

**Informationen für werdende Eltern
in Hamburger Unternehmen**

**Information for future parents working
in Hamburg businesses**

**Hamburg işletmelerinde çalışıp çocuk
bekleyen ebeveynler için bilgiler**

**На заметку будущим родителям,
работающим на гамбургских предприятиях**



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Informationen für werdende Eltern in Hamburger Unternehmen

Deutsch



Hintergrundwissen zum Mutterschutz.....	5
Hintergrundwissen zur Elternzeit.....	6
Hintergrundwissen zum Elterngeld.....	8
Hintergrundwissen zur Kindertagesbetreuung in Hamburg.....	9

Information for future parents working in Hamburg businesses

Englisch



Things to know about the Legal Protection for Pregnant Women at Work (Mutterschutz).....	14
Things to know about Parental Leave (<i>Elternzeit</i>).....	15
Things to know about the Parental Allowance (<i>Elterngeld</i>).....	17
Things to know about Child Day Care in Hamburg.....	18

Hamburg işletmelerinde çalışıp çocuk bekleyen ebeveynler için bilgiler

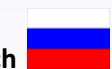
Türkisch



Hamile Kadınların Korunması (Mutterschutz) na ilişkin bilgiler.....	23
Ebeveynlik (Elternzeit)süresine ilişkin bilgiler.....	24
Ebeveynlik parasına (Elterngeld) ilişkin bilgiler.....	26
Hamburg'da çocuk bakımına ilişkin bilgiler.....	28

На заметку будущим родителям, работающим на гамбургских предприятиях

Russisch



Основные сведения о «защите материнства» (Mutterschutz).....	33
Основные сведения об отпуске по уходу за ребенком (Elternzeit).....	34
Основные сведения о «пособии для родителей» (Elterngeld).....	37
Основная информация об организованном присмотре за детьми в течение рабочего дня в Гамбурге.....	39



Informationen für werdende Eltern in Hamburger Unternehmen

Stand: März 2012

Herausgeber/Copyright

KWB e. V. | Worklife

Haus der Wirtschaft | Kapstadtring 10 | 22297 Hamburg

Tel. 040 334241-444 | Fax 040 / 334241-299 | www.worklife-hamburg.de

Geschäftsführender Vorstand: Hansjörg Lüttke

Redaktion: Dr. Susanne A. Dreas, Cornelia Schmidt



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Die Worklife Koordinierungsstelle Familie und Beruf unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik und bei der Personalentwicklung für Beschäftigte in und nach der Elternzeit. Wir geben konkrete Hilfe für den Wiedereinstieg nach der Familienpause und beraten Sie gerne auch persönlich. Das Projekt wird aus Mitteln der Freien und Hansestadt Hamburg und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Die Beratung ist für Sie kostenfrei.

Dieser Überblick soll Ihnen helfen, wichtige Schritte zu planen, und gibt Ihnen Informationen zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld in Deutschland für werdende Eltern.



Rosemarie Gearhart – istock.com

Trotz sorgfältiger Recherche und Bearbeitung kann Worklife für die inhaltliche Richtigkeit und Aktualität keine Haftung übernehmen.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit ausdrücklicher Freigabe durch den Herausgeber KWB e. V.

Hintergrundwissen zum Mutterschutz

• • • Was ist der Mutterschutz?

Während der gesamten Schwangerschaft und mindestens zwei Monate nach der Entbindung steht jede arbeitstätige Frau in Deutschland unter einem besonderen Schutz, dem sogenannten Mutterschutz. Dieser dient der Gesundheit von Mutter und Kind und schützt vor schädlichen Arbeitsbedingungen, vor einer Kündigung sowie vor finanziellen Einbußen.

Im Einzelnen:

• **Risikofreie Arbeitsbedingungen**

Eine schwangere Frau darf die Gesundheit von sich und ihrem ungeborenen Kind während ihrer Arbeit nicht gefährden. So sind schwere körperliche Aufgaben und die Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen sowie Nacht-, Akkord- und Fließbandarbeit nicht gestattet. Ihr Arbeitgeber weiß, welche Regeln es in seiner Branche gibt und wird Ihnen diese mitteilen, sobald er über Ihre Schwangerschaft informiert ist. Sie dürfen aber auch selber auf problematische Arbeitsbedingungen hinweisen. Im Zweifelsfall klärt das Amt für Arbeitsschutz, ob die Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung der werdenden Mutter führen können.

• **Kündigungsschutz**

Vom Beginn der Schwangerschaft bis zwei Monate nach der Entbindung darf Ihnen nicht gekündigt werden.

• **Mutterschutzfrist**

Sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin beginnt die sogenannte Mutterschutzfrist. In dieser Zeit gibt es ein Beschäftigungsverbot. Sie müssen nicht mehr zur Arbeit erscheinen, es sei denn, Sie möchten dies auf eigenen Wunsch. Die Mutterschutzfrist gilt auch noch mindestens zwei Monate nach der Geburt, bei Zwillingen- oder Frühgeburten bis zu drei Monaten. In der Schutzfrist nach der Entbindung darf nicht gearbeitet werden.

• **Finanzielle Sicherheit**

Während der Mutterschutzfrist (sechs Wochen vor und zwei Monate nach der Geburt) hat jede Mutter Anspruch auf ihr Gehalt. Die Höhe des sogenannten Mutterschaftsgeldes errechnet sich aus dem Durchschnitt des Gehaltes, das Sie in den letzten drei Monaten verdient haben. Die Zahlung wird anteilig von der gesetzlichen Krankenversicherung und dem Arbeitgeber übernommen.

Hat ein Arzt festgestellt, dass Sie aufgrund Ihrer Schwangerschaft auch schon vor der offiziellen Mutterschutzfrist (sechs Wochen vor der Entbindung) nicht arbeiten dürfen, erhalten Sie bis zum Beginn der Mutterschutzfrist einen sogenannten Mutterschutzlohn. Dieser errechnet sich aus Ihrem durchschnittlichen Lohn der vorangegangenen 13 Wochen.

••• Für wen gilt der Mutterschutz?

Der Mutterschutz gilt für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen, die ihren Arbeitsplatz in Deutschland haben. Er gilt für jedes Beschäftigungsverhältnis in Voll- oder Teilzeit, auch auf 450-Euro-Basis und auch für Auszubildende, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen.

••• Wann beginnt der Mutterschutz?

Sobald Sie Ihren Arbeitgeber über Ihre Schwangerschaft informieren, greifen die Mutterschutzbestimmungen bezüglich des Kündigungsschutzes und den risikolosen Arbeitsbedingungen. Wenn Ihr Arbeitgeber ein ärztliches Attest über Ihre Schwangerschaft verlangt, muss er die Kosten dafür übernehmen. Der Arbeitgeber muss die zuständige Aufsichtsbehörde, in Hamburg das Amt für Arbeitsschutz, über Ihre Schwangerschaft informieren. Weitere Personen dürfen nicht ohne Ihre Erlaubnis informiert werden. Ungefähr acht Wochen vor der Entbindung informieren Sie Ihre Krankenkasse, damit die Zahlung des Mutterschutzgeldes vorbereitet werden kann.

Hintergrundwissen zur Elternzeit

••• Was ist Elternzeit?

Elternzeit ist die unbezahlte Freistellung für arbeitende Mütter und Väter, die sich in den ersten drei Jahren nach der Geburt um ihr Kind kümmern wollen. Jedem Elternteil steht das Recht auf diese ersten drei Jahre zu. Sie können auch gleichzeitig Elternzeit nehmen. Voraussetzung ist, dass für Ihr Arbeitsverhältnis deutsches Arbeitsrecht gilt, Ihr Wohnsitz in Deutschland ist und das Kind zusammen mit Ihnen in einem Haushalt lebt. Der große Vorteil der Elternzeit ist, dass Ihr Anstellungsverhältnis nur ausgesetzt wird und Sie Anspruch auf Wiedereinstieg haben. In der Elternzeit erhalten Sie unter bestimmten Bedingungen Elterngeld vom Staat (dazu mehr im Kapitel Elterngeld). Elternzeit kann aber auch ohne Bezug von Elterngeld genommen werden.

••• Wie meldet man die Elternzeit an?

Die Anmeldung der Elternzeit muss schriftlich beim Arbeitgeber erfolgen. Eine Genehmigung durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich. Sie sollten sich aber den Eingang Ihres Elternzeitantrags durch Stempel oder Unterschrift auf einer Kopie bescheinigen lassen.

••• Wann muss die Anmeldung erfolgen?

