11. Lebensjahr in vielen Fällen nicht zulässig. Dies gilt bei einigen Krankheiten unabhängig davon, ob sie aufgetreten sind oder nicht.

Wenn eine Schwangerschaft feststeht, so ist immer die BG prevent GmbH einzuschalten, die den Immunschutz feststellt und bei fehlendem Immunschutz regelt, ob ein Einsatz der Schwangeren in der Schule zulässig ist.

Die BG prevent GmbH ist ein arbeitsmedizinischer Dienst, der vom Land mit dem Arbeitsschutz an Schulen beauftragt ist.

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

Während der Schwangerschaft, in der Mutterschutzfrist und nach der Mutterschutzfrist gelten zum Teil noch besondere Regelungen:

- voll- oder teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Tarifbeschäftigte erhalten während der Mutterschutzfrist ihre Bezüge/ihr Gehalt weiter
- der Arbeitgeber hat die Schwangere für die Zeiten freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschutz erforderlich sind. Die Zeit der Freistellung umfasst auch die Wegezeiten der Schwangeren.
- der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird
- bei einer erneuten Schwangerschaft in einer Elternzeit ist die vorzeitige Beendigung der Elternzeit zur Inanspruchnahme von Mutterschutz möglich. Die Beendigung der Elternzeit ist dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. Es besteht ein Anspruch auf volle Bezahlung für die Zeit des Mutterschutzes.
- für die Dauer der Schwangerschaft und bis zum Ablauf der Elternzeit gilt ein Kündigungsschutz.
- stillende Mütter haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Anspruch auf eine Freistellung vom Dienst für die tatsächlich zum Stillen genutzte Zeit. Diese freigestellte Zeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Wenn eine Lehrerin diese Stillzeit täglich zu einer bestimmten Zeit in Anspruch nimmt und ihr im Hauptstundenplan deshalb zu dieser Zeit absichtlich jeweils eine Springstunde hingelegt würde und die übrigen Unterrichtsstunden entsprechend verteilt würden, so wäre dies eine missbräuchliche Anwendung der Stillstundenregelung.
- während der Schwangerschaft und für stillende Mütter gilt ein Verbot der Mehrarbeit.

2

II. Elterngeld und Elterngeld Plus

Nach dem bisherigen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) können Eltern für Kinder bis maximal zum 14. Lebensmonat des Kindes Elterngeld erhalten. Durch die Novellierung des BEEG können Eltern neben diesem Basiselterngeld auch Elterngeld Plus erhalten.

Dieses Basiselterngeld, im Folgenden Elterngeld genannt, kann ein Elternteil maximal zwölf Monate lang erhalten. Dabei wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach der Geburt des Kindes mitgezählt und ein dann erzieltetes Einkommen gegengerechnet. Wenn beide Eltern ihre Er-

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

werbstätigkeit unterbrechen oder einschränken, so können sie das Elterngeld maximal vierzehn Monate lang beziehen. Diese vierzehn Monate können aneinandergereiht werden oder auch gleichzeitig genommen werden.

Alleinerziehende können das Elterngeld ebenfalls vierzehn Monate lang erhalten, genauso wie Eltern, bei denen das andere Elternteil wegen schwerer Krankheit oder Schwerbehinderung das Kind nicht betreuen kann.

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach der Höhe der durchschnittlichen Einkünfte in den zwölf Monaten vor dem Geburtsmonat des Kindes. Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass bei Tarifbeschäftigten sowohl die Mutterschutzfrist wie auch die Elterngeldzeit für ein älteres Kind bei der Berechnung nicht mitgezählt werden. Bei Beamtinnen wird nur die Elterngeldzeit für ein älteres Kind bei der Berechnung nicht mitgezählt. Bei der Berechnung wird nicht das Familieneinkommen zugrunde gelegt, sondern das Einkommen desjenigen Elternteils, das die Elternzeit nimmt.

Bei Nettobezügen bis zu 1.200 € werden 67 % davon als Elterngeld gezahlt. Liegen die Netto-bezüge bei 1.240 € oder höher, sind es 65 %. Das Elterngeld macht jedoch mindestens 300 € und maximal 1.800 € aus.

