

LWL-Wegweiser für werdende Mütter und Väter im Beamtenverhältnis

Ratgeber für
Mutterschutz – Elternzeit – beruflicher Wiedereinstieg - Gesetze





Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Geburt eines Kindes ist für jeden Menschen ein entscheidendes Ereignis. Das Privatleben wird auf den Kopf gestellt und auch im Berufsleben hat diese Veränderung wesentliche Auswirkungen. Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist es dem LWL wichtig, alle Beschäftigte in diesem Lebensabschnitt zu unterstützen und zu begleiten.

Der LWL-Wegweiser für werdende Mütter und Väter bietet allen Beamtinnen und Beamten eine Orientierung zu den Regularien von Mutterschutz und Elternzeit und fasst darüber hinaus LWL-spezifische Vorgehensweisen zusammen. Wegen der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und Gesetze gibt es für Angestellte einen separaten Leitfadens.

Der Übergang vom aktiven Arbeitsleben in die Elternzeit muss wohlüberlegt sein und ist - wenn er gut organisiert ist - eine erste Voraussetzung für einen problemlosen Wiedereinstieg. Außerdem ist er ein erster Schritt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich zu verknüpfen.

Für die Schwangerschaft und die Geburt Ihres Kindes sowie gegebenenfalls für die Elternzeit und Ihren Wiedereinstieg ins aktive Arbeitsleben wünschen wir Ihnen schon jetzt alles Gute.

Herzliche Grüße,

Ihre Gleichstellungsstelle und
Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

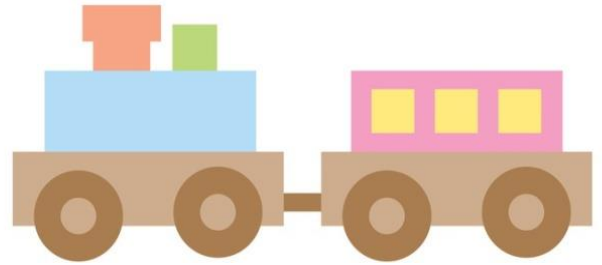


LWL-Wegweiser für angehende Mütter und Väter

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| I. Mutterschutz | 3 |
| 1. Anzeigen der Schwangerschaft | |
| 2. Entlassungen | |
| 3. Allgemeine Beschäftigungsverbote | |
| 4. Individuelle Beschäftigungsverbote | |
| 5. Schutzfristen vor und nach der Entbindung | |
| 6. Vorsorge- und Stillzeiten | |
| 7. Besoldung und Beihilfe im Mutterschutz | |
| II. Elternzeit | 6 |
| 1. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden? | |
| 2. Anmeldung der Elternzeit | |
| 3. Wiedereinstieg nach der Elternzeit | |
| 4. Teilzeit in der Elternzeit | |
| 5. Entlassungsschutz in der Elternzeit | |
| 6. Jahresurlaub | |
| 7. Auswirkungen der Elternzeit auf Krankenversicherung und Erfahrungsstufen | |
| 8. Regelungen zur Betreuung eines kranken Kindes | |
| III. Elterngeld | 10 |
| 1. Elterngeld und ElterngeldPlus | |
| 2. Antragstellung | |
| V. Nützliches | 11 |
| 1. Antrag auf Elternzeit | |
| 2. Fahrplan: Was sollte wann und wo beantragt werden? | |
| 3. Elterngeldantrag | |
| 4. Ansprechpersonen | |

I. Mutterschutz



Gesetzliche Grundlage

Die Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) regelt in seinem zweiten Teil den Mutterschutz und verweist unter anderem auf einzelne Paragraphen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), sodass der Mutterschutz bis auf wenige Ausnahme dem der Angestellten gleicht.

1. Anzeigen der Schwangerschaft

Damit der Mutterschutz greifen kann, sollten Sie Ihrem Dienstherrn die Schwangerschaft und den errechneten Entbindungstermin möglichst zeitnah nach Bekanntwerden mitteilen. Eine bindende Frist gibt es allerdings nicht.