Die Anmeldung der Elternzeit muss generell spätestens sieben Wochen vor Antritt der Elternzeit beim Arbeitgeber vorliegen. Haben Sie die Frist versäumt, beginnt Ihre Elternzeit entsprechend später. Unentschuldigtes Fehlen kann dann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

••• Was ist bei der Anmeldung zu beachten?

In der Anmeldung erklären Sie verbindlich, für welchen Zeitraum Sie Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Bitte beachten Sie, dass das Elterngeld nur für Lebensmonate des Kindes und nicht für Kalendermonate gezahlt wird. Stimmen Sie Ihre Elternzeit darauf ab.

Achtung: Die Elternzeit für die ersten beiden Jahre muss zusammenhängend beantragt werden. Wird die Elternzeit nur für das erste Lebensjahr angemeldet, ist Ihr Arbeitgeber nicht verpflichtet, die nachträgliche Verlängerung für das zweite Lebensjahr zu genehmigen. Das dritte Jahr Elternzeit können Sie mit einer Frist von sieben Wochen vor Ablauf des zweiten Lebensjahres Ihres Kindes anmelden.

• • • Kann ein Teil der Elternzeit auf später übertragen werden?

Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar. Dieses ist allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Eine *Verkürzung* der Elternzeit ist wegen eines besonderen Härtefalles oder mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

• • • Kann ich während der Elternzeit Teilzeit arbeiten?

Eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 15 bis 30 Stunden pro Woche ist nach dem Gesetzgeber auch während der Elternzeit möglich. Dafür müssen Sie diese ausdrücklich in einem schriftlichen Antrag bei Ihrem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit anmelden. Wer in Teilzeit während der Elternzeit arbeiten möchte, muss für mindestens zwei Monate Elternzeit beanspruchen. Für diese Teilzeittätigkeit¹ brauchen Sie die schriftliche Zustimmung Ihres Arbeitgebers.

• • • Kann mein Teilzeitwunsch abgelehnt werden?

Nur aus dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber Ihren Wunsch, während Ihrer Elternzeit bei ihm in Teilzeit zu arbeiten, ablehnen. Sollte er dies tun, haben Sie die Möglichkeit, bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständige/-r bis zu 30 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Ist eine Teilzeitbeschäftigung bei Ihrem Arbeitgeber nicht möglich und stehen Sie dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, besteht ggf. die Möglichkeit, Arbeitslosengeld während der Elternzeit zu beziehen.

Vereinbaren Sie eine Teilzeittätigkeit bei dem Arbeitgeber, bei dem Sie auch vor der Elternzeit gearbeitet haben, so gilt diese Vereinbarung nur für die Dauer der angemeldeten Elternzeit.

Wird bereits vor der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 30 Stunden in der Woche ausgeübt, kann diese unverändert fortgesetzt werden. Die beantragte Elternzeit ist dann lediglich ein besonderer Kündigungsschutz und die Möglichkeit, den Arbeitsumfang weiter zu reduzieren.

• • • Ist eine Kündigung möglich?

Während der Elternzeit stehen Sie unter einem besonderen Kündigungsschutz, sodass Ihr Arbeitgeber Sie grundsätzlich nicht kündigen kann. Kündigt er trotzdem, sollten Sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung eine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht einreichen.

Grundsätzlich können Sie selber während der Elternzeit ganz normal kündigen. Möchten Sie zum Ende der Elternzeit kündigen, müssen Sie eine besondere Kündigungsfrist von drei Monaten vor Ende der Elternzeit einhalten.

• • • Bin ich während der Elternzeit krankenversichert?

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben Sie auch während der Elternzeit beitragsfrei versichert. Arbeiten Sie während der Elternzeit für mehr als 450 Euro im Monat, entsteht eine Beitragspflicht.

Privat Versicherte in Elternzeit müssen ihren eigenen Versicherungsbeitrag sowie den bisher vom Arbeitgeber übernommenen Anteil tragen.

¹ Nähere Angaben und Voraussetzungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

• • • **Muss ich während der Elternzeit Beiträge für die Renten- und Arbeitslosenversicherung leisten?**

Während der Elternzeit sind keine Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu leisten. Ausnahme: Sie arbeiten in Teilzeit und erhalten ein Entgelt, welches höher als 450 Euro ist.

• • • **Wie sieht mein Wiedereinstieg nach der Elternzeit aus?**

Grundsätzlich können Sie nach der Elternzeit an Ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Sollte dies nicht möglich sein, muss der Arbeitgeber Ihnen einen gleichwertigen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Ein Arbeitsplatz mit schlechteren Bedingungen, insbesondere einem geringeren Entgelt, ist nicht zulässig.

Wurde für die Dauer der Elternzeit die Arbeitszeit verringert, besteht nach Beendigung der Elternzeit selbstverständlich ein Anspruch auf die alten Arbeitszeiten.

Hintergrundwissen zum Elterngeld

• • • **Wer erhält Elterngeld?**

Elterngeld erhalten Sie, wenn Sie sich um die Betreuung Ihres Kindes kümmern und deswegen Ihre Arbeitszeit teilweise oder vollständig reduzieren. Das Kind muss zusammen mit Ihnen in einem Haushalt leben und Ihr Wohnsitz muss in Deutschland sein. Kein Elterngeld erhalten Eltern, deren Arbeitserlaubnis eine zeitliche Beschränkung enthält.

• • • **Wie lange erhält man Elterngeld?**

Elterngeld kann nur in den ersten 14 Lebensmonaten Ihres Kindes bezogen werden. Ein Elternteil allein kann höchstens für die ersten 12 Lebensmonate des Kindes Elterngeld beziehen. Reduziert auch der andere Elternteil seine Arbeitszeit für mindestens zwei Monate, so wird das Elterngeld zwei weitere Monate ausbezahlt. Beantragt die Mutter Elterngeld direkt im Anschluss an den Mutterschutz, wird dieser angerechnet, d. h. sie kann nach der Mutterschutzfrist noch für 10 Monate Elterngeld erhalten.

• • • **Gemeinsame Elternzeit mit Elterngeld?**

Beide Partner können die insgesamt 14 Monate, in denen sie Elterngeld erhalten, frei untereinander aufteilen. Das heißt, sie können während der ersten 14 Lebensmonate des Kindes nacheinander oder gleichzeitig Elterngeld beziehen. Beziehen sie gleichzeitig Elterngeld, verkürzt sich die Anzahl der Monate entsprechend. Sie können den Auszahlungszeitraum auch auf maximal 28 Monate verdoppeln und erhalten dann nur das halbe Elterngeld pro Monat.

• • • **Elterngeld für Alleinerziehende**

Alleinerziehende können 14 Monate Elterngeld erhalten. Auch Alleinerziehende können den Bezugszeitraum auf 28 Monate verdoppeln, wenn sie bereit sind, monatlich nur die Hälfte zu beziehen.

• • • Wie hoch ist das Elterngeld?

Das Elterngeld wird aus dem bereinigten Nettoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes berechnet und beträgt zwischen 65 Prozent und 67 Prozent des vorherigen Einkommens. Die Obergrenze liegt jedoch bei 1.800 Euro und das geringste Elterngeld bei 300 Euro. Über folgenden Link können Sie die Höhe Ihres Elterngeldes errechnen www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner.

• • • Wie meldet man Elterngeld an?

Der Antrag für Elterngeld wird schriftlich bei Ihrer zuständigen Elterngeldstelle eingereicht: www.hamburg.de/behoerdenfinder. Elterngeldstellen unterstützen beim Ausfüllen des Antrages. Den Antrag für Hamburg finden Sie auch im Internet unter www.hamburg.de/familienwegweiser. Bitte beachten Sie, dass jedes Bundesland seinen eigenen Antrag hat.

• • • Wann wird der Antrag gestellt?

Der Antrag wird nach Geburt des Kindes gestellt. Achtung: Das Elterngeld wird nur drei Monate rückwirkend gezahlt und nur für die Lebensmonate des Kindes, d. h. ab dem Tag der Geburt und nicht für Kalendermonate.

• • • Kann ich während des Elterngeldbezuges Teilzeit arbeiten?

Ja, Sie können Elterngeld beziehen und über eine Teilzeitbeschäftigung etwas dazuverdienen. Aber beachten Sie, dass das daraus entstehende Einkommen bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt wird. Es wird von Ihrem Elterngeld abgezogen. Über folgenden Link können Sie die Höhe Ihres Elterngeldes unter Einbeziehung eines Teilzeitgehaltes errechnen: www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner.

Hintergrundwissen zur Kindertagesbetreuung in Hamburg

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht eine verlässliche Kinderbetreuung. Eltern haben die Wahl zwischen verschiedenen kostenpflichtigen Betreuungsformen. Die Kosten werden zum größten Teil aus Steuermitteln der Kommunen und durch den Elternbeitrag finanziert. Die Vergabe der Betreuungsplätze und die Anträge für die staatlichen Zuschüsse sind in Deutschland unterschiedlich geregelt. Im Folgenden wird das Kita-Gutschein-System in Hamburg dargestellt.