Dies bedeutet einerseits, dass alle diejenigen, die vor der Geburt des Kindes nicht berufstätig waren, dennoch 300 € erhalten und andererseits, dass Nettoeinkünfte über 2.770 € zu keiner weiteren Erhöhung des Elterngeldes führen.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 € für das zweite und jedes weitere Kind.

Einen Geschwisterbonus gibt es bei einer kurzen Geburtenfolge. Wenn neben dem Kind, für das das Elterngeld gezahlt wird, noch ein weiteres Kind unter drei Jahren oder zwei weitere Kinder unter sechs Jahren mit im Haushalt leben, so wird das Elterngeld um 10 %, mindestens aber um 75 € erhöht. Wenn z. B. das erste Kind 30 Monate alt ist und ein zweites geboren wird, so wird zu dem Elterngeld noch sechs Monate lang der Geschwisterbonus gezahlt.

Die Regelung, dass Elterngeld bei gleichem Gesamtbudget auch auf den doppelten Zeitraum gestreckt werden kann und dann pro Monat jeweils die halbierten Monatsbeträge gezahlt werden, ist formal weggefallen, kann aber durch das Elterngeld Plus praktisch wieder erreicht werden.

Bei angenommenen Kindern kann das Elterngeld ebenfalls maximal 14 Monate lang gezahlt werden, allerdings längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

Einkünfte während der Zeit des Anspruchs auf Elterngeld, wie auch Mutterschaftsgeld, werden auf das Elterngeld angerechnet.

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

Während des Erhalts von Elterngeld war bisher schon eine Beschäftigung bis zum Umfang von 30 Wochenstunden, also etwa einer dreiviertel Beschäftigung, zulässig. Die Bezüge aus dieser Tätigkeit reduzieren jedoch das Elterngeld. Bemessungsgrundlage für das Elterngeld sind dabei 65% der Differenz zwischen den Teilzeitbezügen und den vorherigen Bezügen, wobei diese jedoch maximal bis zu 2.770 € berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass jemand, der vorher Bezüge in Höhe von z. B. 2.400 € hatte und während der Elternzeit dann 1.000 € verdient, statt 1.560 € nur noch 910 € Elterngeld erhält. Faktisch bedeutet dies, dass von den Bezügen während des Erhalts von Elterngeld lediglich ein Drittel als Mehreinkünfte bleibt. Zudem fällt bei dieser Regelung die Zahlung des Elterngeldes spätestens mit der Vollendung des 14. Lebensmonates des Kindes weg.

Hier greifen nun die Neuregelungen des Elterngeldes Plus. Die Elterngeld Plus Monate sind Bezugsmonate, in denen man Elterngeld höchstens in der Höhe eines halben zustehenden Basiselterngeldbetrages erhalten kann. Einen Lebensmonat des Kindes mit Basiselterngeld kann man sich auch in zwei Monatsbeiträgen mit Elterngeld Plus auszahlen lassen. Wer also nur Elterngeld Plus wählt, kann dieses somit bis zu 24 Monate erhalten. Die maximale Bezugsdauer des Elterngeldes kann durch die Inanspruchnahme der vier zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate auf bis zu 28 Monate ausgedehnt werden.

Detailliertere Ausführungen zu den Berechnungen des Elterngeldes Plus würden den Rahmen dieses Kapitels sprengen. Eltern sollten sich hier jedoch näher beraten lassen und auch Überlegungen zur Kombination von Elterngeld-Monaten mit Elterngeld-Plus-Monaten einbeziehen.

Durch die Einführung des Elterngeldes Plus wird sowohl die frühzeitige Rückkehr in den Dienst vor Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes, als auch die Einbeziehung des Partners in die Elternzeit gefördert. Berechnungen zeigen, dass die Wahl von Elterngeld Plus aber nicht immer eine höhere finanzielle Förderung erbringt oder eine Besserstellung gegenüber dem Basiselterngeld darstellt. Für Betroffene, deren Basiselterngeld weniger hoch ist und die vorzeitig ihren Dienst wieder aufnehmen möchten, scheint das Elterngeld Plus eher interessant zu sein.