Beim LWL erfolgt die Meldung der Schwangerschaft schriftlich an die personalsachbearbeitende Stelle. Die Personalabteilung benötigt hierzu ein ärztliches Attest, aus dem Ihr Name sowie der errechnete Geburtstermin hervorgehen. Sollte sich dieser Termin im Laufe der Schwangerschaft ändern, teilen Sie dies ebenfalls der Personalabteilung mit. Die Kosten für das Attest werden vom Dienstherrn erstattet.

2. Entlassungen

Da für Sie natürlich ein besonderes Schutzbedürfnis besteht, ist eine Entlassung durch den Dienstherrn, wenn Sie nicht zustimmen, von Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt unzulässig. Eine Ausnahme besteht, wenn Ihnen ein besonders schwerwiegendes Dienstvergehen vorzuwerfen ist und dieses im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis führen würde. Nehmen Sie direkt im Anschluss an den Mutterschutz Elternzeit, so verlängert sich der Entlassungsschutz bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit.

3. Allgemeine Beschäftigungsverbote

Bis Januar 2018 wurde werdenden und stillenden Müttern pauschal die Nachtarbeit, Mehrarbeit und die Arbeit an Sonn- und Feiertagen verboten. Diese strengen Regelungen wurden jedoch aufgelockert.

So kann unter bestimmten Bedingungen Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig sein. Auch wurde das Beschäftigungsverbot zwischen 20 und 6 Uhr gelockert. Ab sofort können Sie als werdende oder stillende Mutter auch bis 22 Uhr beschäftigt werden. Hierzu ist ein behördliches Genehmigungsverfahren notwendig. Folgende Voraussetzungen müssen dazu erfüllt sein: 1. Sie als schwangere oder stillende Frau erklären sich ausdrücklich zur Nachtarbeit bereit, 2. aus ärztlicher Sicht spricht nichts gegen eine Beschäftigung bis 22 Uhr und 3. eine unverantwortbare Gefährdung für Sie als Schwangere oder Ihr Kind (insbesondere durch Alleinarbeit) ist auszuschließen.

Ihre Einwilligung können Sie sowohl für den Einsatz an Sonn- und Feiertagen als auch für den Einsatz bis 22 Uhr jederzeit widerrufen.

Das Verbot der Mehrarbeit wurde ebenfalls leicht angepasst und sieht nun eine Ausgleichspflicht für geleistete Überstunden innerhalb eines Monats vor.

4. Individuelle Beschäftigungsverbote

Individuelle Beschäftigungsverbote werden weiterhin auf Basis eines ärztlichen Zeugnisses erlassen, wenn Leben oder Gesundheit von Ihnen oder Ihrem Kind durch eine weitere Beschäftigung gefährdet sind.

Für Ihren Arbeitsplatz wird außerdem eine Gefährdungsanalyse durchgeführt. Den genauen Ablauf dieser Analyse können Sie bei Ihrer Führungskraft oder Ihrer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen erfragen. Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen sind zu vermeiden und nur möglich, wenn alle anderen Maßnahme versagen. Es ist also zunächst vorgesehen, dass die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestaltet werden und dass Sie, sofern dies nicht möglich ist, an einem anderen, zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Erst dann greift das betriebliche Beschäftigungsverbot. So sollen Sie auch als schwangere Frau ohne Gefährdung Ihrer Gesundheit oder die Ihres Kindes die berufliche Tätigkeit fortsetzen können.

5. Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die Schutzfrist beginnt bis zu sechs Wochen vor der Entbindung und endet acht Wochen danach. Bei Mehrlings- oder medizinischen Frühgeburten sowie der Geburt eines Kindes mit Behinderung (hier nur auf Antrag) verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen nach der Geburt. Im Falle einer vorzeitigen Entbindung verlängert sie sich zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurde. Ein Beschäftigungsverbot besteht nur für die Dauer der Schutzfrist nach der Entbindung. Vor der Geburt Ihres Kindes dürfen Sie, sofern dies möglich ist, auf eigenen Wunsch auch innerhalb der Schutzfrist noch arbeiten.

6. Vorsorge- und Stillzeiten

Der Dienstherr ist verpflichtet, Sie für Vorsorgeuntersuchungen freizustellen, sofern Ihnen diese nur während der Arbeitszeit möglich sind. Es darf dadurch allerdings kein Verdienstausschlag entstehen.