• • • Welche Kindertagesbetreuung gibt es?

Entsprechend dem Alter des Kindes gibt es verschiedene Betreuungsangebote:

- Krippe Kinder unter 3 Jahren
- Elementarbereich Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt
- Hort Schulkinder bis zum Ende des 14. Lebensjahres
- Tagesmutter, -vater Kinder in allen Altersstufen

Oft werden Krippe und Elementarbereich unter einem Dach als Kindertagesstätte, kurz Kita, angeboten. Die Hortbetreuung findet ebenfalls in den Räumlichkeiten der Kita oder in der Grundschule statt.

Außer diesen Betreuungseinrichtungen können Sie auch eine Tagespflegeperson für die Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.

Tagesmütter und -väter betreuen Kinder über einen längeren Zeitraum in ihrer eigenen Wohnung, der Wohnung der Eltern oder in zu diesem Zweck angemieteten Räumen – oft gemeinsam mit den eigenen Kindern. Ihre zeitliche Flexibilität ist häufig größer als die von Kitas.

Sobald Sie eine Tagespflegeperson gefunden haben, vereinbaren Sie mit der Tagespflegeperson den voraussichtlichen Betreuungsumfang. Das Jugendamt bezuschusst die anfallenden Betreuungskosten, wenn Tagesmutter oder -vater eine Pflegeerlaubnis haben, die ihre Qualifikation und die Eignung der Räume sicherstellt.

• • • **Wie funktioniert das Kita-Gutschein-System?**

Damit Sie selbst entscheiden können, wo und wie Ihr Kind betreut werden soll, hat Hamburg den sogenannten Kita-Gutschein für die öffentlich geförderte Kindertagesbetreuung eingeführt. So haben Sie die Möglichkeit, den Gutschein individuell bei einer Kita oder einer Tagesmutter einzulösen, die Sie mit der Betreuung Ihres Kindes beauftragen wollen.

Der Antrag sollte drei bis sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Betreuung beim zuständigen Jugendamt in der Abteilung Kindertagesbetreuung bzw. für die Tagespflege bei der Tagespflegebörse eingereicht werden. Der Kita-Gutschein wird in der Regel für ein Jahr und für einen bestimmten Stundenumfang bewilligt.

Auf den Internetseiten der Stadt Hamburg finden Sie unter www.hamburg.de/kita viele hilfreiche Informationen, Tipps und Formulare zum Kita-Gutschein. Eine passende Kita in Ihrer Nähe können Sie unter www.hamburg.de/kita-finden recherchieren.

• • • **Wie hoch ist der Elternbeitrag?**

Der Elternbeitrag ergibt sich aus dem Betreuungsumfang, dem Alter des Kindes, der Familiengröße sowie dem Einkommen der Eltern und wird auf dem Kita-Gutschein ausgewiesen. Eine fünfständige Betreuung pro Tag ist im Jahr vor der Einschulung beitragsfrei. Ihren Elternbeitrag können Sie beim Jugendamt berechnen lassen. Sie können den Beitrag auch im Internet recherchieren unter www.hamburg.de/elterninformationen/116832/elternbeitraege.html.

Tagespflegepersonen, die über das Jugendamt vermittelt werden, berechnen die Pflegegebühr nach den Richtlinien des Jugendamtes. Wie bei der Betreuung in Kitas wird neben dem öffentlichen Zuschuss ein einkommensabhängiger Elternbeitrag erhoben. Eventuell kommen weitere Kosten für eine besondere Betreuung oder Ernährung hinzu.

• • • **Wann erhalte ich den Zuschuss?**

In Hamburg hat jedes Kind einen Rechtsanspruch auf eine tägliche, fünfständige Betreuung mit Mittagessen, wenn es mindestens drei Jahre alt und noch nicht eingeschult ist. Ab August 2012 gilt dieser Rechtsanspruch ab einem Alter von zwei Jahren. Andere Betreuungsarten, z. B. für jüngere Kinder und für Schulkinder bis zum 14. Lebensjahr, oder längere Betreuungszeiten können beantragt werden, wenn das Kind an mindestens drei Tagen pro Woche nicht selbst betreut werden kann, weil die Eltern

- berufstätig sind, studieren oder eine berufliche Aus- und Weiterbildung durchlaufen,
- an einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit teilnehmen,
- einen Deutsch-Sprachkurs oder einen Integrationskurs besuchen oder
- wenn ein dringlicher sozial oder pädagogisch bedingter Bedarf vorliegt.

• • • Wie lange kann mein Kind betreut werden?

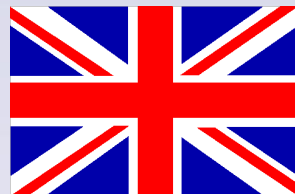
Der Betreuungsumfang bemisst sich nach der Zeit, in der kein Elternteil die Betreuung selbst übernehmen kann. Dabei werden auch die Wegzeiten von und zur Arbeit berücksichtigt.

- Krippe 4, 6, 8, 10, 12 Stunden
- Elementarbereich 4, 5, 6, 8, 10, 12 Stunden
- Hort 2, 3, 5, 7 Stunden (vor und nach der Schule)
- Tagesmutter, -vater 2 bis 12 Stunden

Diese Betreuungszeiten können an fünf Tagen pro Woche, in den Ferien auch länger, in Anspruch genommen werden. Wenn die regulären Öffnungszeiten nicht ausreichen, z. B. für Eltern im Schichtdienst oder am Wochenende, kann eine ergänzende Kindertagespflege beantragt werden. Wenn Sie arbeitssuchend und Ihre Kinder noch nicht drei Jahre alt sind, kann eine bis zu 20-stündige Betreuung für eine begrenzte Zeit bewilligt werden. Bitte lassen Sie sich im Einzelfall von Ihrer zuständigen Tagespflegebehörde beraten.

Quellen

- BMFSFJ, Mutterschutzgesetz, Stand Juli 2011, 7. Auflage
- BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit, Stand Januar 2011, 10. Auflage
- KWB e. V. / Worklife, Informationen zur Kinderbetreuung, März 2012, 5. Auflage



Information for future parents working in Hamburg businesses

Version: March 2012

Publisher / Copyright

KWB e. V. | Worklife

Haus der Wirtschaft | Kapstadtring 10 | 22297 Hamburg

Tel. 040 334241-444 | Fax 040 / 334241-299 | www.worklife-hamburg.de

Board of Management: Hansjörg Lüttke

Editorial Department: Dr. Susanne A. Dreas, Cornelia Schmidt

Translation: Dee Braig für Carlsen Fachübersetzungen



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



The Worklife Coordination Agency supports businesses in the implementation of a family friendly human resources policy and in the personal development of workers during and after the parental leave period. We provide specific assistance for the return to work after the parental leave period and will be happy to offer you personal advice. This project is financed with resources from the Hanseatic City of Hamburg and the European Social Fund, and our advisory services are provided to you free of charge.

This overview is intended to help you plan some important steps by providing information about the Legal Protection for Pregnant Women at Work (*Mutterschutz*) as well as the parental leave (*Elternzeit*) and parental allowance (*Elterngeld*) schemes for future parents in Germany.



Foto: Ramona Heim – fotolia.com

Careful research and editorial efforts notwithstanding, Worklife cannot assume liability for the accuracy and currency of the contents of this brochure.

Reprints, also of excerpts, are authorised only with the explicit consent of the publisher, KWB e. V.

Things to know about the Legal Protection for Pregnant Women at Work (Mutterschutz)

• • • What is the Legal Protection for Pregnant Women at Work?

During her entire pregnancy and for at least two months after the baby's birth, every working woman in Germany enjoys a special labour benefit, called *Mutterschutz* (literally translated, "maternity protection"). These measures are intended to preserve the health and safety of both mother and child and to protect from hazardous working conditions, dismissal and financial losses.

More particularly,

- **Safe working conditions**

Pregnant women must not endanger their own or their unborn child's health in doing their work. Therefore, heavy physical tasks or working with materials that are hazardous to health as well as night work, piecework or assembly line work are not permitted. Your employer knows the rules that apply in his/her industry and will tell you about them as soon as he/she knows of your pregnancy. However, you may also point out any problematic working conditions yourself. In the event of doubt the Labour Protection Office will determine whether specific working conditions could represent a risk for the mother-to-be.

- **Dismissal protection**

You may not be given notice of dismissal from the start of your pregnancy until two months after the birth of your baby.