Das Elterngeld ist sozialabgabenfrei und wird auch nicht versteuert. Allerdings ist es progressionswirksam, d. h. es führt dazu, dass das zu versteuernde Einkommen ggf. mit einem höheren Steuersatz besteuert wird.

Die Beantragung des Elterngeldes erfolgt bei den Kreis- bzw. Stadtverwaltungen.

III. Elternzeit

Elternzeit kann sowohl Müttern als auch Vätern gewährt werden oder sonstigen Personen, die das Kind in Obhut nehmen. **Die Elternzeit bedarf eines Antrages und kann für maximal 36 Monate gewährt werden.** Mütter und Väter können auch gemeinsam Elternzeit nehmen.

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

Die Elternzeit selbst kann deutlich flexibler genommen werden. Wie bisher können Eltern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes unabhängig voneinander Elternzeit nehmen.

Seit 2015 können 24 statt bisher zwölf Monate Elternzeit, in der Zeit nach dem dritten und vor der Vollendung des achten Lebensjahres, genommen werden, ohne dass es der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf.

Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem ab sie in Anspruch genommen werden soll, angezeigt werden. Die Frist zur Bekanntgabe der geplanten Elternzeit vom dritten bis einschließlich achten Lebensjahr des Kindes verlängert sich auf dreizehn Wochen.

Beide Elternteile können ihre Elternzeit zudem jetzt auf je drei statt wie bislang zwei Zeitabschnitte aufteilen.

Eine einmal bewilligte Elternzeit kann generell vorzeitig beendet werden, wenn der Dienstherr zustimmt. Die Frage ergibt sich häufig, wenn innerhalb einer Elternzeit eine neue Schwangerschaft eintritt. Bei dieser so genannten „kurzen Geburtenfolge“ kann man die Elternzeit abbrechen und eine neue Elternzeit für das jüngere Kind antreten, um so noch einige Monate für das ältere Kind für später zu gewinnen.

Während der Elternzeit darf die Beamtin oder der Beamte „wenn dienstliche Belange es zulassen“ Teilzeitbeschäftigung auch unterhältig, maximal aber bis zu dreiviertel der regelmäßigen Arbeitszeit ausüben. Dies sollte jedoch bei der Beantragung oder Verlängerung der Elternzeit angegeben werden.

Aus haushaltsrechtlichen Gründen ist eine Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit beim Schulamt oder der Bezirksregierung zu beantragen. Dies gilt auch bei einer bestehenden Beurlaubung. Die Elternzeit wird in die Höchstdauer einer Beurlaubung gemäß § 64 (aus familiären Gründen) oder § 70 LBG (aus arbeitsmarktpolitischen Gründen) nicht mit eingerechnet. Auf Antrag kann das Ende der Beurlaubung um die Dauer der Elternzeit hinausgeschoben werden.

Die Beschäftigung darf auch „mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten“ bei einem anderen Dienstherrn geleistet werden. Die Ablehnung einer derartigen Beschäftigung durch den Dienstvorgesetzten muss innerhalb von vier Wochen schriftlich begründet werden.

Bei Lehrerinnen und Lehrern dürfen bei Unterbrechungen der Elternzeit und bei der Wahl von *Beginn und Ende der Elternzeit* die Schulferien nicht ausgespart werden. Durch Erlass ist geregelt, dass Beginn und Ende so zu wählen sind, dass mindestens ein Zeitabstand zu den Ferien besteht, der der Dauer der Ferien selbst entspricht. So kann die Elternzeit z. B. in Zusammenhang mit den Sommerferien, entweder spätestens sechs Wochen vor den Sommerferien beendet werden oder aber am letzten Tag der Sommerferien.

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

Diese Regelung gilt aber nicht, wenn die Elternzeit nur solange genommen wird, wie es der maximalen Bezugszeit des Elterngeldes entspricht oder die Elternzeit genau drei Jahre genommen wird. In diesen Fällen ist eine taggenaue Rückkehr möglich.