Der Mutterschutz sichert zudem Stillpausen für stillende Mütter. Es ist eine Zeitspanne von zwei Mal 30 Minuten oder einmal 60 Minuten vorgesehen. Bei mehr als acht Stunden zusammenhängender Arbeitszeit sind auf Ihr Verlangen zweimal 45 Minuten oder einmal mindestens 90 Minuten möglich.

7. Besoldung und Beihilfe im Mutterschutz

Anders als Angestellte erhalten Sie kein Mutterschaftsgeld. Stattdessen wird Ihre normale Besoldung weitergezahlt. Diesbezüglich müssen Sie nichts Weiteres veranlassen. Auch Zulagen werden weiter gezahlt, hier wird gegebenenfalls der Durchschnitt der letzten drei Monate gewährt.

Am besten klären Sie schon vor der Entbindung die Krankenversicherung des Kindes. Berücksichtigungsfähige Kinder erhalten so 70 Prozent Beihilfe und auch Ihr Beihilfeanspruch erhöht sich bei zwei oder mehr Kindern auf 70 Prozent. Außerdem erhalten Sie auf Antrag bei der Beihilfekasse einen Zuschuss zur Säuglings- und Kleinkinderausstattung in Höhe von 170 Euro pro Kind. Informationen zu den Regelungen in der Elternzeit finden Sie auf Seite 8.





II. Elternzeit

Gesetzliche Grundlage

Im dritten Teil der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) wird die Elternzeit geregelt und auf §15 und §16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) verwiesen. Die Elternzeit ermöglicht es Ihnen, sich Ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten.

1. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Ihres Kindes. Wird innerhalb der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, schließt sich die Elternzeit für das weitere Kind an die abgelaufene erste Elternzeit an. Elternzeit kann für einzelne Monate, Wochen oder Tage beantragt werden. Hier besteht ein wichtiger Unterschied zum Elterngeld.

Ihre Elternzeit von in der Regel 36 Monaten können Sie in bis zu drei Zeitabschnitte aufteilen. Informationen zum Übertrag von Elternzeit finden Sie beim Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Übrigens ist der Dienstherr nicht verpflichtet, Sie früher als beantragt wieder einzusetzen. Es kann also sein, dass ein verfrühter Rückkehrwunsch nicht realisierbar ist.

2. Anmeldung der Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit bedarf nur der Zustimmung des Dienstherrn, wenn sie in mehr als zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden soll. Damit Ihr Dienstherr aber besser planen kann, sollten Sie ihn formlos über Ihre Absichten informieren.

Eltern sind außerdem verpflichtet, verbindlich festzulegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt Elternzeit genommen werden soll.

Die Anmeldung von Elternzeit, die zwischen der Geburt und dem dritten Geburtstag des Kindes liegt, muss spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich angemeldet werden. Für Väter, die ab Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gilt zunächst der errechnete Geburtstermin als Stichtag. Mütter, die Elternzeit im Anschluss an den Mutterschutz beantragen wollen, müssen die Elternzeit entsprechend sieben Wochen vor Ablauf der Schutzfrist nach der Geburt anmelden. Wenn Sie als Vater Elternzeit nehmen, denken Sie bitte daran, die Geburtsurkunde schnellstmöglich bei der Personalabteilung einzureichen.

Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 gilt eine Anmeldefrist von 13 Wochen, wenn Elternzeit übertragen und zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht wird.

Die Elternzeit kann nur mit Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig beendet oder verlängert werden. Beides müssen Sie beantragen.



3. Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Wenn Sie nicht länger als 14 Monate Elternzeit nehmen und dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen, haben Sie ein Rückkehrrecht auf Ihren alten Arbeitsplatz. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Sie früher als beantragt wieder einzusetzen. Es kann also sein, dass ein verfrühter Rückkehrwunsch nicht realisierbar ist. Auf Ihren Wunsch hin werden Sie, während Sie sich in Elternzeit befinden, über Stellenausschreibungen informiert.

Übrigens können Sie, während Sie sich in Elternzeit befinden, weiterhin an allen Fortbildungen des LWL teilnehmen.