- **Protection period for pregnant women at work**

The protection period for pregnant women at work (*Mutterschutzfrist*) begins six weeks before your expected due date. During this time, future mothers are officially not allowed to work. They no longer need to report to work, unless they themselves wish to do so. The protection period also applies for at least two months after childbirth; with twins or premature births it applies for up to three months. Women may not work at all in the protection period following the birth.

- **Financial security**

During the protection period for pregnant women at work (six weeks before and two months after the birth) all mothers and mothers-to-be are entitled to their salary. The amount of the maternity allowance (*Mutterschaftsgeld*) is calculated based on your average salary for the previous 3 months. These payments are funded partly by the statutory health insurance and partly by the employer.

If a doctor determines that because of your pregnancy you should also not work even before the official protection period for pregnant women at work (six weeks before confinement), at the beginning of the protection period you will receive a pregnancy protection wage (*Mutterschutzlohn*). Its amount is calculated based on your average wages over the last 13 weeks.

• • • Who does the Legal Protection for Pregnant Women at Work apply to?

All pregnant women having their workplace in Germany benefit from the Legal Protection for Pregnant Women at Work. It applies to all employment relationships, whether full or part time, to insignificant employment (450 Euro jobs) and also to trainees, domestic employees and home workers

• • • When does the Legal Protection for Pregnant Women at Work begin?

As soon as you inform your employer of your pregnancy, the provisions of the legal protection for pregnant women at work come into effect as concerns dismissal protection and safe working conditions. If your employer requests a doctor's certificate about your pregnancy, he or she must bear the pertinent costs. The employer must report your pregnancy to the competent supervisory agency, which in Hamburg is the Agency for Labour Protection (*Amt für Arbeitsschutz*). Nobody else may be informed without your permission. Approximately eight weeks before your due date you need to inform your health insurance so that preparations can be made for payment of the maternity allowance (*Mutterschaftsgeld*).

Things to know about Parental Leave (*Elternzeit*)

• • • What is parental leave?

Parental leave is the unpaid leave granted working mothers and fathers who want to care for their children during the first three years of life. Each parent is entitled to this three year leave at the beginning of their child's life. Parents can also take leave together, on condition that their employment relationship is governed by German labour law, they reside in Germany and the child lives with them in one and the same household. The big advantage of parental leave is that the employment relationship is only suspended, and that at the end of the period of leave you are entitled to rejoin your company. During the parental leave period you may also, under certain conditions, receive a parental allowance (*Elterngeld*) from the State (for more details, see the section entitled Parental Allowance"). Parental leave can also be taken without a parental allowance.

• • • How do I claim parental leave?

The claim to parental leave must be submitted to the employer in writing. Employer approval is not required. However, you should get an acknowledgment of receipt of your parental leave application by means of a stamp or signature on a copy of your request.

• • • When should I put in my application?

The application for parental leave must generally be received by the employer at the latest seven weeks before the starting date of the leave. If you miss this deadline, your parental leave will begin correspondingly later. Unexcused absences can then lead to consequences resulting from the applicable labour legislation.

• • • What should I know about the application?

In the application you bindingly declare the period of time for which you wish to take advantage of the parental leave benefit. Please note that the parental allowance is paid based on the child's months of life and not on calendar months; you should therefore plan your parental leave accordingly.

Please note: The first two years of parental leave must be requested together. If you only apply for parental leave for your child's first year of life, your employer is not obliged to grant you an extension for the second year of life. You can apply for the third year of parental leave by giving notice of your intention seven weeks before the end of your child's second year of life.

• • • Can part of the parental leave be postponed?

Up to 12 months of the parental leave can be transferred to any time up to the completion of your child's eighth year of life. However, this is only possible with your employer's consent.

A reduction of the parental leave period is legally permitted because of a special case of hardship or with the employer's consent.

• • • Can I work part time during my parental leave?

The legislation allows for part time employment of between 15 and 30 hours per week during the parental leave period. You must explicitly report your intention to take up part-time work to your employer in a written application seven weeks before starting the part-time activity. If you wish to work part-time during your parental leave, you must have claimed at least two months' parental leave.

Your employer's written consent is required for such part-time work².

• • • Can my application to work part-time be refused?

The employer can only refuse your wish to work part-time in his/her business during your parental leave for pressing business reasons. If this should be the case, you have the choice to work up to 30 hours a week either for another employer or in a self-employed capacity. If you cannot work part-time for your employer, and if you are available to work, you may qualify to receive unemployment benefits during your parental leave.

If you agree upon part time work with the employer for whom you had already worked before the start of your parental leave, this arrangement will only apply for the duration of the parental leave originally applied for.

If you were already working part-time for up to 30 hours per week before the start of your parental leave, you may continue the arrangement unchanged. The parental leave applied for then merely plays the role of a special termination protection and provides you with the option further to reduce your working hours.

• • • Can my employment be terminated?

During the parental leave, you enjoy a special termination protection, so that your employer can in principle not dismiss you. If he/she should nonetheless give you notice, you should start dismissal protection proceedings at the Labour Court within three weeks following receipt of the written notice of termination.

On the other hand, during the parental leave period you yourself can hand in your notice in the normal way. If you wish to resign as of the end of the parental leave period, you must comply with a special period of notice of three months before the end of the parental leave.

² More detailed information and requirements in the BEEG (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*, Federal Parental Allowance and Parental Leave Act).

• • • Will I have health insurance during my parental leave?

You will remain insured, free of charge, in the statutory health insurance scheme during your parental leave. Contributions will be due if during your parental leave you work for more than Euro 450 per month.

During parental leave, people who are privately insured must bear both their own insurance contribution and the portion formerly paid by the employer.

• • • Do I have to pay pension and unemployment scheme contributions during my parental leave?

No pension or unemployment scheme contributions are payable during the parental leave period. Exception: If you work part-time and receive compensation exceeding Euro 450.

• • • What about returning to work after parental leave?

In principle, after the parental leave period you can return to your old job. If this is not possible, the employer must provide an equivalent position for you. Positions involving less favourable conditions, in particular lower compensation, are not permissible.

If working hours were reduced for the period of parental leave, after the end of the leave you are naturally entitled to your previous working hours.

Things to know about the Parental Allowance (*Elterngeld*)

• • • Who can receive a parental allowance?

You receive a parental allowance if you undertake the care of your child and for this reason reduce your working hours to part-time or zero. Your child must live with you in one and the same household, and you must be a resident of Germany. Parents whose work permit is subject to a time limitation do not receive parental allowances.

• • • For how long would I receive the parental allowance?

The parental allowance is only paid for your child's first 14 months of life. Each parent on his or her own can only receive the parental allowance for, at most, the first 12 months of their child's life. If the other parent also reduces his/her working hours for at least two months, the parental allowance will be paid out for another two months. If the mother applies for the parental allowance to come into effect directly after the period of legal protection for pregnant women at work (*Mutterschutz*), this period will be taken into account, i.e. after the end of the pregnancy protection period she will be able to continue receiving the parental allowance for another 10 months.

• • • Is there joint parental leave with parental allowance?

Both parents can distribute the altogether 14 months during which they receive the parental allowance between them. That means that for the first 14 months of their child's life they can receive the parental allowance either sequentially or simultaneously. If they both receive the allowance simultaneously, the number of months will be reduced accordingly. You can also choose to double the payout period to a maximum of 28 months and, and will then receive only half the allowance each month.

• • • Parental allowance for single parents

Single parents can receive parental allowance for 14 months. Single parents, too, can double the allowance period to 28 months if they are willing to receive half the nominal amount.

• • • How much is the parental allowance?

The parental allowance is calculated based on your adjusted net income over the last twelve calendar months before the birth of your child and amounts to between 65% and 67% of your previous income, with a maximum of Euro 1,800 and a minimum of Euro 300. You can determine the amount of your parental allowance using this calculator www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner.

• • • How do I claim the parental allowance?

The application for the parental allowance is submitted in writing to the parental allowance office that has jurisdiction for your case – you can find it here: <http://www.hamburg.de/behoerdenfinder>. The parental allowance offices will help you fill in the application. For Hamburg, you can also find the application form on the Internet at: www.hamburg.de/familienwegweiser. Please note that each Federal Land has its own application form.

• • • When should I put in my application?

The application is lodged after the birth of the child. Please note: The parental allowance is paid out retroactively only for three months and only for the child's months of life, i.e. starting from his or her date of birth, and not for calendar months.

• • • Can I work part time during the period in which I receive my parental allowance?

Yes, you can collect parental allowance and earn some additional money with a part-time job – but please ensure that the income resulting from this part-time job is taken into account when calculating the parental allowance, because it is deducted from the allowance. You can determine the amount of your parental allowance under inclusion of a part-time salary using this calculator: www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner.