Auch bei den *Vätermonaten* gilt, dass die Ferien nicht ausgespart werden dürfen. Jedoch werden Väter hier nicht schlechter gestellt als Mütter.

Daher gilt: Väter dürfen ihren gesetzlichen Anspruch auf Elterngeld ausschöpfen. Folgende Fallgestaltungen, in denen Beginn oder Ende der Elternzeit auch innerhalb der Ferienzeit zulässig ist, gelten:

- Der Beginn der Elternzeit schließt sich unmittelbar an die Mutterschutzfristen an. Wenn der Vater ab der Geburt seines Kindes Elternzeit begehrt, kann das ebenfalls als sachgerechte Begründung im Sinne des § 11 FrUrlV NRW angesehen werden.
- Der gesetzliche Höchstanspruch auf Elterngeld endet innerhalb der Ferien und die Elternzeit wird nicht fortgeführt.

Stirbt das Kind während der Elternzeit, so endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

6

Dienst- und besoldungsrechtliche Auswirkungen

Der Anspruch auf *Beihilfe* bleibt während der Elternzeit faktisch erhalten. Formell heißt es, dass ein Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilferegulungen für Beamtinnen und Beamte mit Besoldung besteht. Wegen dieser Formulierung gibt es in solchen Fällen schon mal Nachfragen der Beihilfestellen.

Ein bestehender Versicherungsschutz in einer gesetzlichen Krankenversicherung bleibt während der Elternzeit ebenfalls erhalten.

Nach einem Urteil des Bundessozialgerichts besteht für gesetzliche Krankenkassen keine Verpflichtung, Beamte in der Elternzeit beitragsfrei in der Familienversicherung des Ehegatten mitzuversichern. Beamte in der Elternzeit können einen Zuschuss zu ihren Krankenversicherungsbeiträgen in Höhe von monatlich 31 € erhalten, wenn ihre Bezüge vor Beginn der Elternzeit unterhalb der Pflichtversicherungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung lagen. Der Antrag ist an das LBV zu richten.

Die Elternzeit bringt keine Verzögerung beim Aufstieg in die nächsten Erfahrungsstufen der Besoldung.

Für Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren sind, wird bei Beamtinnen entweder die Zeit bis zum sechsten Lebensmonat des Kindes als volle *ruhegehaltsfähige Dienstzeit* berücksichtigt, oder

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

es kann ein *Kindererziehungszuschlag* für die Erziehungszeit während des ersten Lebensjahres des Kindes gezahlt werden, abhängig davon, ob die Mutter bei der Geburt des Kindes schon Beamtin war oder nicht.

Mütter, die nicht verbeamtet waren oder sind, erhalten einen Kindererziehungszuschlag für die Zeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes (Mütterrente).

Für Kinder, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, kann ein Kindererziehungszuschlag für Erziehungszeiten bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes gezahlt werden. Die Höchstpension darf dadurch aber nicht überschritten werden. Der Kindererziehungszuschlag entsprach bis 2016 dem jeweiligen aktuellen Rentenwert und wurde jährlich angepasst. Seit dem 01.07. 2016 ist er als eigenständiger Anspruch in das Beamtenversorgungsrecht aufgenommen worden und mit einem festen Betrag von derzeit 3,20 € (seit Januar 2020) für jeden Monat einer Kindererziehungszeit versehen worden. Der Betrag selbst ist gegenüber der bisherigen Regelung geringfügig erhöht worden und wird bei jeder linearen Erhöhung der Versorgungsbezüge entsprechend angepasst. Ein volles Kindererziehungsjahr bringt zurzeit also eine Steigerung der Altersversorgung um 38,40 € ($12 \times 3,20 = 38,40$ €) und für drei Jahre Kindererziehungszeit, die anrechenbar sind, kann somit eine Steigerung der Pension um derzeit maximal 115,20 € erzielt werden. War die Mutter zum Zeitpunkt dieser Erziehungszeit noch nicht verbeamtet und hat sie neben ihrem Pensionsanspruch auch noch einen Anspruch auf Rente, dann errechnet sich der Kindererziehungszuschlag weiterhin in Anlehnung an das Rentenrecht.