Unter www.perspektive-wiedereinstieg.de finden Sie weitere Informationen rund ums Thema Wiedereinstieg.

4. Teilzeit in der Elternzeit

Innerhalb der Elternzeit ist eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 15 und 30 Stunden möglich. Diese wird befristet vereinbart. Mit Ablauf der Befristung ist es möglich, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen.

Wenn Sie Teilzeitarbeit innerhalb der Elternzeit planen, sollten Sie Ihrem Dienstherrn diesen Wunsch schon bei der Anmeldung der Elternzeit mitteilen. In Ihrem Antrag auf Teilzeitarbeit geben Sie dann neben der Anzahl der Stunden am besten auch deren gewünschte Verteilung an. Innerhalb der Elternzeit können Sie zweimal beantragen, die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Der Dienstherr kann dieser Reduzierung nicht widersprechen, sofern eine Arbeitszeit von 15 Stunden pro Woche nicht unterschritten wird. Eine Teilzeittätigkeit, die während der Elternzeit vereinbart wird, gilt nur für die Dauer der Elternzeit. Danach lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf, das vor der Elternzeit gültig war.

Mit Genehmigung der zuständigen Dienstbehörde darf während der Elternzeit auch eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden.

5. Entlassungsschutz in der Elternzeit

Während der Elternzeit darf die Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf gegen ihren Willen nur ausgesprochen werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit aus dem Dienst zu entfernen wären.

6. Jahresurlaub

Sofern keine Teilzeittätigkeit in der Elternzeit ausgeübt wird, wird der Jahresurlaub um 1/12tel für jeden vollen Kalendermonat (erste bis letzte Tag eines Monats) gekürzt. Beginnt die Elternzeit zum Beispiel erst am Dritten eines Monats, kann für diesen Monat kein Urlaub gekürzt werden. Der restliche Erholungsurlaub ist im laufenden Jahr nach der Elternzeit oder im darauffolgenden Urlaubsjahr zu gewähren.

Falls Sie weitere Fragen zum Jahresurlaub haben, wenden Sie sich im am besten an den Verantwortlichen oder die Verantwortliche für die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben Ihres Dezernates.

Soll für Elternzeitmonate parallel Elterngeld bezogen werden, ist zu beachten, dass Elterngeld nur für Lebensmonate des Kindes gezahlt wird. Ein Lebensmonat beginnt immer am „Geburtstag“ des Kindes (zum Beispiel am 15. eines Monats, wenn das Kind am 15. Januar geboren ist).

7. Auswirkungen der Elternzeit auf Krankenversicherung und Erfahrungsstufen

Da die Elternzeit wie Urlaub ohne Besoldung behandelt wird, erhalten Sie keine Bezüge. Eine Ausnahme bildet natürlich eine Teilzeittätigkeit in der Elternzeit. Beihilfeberechtigt sind Sie und gegebenenfalls Ihr Kind auf jeden Fall auch während der Elternzeit. Für Sie gilt derjenige Beihilfebemessungssatz, der vor Beginn der Elternzeit festgestellt wurde.

Außerdem werden Ihre Beiträge zur Krankenversicherung bezuschusst. Sofern Ihre monatliche Besoldung vor der Elternzeit die Versicherungshöchstgrenze nicht überschreitet, erhalten Sie einen Zuschuss zur Krankenversicherung von maximal 31 Euro pro Monat. 2018 liegt die Höchstgrenze bei 4.950 Euro. Bis zur Besoldungsgruppe A 8 können Sie sogar die volle Erstattung der Beiträge zur Pflege- und Krankenversicherung beantragen. Sollten die Eltern beide in einem Beamtenverhältnis stehen und gleichzeitig Elternzeit nehmen, wird der Zuschuss nur dem Elternteil gewährt, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt ist.

Da die Elternzeit als Erfahrungszeit gewertet wird, erfolgt auch weiterhin der Aufstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe. Zu beachten ist, dass die Elternzeit nicht ruhegehaltfähig ist. Nur wenn während dieser Phase in Teilzeit gearbeitet wird, erfolgt eine analoge prozentuale Anrechnung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit.