Things to know about Child Day Care in Hamburg

A good balance between work and family life necessitates reliable child care. Parents can choose from different paying approaches to child care. In addition to the parental contribution, the costs are largely financed from district tax funds. The assignment and allocation of child care places and the applications for government subsidies follow various different sets of rules in Germany. Below we will explain the Day Care Voucher System (*Kita-Gutschein-System*) as it applies in Hamburg.

• • • What types of child day care are there?

There are different care options depending on the child's age:

- Crèche: Children less than 3 years of age.
- Nursery / Pre-school care: Children aged 3 until school enrolment
- After-school care centre: School children up to the end of the 14th year of life
- Childminder /Day nanny: Children of all ages

Frequently, Crèches and Nursery / Pre-school care are operated at the same location as a Day Care Facility (German abbreviation "*Kita*"). After-school care can also be provided in *Kita* facilities or at

primary schools. In addition to these care facilities you can also use a day nursery person for your children.

Male or female childminders care for children over a longer period of time in their own homes, the parents' homes or in premises rented for this specific purpose, frequently together with their own children. They are often more flexible as concerns their time than the Kitas.

As soon as you have found a childminder, you should agree the expected scope of the care with him or her. The Youth Welfare Office (*Jugendamt*) subsidises the costs of care if the childminder has a care permit that certifies his/her qualification and the suitability of the premises.

• • • How does the Kita Voucher System work?

To ensure that you can decide yourself where and how your child will be looked after, Hamburg introduced the Kita Voucher (*Kita-Gutschein*) for publicly subsidised child day care facilities. You can use the voucher individually at a day care facility (*Kita*) or with a childminder whom you wish to entrust with the supervision of your child.

The application should be lodged three to six months before the desired start of the care arrangement at the competent Youth Welfare Office at the Child Day Care Department or, for Day Nursery Care, at the Day Nursery Exchange. The Kita Voucher is usually granted for one year and for a specific number of hours.

On the website of the City of Hamburg you will find a lot of helpful information, tips and forms concerning the Kita Voucher, www.hamburg.de/kita. You can look for appropriate child day care centres near you on www.hamburg.de/kita-finden.

• • • How much is the parental contribution?

The parental contribution is calculated from the scope of care, the child's age, the size of the family as well as the parents' income, and is shown on the Kita Voucher. No contribution is required for five hours' care per day in the year preceding school enrolment. You can have your parental contribution calculated at the Youth Welfare Office. You can also find out more about the parental contribution on the Internet at: www.hamburg.de/alterninformationen/116832/alternbeitraege.html.

Day nursing providers brokered by the Youth Welfare Office calculate their fees according to the guidelines provided by the Youth Welfare Office. As is the case for Kita day care, an income dependent parental contribution is also levied in addition to the government subsidy. Additional costs may be billed for special care or food.

• • • When would I get this subsidy?

In Hamburg, every child is legally entitled to five hours' care per day, including lunch, if it is at least three years old and not yet enrolled in school. From August 2012 onwards, this legal entitlement exists for children aged two onwards. Other types of care, e.g. for younger children, for school children up to the age of 14, or for longer care periods can be applied for if the childcare cannot be provided by the parents on at least three days per week because the parents

- work, study or are undergoing professional training or education,
- are involved in a return to work scheme,
- are taking a German language or integration course, or
- in the event of urgent social or educational need.

••• For how long can my child be in childcare?

The scope of care depends on the time during which neither parent can provide the childcare. This includes travel time to and from work.

- Crèche: 4, 6, 8, 10, 12 hours
- Nursery / Pre-school care: 4, 5, 6, 8, 10, 12 hours
- After-school care centre: 2, 3, 5, 7 hours (before and after school)
- Childminder /Day Nanny: 2 to 12 hours.

These care hours can be taken advantage of on five days a week, or longer during the holiday period. If the regular opening hours are not enough, for example for parents working shifts or on weekends, additional child day care can be applied for.

If you are a job seeker and your children are not yet three years old, up to 20 hours of nursing can be granted for a limited period of time. Please ask for more information on an individual basis from the Day Nursery Exchange with jurisdiction for your case.

Sources

- BMFSFJ, *Mutterschutzgesetz, Stand Juli 2011, 7. Auflage*
Legal Protection for Pregnant Women at Work Act, as of July 2011, 7th Edition
- BMFSFJ, *Elterngeld und Elternzeit, Stand Januar 2011, 10. Auflage*
Parental Allowance and Parental Leave, as of January 2011, 10th Edition
- KWB e. V. / Worklife; *Informationen zur Kinderbetreuung*, März 2012. 5. Auflage
Child Care Information, March 2012, 5th Edition



Hamburg işletmelerinde çalışıp çocuk bekleyen ebeveynler için bilgiler

Mart 2012

Yayımlayan /Telif hakkı

KWB e. V. | Worklife

Haus der Wirtschaft | Kapstadtring 10 | 22297 Hamburg

Tel. 040 334241-444 | Fax 040 / 334241-299 | www.worklife-hamburg.de

Yönetim Kurulu: Hansjörg Lüttke

Yazı işleri Kurulu: Dr. Susanne A. Dreas, Cornelia Schmidt

çevirmen: Süreyya Turhan-von Leffern



Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Worklife- Aile Meslek Koordinasyon Ofisi (Worklife Koordinierungsstelle Familie Beruf) daha insani personel politikası uygulamaları, çalışanların çocuk bakımı için işten geçici bir süre ayrıldıkları sürede ve sonrasında daha iyi bir personel politikası geliştirmeleri için işverenlere yardımcı olur. Çocuk bakımı veya doğum izni dönüşünde somut yardım sunulur, danışmanlık yapılır. Proje Hamburg Eyaleti ve Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilmektedir. Danışmanlık ücretsiz yapılır.

Bu broşür atacağınız önemli adımları planlamakta size yardımcı olacak, Almanya'da anneliğin korunması, Ebeveynlik Süresi ve Parası ile ilgili bilgiler verecektir.



Foto: Iryna Kurhan – fotolia.com

İtinai araştırma ve çalışmalara rağmen oluşabilecek hata ve yanlışlıklardan ve bilgilerin güncel olmamasından Worklife sorumlu tutulamaz.

KWB e. V.'nin izni olmadan broşürün tamamının veya bir kısmının basımı, fotokopisi veya çoğaltılması yasaktır.

“Anneliğin Korunması“ na [“Mutterschutz”] ilişkin bilgiler

••• Anneliğin korunması nedir?

Almanya yasalarına göre, çalışan her kadın tüm hamileliği sürecinde ve en az doğumdan sonraki iki ayda anneliği koruma denilen özel bir koruma hakkına sahiptir. Amaç, annenin ve çocuğun sağlığını korumak, hamile kadınları hamileliğe zararlı çalışma koşullarından uzak tutmak, işten çıkarılmayı engelleyerek maddi zararlardan korumaktır. Somut olarak amaçlar şöyle sıralanabilir:

• **Risksiz çalışma koşulları**

Hamile bir kadın çalıştığı bir işte ne kendi sağlığını ne de henüz doğmamış çocuğunun sağlığını tehlikeye sokmamalıdır. Bu nedenle hamile kadınların ağır işlerde, sağlığa zarar verecek maddelerle, gece vardiyalarında, akort işlerde ve bantlarda çalıştırılması yasaktır. İşveren kendi sektöründe hangi kuralların geçerli olduğunu bilir ve çalışan personelinden bir kadının hamileliğinden haberdar olduğunda kuralları hamile kadına anlatır. Hamile bir kadının da ayrıca problemleri çalışma koşullarını işverene söyleme hakkı vardır. Şüpheli durumlarda "Arbeitsschutz - İşyeri güvenliği" dairesi, çalışma koşullarının hamile kadının sağlığına zarar verip vermeyeceğine karar verecektir.

• **İşten çıkarma yasağı**

Hamile bir kadın hamileliğin başlangıcından itibaren ve doğumdan iki ay sonrasına kadar işten çıkarılamaz.

• **Anne koruma süresi (Mutterschutzfrist)**

Doğum tarihinden altı hafta öncesinden itibaren (Mutterschutzfrist) denilen doğum izni başlar. Bu sürede hamile bir kadının çalıştırılması yasaktır, hamile bir kadın ancak kendisi istiyorsa işe gider, değilse işe gitmek zorunda değildir. Doğum izni doğumdan en az iki ay sonrasına kadar olan süreyi de kapsar, ikiz doğumlarda veya erken doğumlarda bu süre doğumdan üç ay sonrasına kadar sürer. Doğumdan sonraki doğum izni süresinde doğum yapan anne çalıştırılmaz.