Für Mütter, die nicht verbeamtet sind, bleibt es bei der bisherigen Berücksichtigung des aktuellen Rentenwertes in Höhe von derzeit 33,05 € pro Jahr Kindererziehungszeit (Stand Juli 2020), also maximal 99,15 € ($3 \times 33,05 = 99,15$ €).

Die Elternzeit wird bei Beamten grundsätzlich auf die **Dienstzeiten** gemäß der Laufbahnverordnung (Beförderung usw.) angerechnet. Bei Tarifbeschäftigten zählt die Elternzeit als Beschäftigungs- bzw. Dienstzeit.

Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge und Krankheitszeiten, die über drei Monate hinausgehen, werden bei der Probezeit nicht mitgezählt. In solchen Fällen verlängert sich die Probezeit um die gesamten Fehlzeiten. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der halben Stundenzahl werden voll auf die Probezeit angerechnet, während Zeiten einer unterhältigen Beschäftigung entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Arbeitszeit berücksichtigt werden. Auf die Bewährungszeit bei Tarifbeschäftigten wird die Elternzeit nicht angerechnet.

Für die spätere **Altersversorgung** ist es für teilzeitbeschäftigte Mütter unwichtig, ob sie z. B. mit halber Stundenzahl teilzeitbeschäftigt sind (z. B. nach § 64 LBG), oder ob sie sich innerhalb der Elternzeit mit halber Stundenzahl selbst vertreten.

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

Tabellarische Übersicht

Anspruchsbe- rechtigt: (BEEG § 15 Abs. 1, § 9 FrUrIV NRW)	Mutter und Vater (gemeinsam oder im Wechsel) oder Erzieher, sofern grundsätzlich Anspruch auf Erziehungsgeld besteht.
Anspruchszeit- raum: (BEEG § 15 Abs. 2, § 9 FrUrIV NRW)	Bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Für ab 2015 geborene Kinder ist davon ein Anteil von maximal 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes verschiebbar.
Antragsmodali- täten:	Antrag muss 7 Wochen vor beabsichtigter Inanspruchnahme gestellt werden. Bei Elternzeit ab dem dritten Lebensjahr des Kindes gilt eine 13-Wochen Frist. Die Elternzeit darf für ab 2015 geborene Kinder auf bis zu 3 Zeitabschnitte pro Elternteil verteilt werden.
Teilzeitbeschäf- tigung:	Teilzeitbeschäftigung bis 3/4 einer Vollbeschäftigung möglich. Grundsätzlich ist die Teilzeitbeschäftigung auch bei anderen Arbeitgebern möglich. Elternzeit wird in die Beurlaubungshöchstdauer gem. §§ 64 und 70 nicht eingerechnet.
Beihilfe: (§ 75 LBG)	Anspruch bleibt erhalten / 31 € Zuschuss für Krankenversicherung auf Antrag
Weihnachts- geld, vermögenswirk- same Leistung:	Das Weihnachtsgeld ist seit dem 1. Jan. 2017 in das monatliche Gehalt eingerechnet worden. Jahressonderzahlung bei Tarifbeschäftigten!
Besoldung: (LBesG § 30)	Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit erfolgt keine Verzögerung beim Aufstieg in den Erfahrungsstufen.
Altersversor- gung:	Für Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren wurden: - Mutter verbeamtet: Kindererziehungszeit ist bis zum 6. Lebensmonat des

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

(BeamtVG §§ 6, 59, 88)	<p>Kindes ruhegehaltsfähig.</p> <ul style="list-style-type: none">- Mutter noch nicht verbeamtet: 1 Jahr Kindererziehungszuschlag- Mutter ist keine Beamtin: Kindererziehungszuschlag für die ersten zwei Lebensjahre des Kindes <p>Für Kinder, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden: Kindererziehungszuschlag für max. 3 Jahre von 38,40 € für jedes Jahr Kindererziehungszeit</p>
Dienstzeiten: (LVO §§ 6, 10)	Elternzeit wird bei Beförderungen als Dienstzeit berücksichtigt, bei der Probezeit jedoch nicht.

Haben Sie Fragen?

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat Hauptschule!