Teilzeitarbeit und längere Pausen der Erwerbstätigkeit wirken sich insgesamt meist negativ auf Ihre Altersvorsorge aus. Informieren Sie sich frühzeitig über die Folgen einer dauerhaften Reduzierung von Arbeitszeit und Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge.



8. Regelungen zur Betreuung eines kranken Kindes

Die FrUrlV NRW regelt in § 33 die Bedingungen für Urlaub aus persönlichen Anlässen. Bei Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes stehen verbeamteten Elternteilen pro Kind bis zu vier freie Arbeitstage im Kalenderjahr zu. Sollten Sie mehrere Kinder haben, werden Ihnen im Kalenderjahr maximal zwölf Tage Sonderurlaub gewährt. Sollten Vater und Mutter verbeamtet sein, so haben beide den vollen Anspruch auf Sonderurlaub.

Erkrankt ein Kind, bei dem ein Elternteil verbeamtet und der zweite Elternteil tariflich beschäftigt ist, besteht im Beamtenstatus der reguläre Anspruch auf vier zusätzliche Tage Urlaub pro Kind im Kalenderjahr. Die tarifbeschäftigte Person hat keinen Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGB V. Hier regelt der Tarifvertrag die Möglichkeit einer Freistellung von bis zu vier Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr unter Fortzahlung des regulären Entgeltes. Der LWL ermöglicht darüber hinaus die Beantragung von Freistellung für bis zu sechs weitere Arbeitstage allerdings ohne Entgeltzahlung.



III. Elterngeld



Gesetzliche Grundlage

Alle Regelungen zum Elterngeld finden Sie im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Beim Elterngeld handelt es sich um eine Ersatzrate, die Ihr wegfallendes Nettoeinkommen zu 65 beziehungsweise 67 Prozent ersetzt.

1. Elterngeld und ElterngeldPlus

Seit dem 1. Juli 2015 können Eltern zwischen dem Basiselterngeld und Elterngeldplus wählen.

Beim Basiselterngeld stehen zwölf volle Monatsbeträge des Elterngeldes zur Verfügung, die unter den Eltern aufgeteilt werden können. Basiselterngeld kann für mindestens zwei und maximal zwölf Monate beantragt werden. Wenn beide Elternteile das Elterngeld nutzen, werden zwei zusätzliche Monatsbeträge - die Partnermonate - ausgezahlt.

ElterngeldPlus ist vor allem eine Option, wenn sie früher in den Beruf zurückkehren möchten. Die Berechnungsgrundlage ist identisch zum Basiselterngeld. Ausgezahlt wird die Hälfte des Elterngeldbetrages für den doppelten Zeitraum. Eine parallele Teilzeittätigkeit ist hier finanziell lohnenswert, um am Ende eine höhere Gesamtsumme an Elterngeld zu beziehen. Eine ausführliche Beratung erhalten Sie bei den Elterngeldstellen.

2. Antragstellung

Den Antrag auf Elterngeld stellen Sie bei den Elterngeldstellen der Kreise und kreisfreien Städte. Weiterführende Fragen werden Ihnen dort auch gerne beantwortet.

Bitte beachten Sie, dass Elterngeld rückwirkend nur für drei Monate gezahlt wird. Die Antragstellung sollte nicht zu lange aufgeschoben werden.



V. Nützliches

1. Antrag auf Elternzeit

Daten der Antragsstellerin/des Antragsstellers:

Vorname, Name: _____
Anschrift: _____
Telefonnummer/E-Mail Adresse: _____
Empfänger Nummer/Abteilung: _____

Hiermit beantrage ich Elternzeit für mein Kind:

Vorname, Name: _____
Geburtsdatum: _____

für folgenden Zeitraum bzw. folgende Zeiträume:

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten (für vor dem 01.07.2015 geborene oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder ein Anteil von bis zu 12 Monaten) ist auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragbar.