• **Parasal güvence**

Doğum izninde (doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra iki ay) olan her kadının maaş hakkı vardır. Bu sürede ödenecek olan (Mutterschaftsgeld) denilen annelik maaşı, kadının son üç ayda kazandığı paranın ortalaması olarak hesaplanır. Paranın bir kısmı yasal hastalık kasasından, bir kısmı ise işveren tarafından ödenir.

Hamile bir kadının resmi doğum izni (doğumdan altı hafta öncesi) başlamadan önceki sürede de çalışamayacağını doktor tarafından tespit edilmesi halinde, hamile kadına (Mutterschutzlohn) denilen ücret ödenir. Bu ücretin miktarı son 13 haftada alınan ücretin ortalaması olarak belirlenir.

••• Anneliğın korunması kimler için geçerlidir?

İşyeri Almanya'da olan bütün hamile kadınlar anne koruma hakkına sahiptir. Tam çalışan, kısmen çalışan (parttaym) 450 Avro bazında çalışan ve hatta çırak olarak çalışan, ev hizmetçisi olan, işini evden yapan kadınların da anneliğın korunması hakkı vardır.

••• Anneliğın korunması süresi ne zaman başlar?

Hamile kadının hamile olduğunu işverene bildirdiğı andan itibaren işten çıkarılmama ve risksiz çalışma süresi başlar. İşverenin hamileliğın doktor raporu ile belgelenmesini talep etmesi halinde, rapor ücretini işveren ödemek zorundadır. İşveren hamileliğı yetkili daireye, Hamburg'da İşyeri Güvenliğı Dairesine (Amt für Arbeitsschutz) bildirmek zorundadır. Hamile kadının izni olmadan işverenin başkalarına kadının hamile olduğunu söylemesi yasaktır. Annelik maaşının (Mutterschutzgeld) ödenmesi hazırlıklarının yapılabilmesi için doğumdan sekiz hafta kadar önce durumun hastalık kasasına bildirilmesi gerekir.

Ebeveynlik (Elternzeit)süresine ilişkin bilgiler

••• Ebeveynlik süresi nedir?

Çalışan annelerin veya babaların doğumdan sonraki üç yıl içinde çocuk bakımı için parasız izin süresi ebeveynlik süresidir. Anne ve babadan her biri bu üç yıllık haktan yararlanabilir. Hem anne ve hem de baba aynı anda da bu haktan yararlanabilir. Bu haktan yararlanabilmenin önkoşulu, işyeri için Almanya iş hukukunun geçerli olması, ana-babanın Almanya'da ikamet etmesi ve çocuğın aynı evde kalmasıdır. Ebeveynlik süresinin en büyük yararı, bu sürede iş sözleşmesinin dondurulmuş olması ve süre bitiminde tekrar işe alınma hakkının bulunmasıdır. Bazı durumlarda devlet tarafından ebeveynlik parası (Elterngeld) ödenebilir (bu konu "ebeveynlik parası" bölümünde açıklanmıştır). Ebeveynlik parası almadan da ebeveynlik süresinden yararlanmak mümkündür.

••• Ebeveynlik süresi başvurusu nasıl yapılır.

Ebeveynlik süresini kullanmak isteyen kişinin yazılı olarak işverene başvurması gerekir. Ebeveynlik izni yasal bir haktır, işverenin onaylaması gerekmez. Yine de başvurunun fotokopisi üzerine imza veya kaşe ile başvuru yaptığınızı işverene onaylatmanızda fayda var.

••• Başvurunun ne zaman yapılması gerekir?

Ebeveynlik izin başvurusunun izne ayrılma tarihinden en geç yedi hafta önce işverenin eline geçmesi gerekir. Başvurunuzu geciktirdeyseniz ebeveynlik izniniz de ona göre geç başlayacaktır. Mazeretsiz olarak işe gidilmemesinin iş hukukuna bağlı bedeli olur.

• • • **Başvuruda nelere dikkat edilmesi gerekir?**

Başvuruda hangi tarihten hangi tarihe kadar ebeveynlik izni kullanılacağı net ve bağlayıcı olarak belirtilmesi gerekir. Ebeveynlik izni hesaplamasında takvim aylarını değil, sadece ve sadece çocuğun (doğum tarihinden itibaren) kaç aylık olduğunu göz önüne almanız ve ebeveynlik izin süresini buna göre belirlemeniz gerekir.

Dikkat! İlk iki yıllık ebeveynlik izninin birlikte başvurulması gerekir. Sadece ilk yıl için ebeveynlik izni başvurusunda bulunulması halinde işveren, ikinci yıl için izni uzatmak zorunda değildir. Üçüncü yıl ebeveynlik izin hakkının da kullanılmak istenmesi durumunda ikinci yılın bitmesinden en geç yedi hafta önce durumun yazılı olarak işverene bildirilmesi gerekir.

• • • **Ebeveynlik izin süresinin bir kısmı daha sonraki bir süreye ertelenebilir mi?**

Ebeveynlik izin süresinin on iki aya kadar olan bir kısmı çocuğun sekiz yaşını doldurmasına kadar olan süre içinde ertelenebilir. Ertelenme ancak işveren kabul ederse mümkündür.

Ebeveynlik süresinin yasal olarak kısaltılması ancak özel belli zor durumlarda ya da işverenin rızası ile olanaklıdır.

• • • **Ebeveynlik izninde kısmi (parttaym) çalışmak mümkün müdür?**

Ebeveynlik izni kullanan kişiler yasal olarak haftada 15 saat ile 30 saat arasında çalışabilirler. Parttaym çalışmak isteyen kişilerin en geç yedi hafta öncesinden yazılı olarak işverene parttaym çalışma başvurusunda bulunması gerekir. Ebeveynlik süresinde parttaym çalışabilmek için ebeveynlik süresinin en az iki ay olması gerekir. Ebeveynlik süresinde parttaym çalışabilmesi³ için işverenin yazılı onayı şarttır.

• • • **Parttaym çalışma talebi reddolunabilir mi?**

Sadece ve sadece işyerinde çok özel şartlar nedeniyle ebeveynlik izninde olan kişilerin parttaym çalışma talebi reddolunabilir. İşverenin parttaym çalışma talebini reddetmesi halinde, haftada 30 saate kadar başka bir işyerinde veya serbest olarak çalışma hakkı doğar. Asıl işyerinde parttaym olarak çalışma imkanının olmaması halinde ve iş aranması durumunda ebeveynlik süresinde işsizlik parası alma hakkı doğabilir.

Ebeveynlik izni başlamadan önceki işyerinde ebeveynlik izni süresi için parttaym çalışma sözleşmesinin yapılması halinde, parttaym sözleşmesi sadece ve sadece ebeveynlik süresi için geçerlidir.

³ Federel Ebeveynlik Parası ve Ebeveynlik Süresi Yasası (BEEG = Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

Bir kişinin işyerinde ebeveynlik izni başlamadan önce en fazla 30 saate kadar parttaym çalışması halinde, ebeveynlik izni ile çalışma statüsünde bir değişiklik olmaz. Ebeveynlik izni başvurusu ile işten çıkarılmaya karşı özel bir koruma süresi başlar ve çalışma süresinin daha da indirilmesi mümkün olur.

• • • İşten çıkarılma mümkün müdür?

Ebeveynlik izninde olan kişiler işten çıkarılmaya karşı özel bir koruma altına alınır, prensip olarak işten çıkarılamazlar. İşverenin yine de işten çıkarmaya kalkışması halinde, işten çıkarma yazısının alındığı tarihten itibaren en geç üç hafta içinde iş mahkemesinde dava açılması tavsiye olunur.

Ebeveynlik izni süresinde çalışan kişiler prensip olarak normal çıkış verebilirler. Ebeveynlik izninin bitiminde işten çıkmak düşünülüyorsa, ebeveynlik izni bitmeden en geç üç ay önce çıkışın verilmesi gerekir.

• • • Ebeveynlik izninde hastalık sigortası var mıdır?

Ebeveynlik izninde olan herkes bu sürede aidat ödemediği yasal hastalık sigortasıdır. Ebeveynlik izninde çalışan ve ayda 450 Avro'dan daha fazla para kazananlar aidat ödemek zorundadır.

Özel sigortalı olan kişiler (privat Versicherte) ebeveynlik süresinde hastalık sigortası için hem kendi sigorta aidatlarını hem de işveren tarafından ödenen sigorta aidat payını kendileri ödemek zorundadır.

• • • Ebeveynlik izninde olan kişiler emeklilik sigortası ve işsizlik sigortası aidatı ödemek zorunda mıdır?

Ebeveynlik izni süresince emeklilik sigortası ve işsizlik sigortası aidatı ödenmez. Ancak bu sürede çalışan ve ayda 450 Avro'dan fazla para kazananlar aidat ödemek zorundadır.

• • • Ebeveynlik izninden sonra işe dönüş nasıl olur?

Ebeveynlik izni bittikten sonra prensip olarak kişi eski işine döner. Kişinin eski işine dönmemesinin mümkün olmaması halinde işveren, bu kişiye eşdeğer iş vermek zorundadır. Daha kötü şartlar altında ve daha az ücretli bir iş verilemez.

Ebeveynlik izni süreci için çalışma saatlerinin indirilmiş olması halinde, izin bitiminde daha önceki çalışma saatleri kadar çalışma hakkı vardır.

Ebeveynlik parasına (Elterngeld) ilişkin bilgiler

• • • Kimler ebeveynlik parası alabilir?

Çocuk bakımı için çalışma saatlerini kısmen indiren (parttaym) veya hiç çalışmayan kişilerin ebeveynlik parası alma hakkı vardır. Bir kişinin ebeveynlik parası alabilmesi için çocuğun ebeveyn ile aynı evde yaşaması ve ebeveynin Almanya'da ikamet etmesi şartı aranır. Çalışma izni belirli bir zamanla sınırlı olan ana-babalar ebeveynlik parası alamazlar.

••• Ebeveynlik parası ne kadar zaman ödenir?

Ebeveynlik parası çocuğun doğumundan itibaren ilk on dört ay ödenir. Ana-babadan sadece birisi 12 ay ebeveynlik parası alabilir. Ana-babadan diğ erinin de en az iki ay ebeveynlik izni alması (parttaym çalışması veya hiç çalışmaması) halinde ebeveynlik parası iki ay daha uzatılır. Hemen doğum izninin bitiminde annenin ebeveynlik iznine ayrılması durumunda, doğum izni ebeveynlik süresine sayılır ve bu durumda anneye doğum izninden sonra sadece 10 ay ebeveynlik parası ödenir.

••• Ana-babanın birlikte ebeveynlik iznine ayrılması ve ebeveynlik parası alması mümkün müdür?

Ana-baba 14 ay süre ile alacakları ebeveynlik parasını kendi aralarında istedikleri gibi paylaşabilirler. Başka bir deyiş le çocuk 14 aylık oluncaya kadar ana-baba hem beraber (her ikisi de) hem de peş peşe ebeveynlik parası alabilirler. Ana-babanın beraber ebeveynlik parası alması durumunda, ödeme yapılan aylar ona göre kısalır. Ebeveynlik parası ödenmesi 28 ayı geçmemek kaydıyla uzatılabilir. 28 ay ödeme yapılması durumunda aylık ödenen miktar yarıya düşer.

••• Çocuğa yalnız bakan kişi (ana-babadan sadece birisi) için ebeveynlik parası durumu

Çocuğa yalnız bakan ebeveyn 14 ay ebeveynlik parası alabilir. Hakkı olan paranın yarısı olması kaydıyla bu süre 28 aya çıkarılabilir.

••• Ne kadar ebeveynlik parası ödenir?

Çocuğun doğumundan önceki on iki ayda alınan safi net gelire (bereinigtes Nettoeinkommen) göre hesaplanır ve ödenecek para ortalamasının %65 ile %67 arasında değış ir. Ebeveynlik parası 1.800 Avro'yu geçmez ve 300 Avro'dan az olmaz. Ne kadar ebeveynlik parası alınacağı şu sitede hesaplanabilir: www.bmfsfj.de/elterngeldrechner.

••• Ebeveynlik parası almak için nasıl başvurulur?

Ebeveynlik parası için yazılı olarak yetkili ebeveynlik parası dairesine (Elterngeldstelle) başvurulur: <http://www.hamburg.de/behoerdenfinder>. Başvuru formlarının doldurulmasında ebeveynlik parası dairesi yardımcı olur. Hamburg için başvuru formları www.hamburg.de/familienwegweiser adresinden indirilebilir. Her eyaletin kendine özgü başvuru formu vardır, dikkat edilmesi rica olunur.

••• Başvuru ne zaman yapılmalıdır?

Başvuru doğumdan sonra yapılır. Dikkat: ebeveynlik parası geriye dönük sadece üç ay ödenir ve takvim ayları değı l, çocuğun doğum tarihi temel alınır.

••• Ebeveynlik parası alınan sürede parttaym çalışmak mümkün müdür?

Çalışılabilir. Ebeveynlik parası alan kişi parttaym olarak çalışıp kazancını arttırabilir. Dikkat edilmesi gereken durum ise, kazanılan paranın ebeveynlik parası hesaplanmasında dikkate alınacağıdır.

Kazanılan para ebeveynlik parasından kesilir. Aşağıdaki adresten ödenecek ebeveynlik parası ve parttaym kazanılacak para hesaplatılabilir. www.bmfsfj.de/elterngeldrechner.

Hamburg'da çocuk bakımına ilişkin bilgiler

İş hayatı ile aile hayatının bağdaşabilmesi için çocukların düzenli ve güvenilir bir biçimde bakımı şarttır. Ana-babanın çeşitli çocuk bakımı olanaklarından faydalanması mümkündür. Çocuk bakım giderleri ana-babanın ödediği çocuk bakım parasının yanı sıra yerel belediyeler tarafından karşılanır. Çocuk bakım yerinin tahsisi ve devlet tarafından ödenecek para miktarı Almanya'da eyaletlere göre değişir. Aşağıda Hamburg'da geçerli olan Kita-Gutschein-System (Kreş ve yuvalar için kupon sistemi) açıklanmaktadır.

••• Çocuk bakımı için hangi olanaklar vardır?

Çocukların yaşına göre farklı olanaklar mevcuttur:

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| • Krippe (bebek bakımı) | 3 yaşından küçük çocuklar |
| • Elementarbereich (ana okulu) | 3 yaşından okula başlayana kadar |
| • Hort (okul çocukları) | 14 yaşına kadar olan okul çocukları |
| • Tagesmutter, -vater (günlük bakıcı) | her yaştaki çocuklar için |

Kita (= Kindertagesstätte) olarak bilinen kreş ve/veya yuvalar sıklıkla bebek bakımı ile ana okulu hizmetini birlikte sunan kuruluşlardır. Okul çocukları bakımı da ya kreşlerde olur ya da çocuğun gittiği ilkokulda olur.

Bu kuruluşlardan ayrı olarak günlük çocuk bakımı için bir kişi görevlendirilebilir.

Günlük bakıcı olarak görevlendirilen kişiler (erkek veya kadın) çocuklara, genellikle kendi çocukları ile beraber, gündüzleri kendi evlerinde, çocuğun ana-babasının evinde veya bu amaçla kiralanmış bir yerde bakarlar. Bu kişiler zamansal bakımdan kreşlerden daha esnekler.

Günlük bakım için bir kişinin bulunması halinde bakım kapsamının derhal saptanması gerekir. Günlük bakıcının yeteneklerinin ve çocuklara bakacağı yerin yeterli görülmesi halinde bakım giderlerinin belli bir kısmı gençlik dairesi (Jugendamt) tarafından karşılanır.

••• Kreş ve yuvalar için kupon sistemi nasıl işler?

Çocuğun nerede ve nasıl bakılacağına ebeveynlerin karar vermesini sağlamak amacıyla Hamburg Eyaleti kamu kuruluşu kreş ve yuvalar için kupon sistemi denilen bir uygulama geliştirmiştir. Ebeveynler çocuğun bakılmasını istedikleri bir kreşe, yuvaya veya günlük bakıcıya bakım kuponunu verebilirler.

Başvurunun bakım tarihi başlangıcından en geç üç veya altı ay öncesinden yetkili gençlik dairesinde çocuk bakım şubesine (Kindertagesbetreuung) veya çocuk bakım borsasına (Tagespflegebörse)

yapılması gerekir. Kreş ve yuvalar için kupon genel olarak bir yıllığına ve günlük belli bir bakım saati için onaylanır.

Kreş ve yuvalar için kupona ilişkin ayrıntılı bilgiler, başvuru formları Hamburg'un www.hamburg.de/kita.de adresinden temin edilebilir. En yakın ve uygun yuva veya kreş www.hamburg.de/kita-finden adresinden bulunabilir.

• • • Ebeveynlere düşen ücret ne kadardır?

Ebeveynlerin ödeyeceği bakım parası, çocuğun kaç saat bakılacağına, yaşına, ailenin büyüklüğüne ve ailenin gelirine göre hesaplanır, ödenecek miktar kreş ve yuva kuponunda belirtilir. Okula başlamadan önceki yılda günde beş saate kadar olan bakım ücretsizdir. Ödenecek bakım aidatı gençlik dairesinde hesap ettirilebilir. İsteyen herkes aidatı internette de araştırabilir:

www.hamburg.de/elterninformationen/116832/elternbeitraege.html.