Die Elternzeit soll beginnen:

- sofort – im unmittelbaren Anschluss an das Ende der Mutterschutzfrist
- zu einem anderen Zeitpunkt,
ab dem: _____

Die Elternzeit soll enden:

- mit der Vollendung des **dritten** Lebensjahres des Kindes
(volle Elternzeit im Anschluss an die Schutzfrist/die Geburt)
- mit der Vollendung des **zweiten** Lebensjahres des Kindes
- mit der Vollendung des **ersten** Lebensjahres des Kindes
- am: _____

Eine Kopie der Geburtsurkunde:

- füge ich bei reiche ich umgehend nach liegt bereits vor

(Datum, Unterschrift Antragsstellerin/Antragssteller)

Den Elternzeitantrag finden Sie auch auf der Intranetseite „Beruf und Familie“ unter dem Reiter „Mutterschutz und Elternzeit“ oder klicken Sie [hier](#).

2. Fahrplan: Was sollte wann und wo beantragt werden?

| Was? | Wann und wo? | Benötigte Unterlagen? |
|---|---|---|
| <p>Geburtsurkunde</p> <p>Hierbei erfolgt auch die Wahl des Vor- und Nachnamens des Kindes.</p> | <p>Innerhalb einer Woche nach der Geburt beim Standesamt des Geburtsortes</p> <p>Oft kann das Kind direkt im Krankenhaus angemeldet werden.</p> <p>Bitte denken Sie daran, die Geburtsurkunde frühzeitig Ihrem Dienstherrn vorzulegen.</p> | <p>Verheiratet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geburtsbescheinigung der Klinik • Personalausweis • Geburtsurkunden der Eltern • Heiratsurkunde oder beglaubigte Abschrift aus dem Familienbuch <p>Nicht verheiratet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geburtsbescheinigung der Klinik • Personalausweis • Geburtsurkunde der Mutter <p>Falls schon vorhanden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaterschaftsanerkennung • Gemeinsame Sorgerechtsklärung |
| <p>Kindergeld + kinderbezogener Familienzuschlag</p> | <p>Innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt bei der kwv-Familienkasse</p> <p>Postfach 4806 48027Münster Tel. 0251 591-01</p> | <p>Kindergeld + Familienzuschlag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antrag auf Kindergeld und Anlage Kind • Geburtsurkunde bzw. die Geburtsbescheinigung im Original <p>Nur der kinderbezogene Familienzuschlag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung zum Familienzuschlag mit Anlage Kind • Geburtsurkunde bzw. die Geburtsbescheinigung im Original • maßgebliche Kindergeldfestsetzung der zuständigen Familiengeldkasse |
| <p>Elterngeld</p> | <p>Am besten innerhalb der ersten drei Monaten nach der Geburt (das Elterngeld wird nur drei Monate rückwirkend gezahlt) bei der zuständigen Elterngeldstelle der kreisfreien Stadt bzw. des Landkreises</p> <p>Weitere Infos unter www.familien-wegweiser.de</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Von beiden Elternteilen unterschriebener Antrag auf Elterngeld (Ausnahme, wenn ein Elternteil das alleinige Sorge recht hat) • Geburtsurkunde des Kindes im Original • Bescheinigung der Krankenkasse über Mutterschaftsgeldzahlung • Einkommensnachweise |

| | | |
|---|---|--|
| Elternzeit | Spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit beim Dienstherrn | <ul style="list-style-type: none"> • Schriftlicher Antrag mit Angabe über die Dauer der Elternzeit |
| Krankenversicherung | Kann zum Teil schon vorab bei der Krankenkasse , bei der der berufstätige bzw. besserverdienende Elternteil versichert ist, erledigt werden, ansonsten so früh wie möglich nach der Geburt | Zunächst die Krankenkasse telefonisch informieren, diese schickt dann ein Formular und benötigt die Geburtsurkunde als Nachweis. |
| Anmeldung des Kindes (gleiches gilt später für den Kinderreisepass) | So früh wie möglich nach der Geburt beim Einwohnermeldeamt des Wohnortes der Eltern | <ul style="list-style-type: none"> • Personalausweis oder Pass • Geburtsurkunde des Kindes • Evtl. Urkunde über die Vaterschaftsanerkennung • Vollmacht bei gemeinsamen Sorgerecht • Soll ein Kinderreisepass beantragt werden, wird außerdem ein Lichtbild des Kindes gem. Anforderungen der neuen Bundesdruckerei benötigt und bei nur einem Erziehungsberechtigten ein Sorgerechtsnachweis |
| Anerkennung der Vaterschaft + Gemeinsame Sorgerechtsklärung | Vor oder nach der Geburt beim Standes- oder Jugendamt möglich (Zustimmung der Mutter nötig) | <ul style="list-style-type: none"> • Ausweise • Geburtsurkunde oder Abstammungsurkunde beider Elternteile • Geburtsurkunde des Kindes <p>Sofern es sich um Ihr erstes Kind handelt, legen Sie unbedingt auch der zuständigen Abrechnungsstelle einen Nachweis für Ihre Vaterschaft vor. Nur so wird der Zuschlag zur Pflegeversicherung nicht mehr in Abzug gebracht.</p> |
| Schwangerschaftsberatung | Ein Beratungsstellenverzeichnis finden Sie unter www.familienplanung.de . Hilfetelefon „Schwangere in Not“: 0800 40 40 020 | Frauen, die bei Familienplanung und Schwangerschaft Fragen haben oder vor Problemen stehen, sind nicht auf sich allein gestellt. Schwangerschaftsberatungsstellen informieren und beraten in der Regel kostenlos und auf Wunsch anonym über alle Fragen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft. |

3. Elterngeldantrag

Ansprechpersonen

LWL-Hauptverwaltung Münster

**LWL-Gleichstellungsstelle
Münster**
gleichstellungsstelle@lwl.org
0251 591-4760

LWL-Haupt- und Personalabteilung
Burak Alay
Burak.alay@lwl.org
0251 591-5460

**Personalrat der LWL-
Hauptverwaltung**
pr.hv@lwl.org
0251 591-4674

LWL-Einrichtungen

Alle Beschäftigten können sich gerne an die örtliche **Personalabteilung** beziehungsweise den örtlichen **Personalrat** wenden.

Die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

**Verbund Schloss Haldem
und Rheine**
Ines Düvelmeyer
ines.duevelmeyer@lwl.org
05474 692810

**LWL-Heilpädagogisches
Kinderheim Hamm**
Friedericke Grimm
friederiecke.grimm@lwl.org
0152 0935 9067

**LWL-Jugendhilfezentrum
Marl**
Marion Schetter-Ternieden
jhz.ternieden@lwl.org
02356 9248841

**LWL-Jugendheim
Tecklenburg**
Sylvia Emde
s.emde@lwl.org
05482 6650

**Verbund Bochum, Herne
und Herten**
Nina Raffetzeder-Graf
n.raffetzeder@lwl.org
02366 8025752 – Mo/Di/Do
0151 406 35746

**Verbund Dortmund und
Hemer**
Angelika Lichte
angelika.lichte@lwl.org
0231 4503-3500 – außer
mittwochs

**Verbund Münster und
Lengerich**
Elisabeth Post-Dömer
e.post-doemer@lwl.org
Münster: 0251 915551025
Lengerich: 05481 126445

**Verbund Hamm, Marl-
Sinsen und Dortmund**
Birgit Korte
birgit.korte@lwl.org
02365 802 2318

Weitere Informationen erhalten Sie in den Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (abrufbar und bestellbar unter www.bmfsfj.de) oder auf www.familien-wegweiser.de.

Unter www.infotool-familie.de können Sie außerdem schauen, auf welche Leistungen und Hilfen Ihre Familie gegebenenfalls Anspruch hat.

LWL

Für die Menschen.
Für Westfalen-Lippe.

Impressum

Herausgegeben von:

LWL-Gleichstellungsstelle
und ihren Ansprechpartnerinnen

Freiherr-vom-Stein-Platz 1

48143 Münster

Telefon: 0251 591-4760

Fax: 0251 591-5528

www.lwl.org



Fotos von:

Bilder von fotolia.de

(Titelbild, S. 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 20: JungleOutThere; S. 1: matoommi)

Stand: Mai 2018

© 2018 LWL

Rechtliche Hinweise

Dieser Wegweiser soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen geben. Bitte haben Sie jedoch Verständnis dafür, dass nur eine begrenzte Übersicht der umfangreichen Bestimmungen gegeben werden kann. Rechtsansprüche können Sie hieraus nicht ableiten.