Gençlik dairesi (Jugendamt) tarafından bulunan günlük bakıcı kişiler (Tagesmutter veya Tagesvater) bakım ücretlerini gençlik dairesinin bakım ücretleri yönetmeliğine göre hesap ederler. Yuvalarda ve kreşlerde olduğu gibi, bakım aidatı denilen ücret, ailenin gelirine bağlı olarak hesaplanır. Özel bakım veya özel yemekler için ayrı ücret alınabilir.

• • • Parasal destek ne zaman verilir?

En az üç yaşında olan ve henüz okula gitmeyen her çocuğun Hamburg'da günde en az beş saat yemekli bakım hakkı vardır. Bu hak 2012 Ağustos ayından itibaren iki yaşından itibaren olarak değişecektir. Aşağıda belirtilen nedenlerden çocuğun haftada en az üç gün bakımı mümkün değilse, belirtilen bakımdan daha farklı bakım gereksinimi (örneğin daha küçük çocuklar, 14 yaşına kadar okul çocukları veya günde daha uzun bir süre bakım) olan çocuklar için başvuruda bulunulması gerekir.

Aranan şartlar şunlardır: Ana-babanın

- çalışması, yüksek öğrenimde veya mesleki öğrenimde olması,
- işyerine intibak programında bulunması,
- Almanca kursuna veya entegrasyon kursuna gitmesi veya
- acil sosyal ve pedagojik gereksinim görülmesi.

• • • Çocukların bakım süreleri ne kadardır?

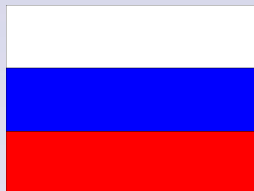
Çocukların bakım süreleri, çocuğun ana-babasının çocuğa bakamayacağı zamana göre hesaplanır. Hesaplama işyerine gidiş geliş süreleri de göz önüne alınır.

- Bebek bakımı 4, 6, 10, 12 saat
- Ana okulu 4, 5, 6, 8, 10, 12 saat
- Okul çocukları 2, 3, 5, 7 saat (okul saatlerinden önce veya sonra)
- Günlük bakıcı 2 ile 12 saat arası

Yukarıda belirtilen bakım saatlerinden haftada beş gün, tatillerde daha da uzun süre olmak üzere yararlanılabilir. Kurum ve kuruluşların çalışma saatlerinin uygun olmaması durumunda (örneğin vardiya çalışanlar veya hafta sonunda çalışanlar) ek bakım süreleri için başvurulabilir. Çocuğu henüz üç yaşına girmemiş bir kişinin iş araması durumunda belli bir süre için 20 saatlik bakım talebinde bulunulabilir. Daha fazla ve ayrıntılı bilgi için çocuk bakım borsasına başvurulması rica olunur.

Kaynakça

- BMFSFJ, Mutterschutzgesetz , Stand Juli 2011, 7. Auflage
Federal Almanya Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençlik Bakanlığı, Anneliği Koruma Kanunu, Temmuz 2011, 7.baskı
- BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit, Stand Januar 2011, 10. Auflage
Ebeveynlik Parası ve Ebeveynlik Parası Yasası, Ocak 2011, 10. baskı
- KWB e. V. / Worklife; Informationen zur Kinderbetreuung; März 2012, 5. Auflage
Mesleki Eğitim ve Çalışma Koordinasyon merkezi / Worklife Çocuk bakımı koordinasyon merkezi, Mart 2012, 5. baskı



На заметку будущим родителям, работающим на гамбургских предприятиях

По состоянию на март 2012 г.

Издатель / авторские права Copyright

KWB e. V. | Worklife

Haus der Wirtschaft | Kapstadtring 10 | 22297 Hamburg

Tel. 040 334241-444 | Fax 040 334241-299 | www.worklife-hamburg.de

Управляющее делами правление (Geschäftsführender Vorstand): Хансйорг Люттке (Hansjörg Lüttke)

редакция: доктор Сюзанне А. Дрис (Dr. Susanne A. Dreas)

Корнелия Шмидт (Cornelia Schmidt)

перевод: Элеонора Бюхнер (Eleonora Büchner)



Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF

Damit ist Hamburg beschäftigt!

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.



Координационный пункт «Семья и профессиональная деятельность» при организации «Ворклайф» (Worklife Koordinierungsstelle Familie und Beruf) поддерживает предприятия, проводящие кадровую политику, нацеленную на семью, а также способствует персональному развитию сотрудников как в течении отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit), так и после него. Мы предоставляем конкретную помощь при возобновлении трудовой деятельности после отпуска по семейным обстоятельствам и оказываем консультационные услуги. Проект финансируется из средств Вольного и Ганзейского города Гамбурга и Европейского социального фонда (Europäischer Sozialfond). Консультации предоставляются на безвозмездной основе.

Данный обзор поможет Вам в планировании важных шагов, познакомит Вас с важной информацией о защите материнства (Mutterschutz), отпуске по уходу за ребенком (Elternzeit), о пособиях для родителей (Elterngeld), предоставляемых в Германии будущим отцам и матерям.



Несмотря на тщательный поиск и обработку информации, «Ворклайф» (Worklife) не несет ответственности за корректность и актуальность содержания.

Перепечатка, как полная так и частичная, возможна только с разрешения издателя, «КВБ э.Ф.» (KWB e. V.)

Основные сведения о «защите материнства» (Mutterschutz)

• • • Что такое защита материнства?

На протяжении всей беременности и минимум двух месяцев после родов каждая работающая женщина в Германии находится под особой защитой – так называемой «защитой материнства». Она призвана охранять здоровье матери и ребенка и защищать от неблагоприятных условий труда, увольнения и возможных финансовых потерь.

Подробнее:

• **Не отягощенные рисками условия труда**

Во время работы беременная женщина не должна подвергать угрозе свое здоровье и здоровье будущего ребенка. Так, недопустима тяжелая физическая работа и работа с вредными веществами, а также сдельная работа и работа на конвейере. Ваш работодатель должен знать правила, принятые в соответствующей отрасли и сообщит Вам о них, как только Вы поставите его в известность о Вашей беременности. В случае возникновения сомнений, ведомство защиты труда (Amt für Arbeitsschutz) призвано выяснить, ставится ли здоровье будущей матери под угрозу в конкретных условиях ее труда.

• **Защита от увольнения**

С момента начала беременности и вплоть до двух месяцев после родов Ваш работодатель не вправе Вас уволить.

• **Период защиты материнства**

За шесть недель до предполагаемого срока родов начинается так называемый «период защиты материнства» (Mutterschutzfrist). На протяжении данного периода действует запрет на трудовую деятельность. В этот период Вы уже не должны ходить на работу, Вы можете это делать лишь по собственному желанию. Период защиты материнства покрывает еще как минимум два месяца после родов, а при рождении двойни или при преждевременных родах - до трех месяцев после родов. В течении всего периода «защиты материнства» работать не разрешается.

• **Финансовая защищенность**

В период защиты материнства (шесть недель до и два месяца после родов) за каждой матерью сохраняется право на выплату зарплаты. Размер так называемого «пособия материнства» (Mutterschaftsgeld) рассчитывается в среднем из зарплаты, которую Вы получали в последние три месяцев. Сумма выплат делится пропорционально между обязательной медицинской страховкой (gesetzliche Krankenversicherung) и работодателем.

Если врачом установлено, что по причине беременности Вам не разрешается работать уже до начала официального периода защиты материнства (шесть недель до родов), то, в данном случае, Вам будет выплачиваться так называемая «зарплата защиты материнства» (Mutterschutzlohn). Ее рассчитывают из средней зарплаты за предыдущие 13 недель.

••• На кого распространяется защита материнства (Mutterschutz)?

Защита материнства распространяется на всех работающих беременных женщин с местом работы в Германии. Она распространяется на все трудовые отношения, при полной и частичной занятости, а также при базовой зарплате в 450 евро (450-Euro-Basis), во время практики/стажировки (Auszubildende), при работе на дому или в домашнем хозяйстве.

••• Когда начинается защита материнства (Mutterschutz)?

Положения о защите материнства относительно защиты от увольнения и о неотягощенных условиях труда вступают в силу в тот момент, когда Вы известите своего работодателя о Вашей беременности. В случае, если работодатель потребует медицинское освидетельствование беременности (ärztliches Attest), расходы по данной процедуре возлагаются на него. Работодатель обязан известить соответствующий орган надзора о Вашей беременности. В Гамбурге данным органом является ведомство защиты труда (das Amt für Arbeitsschutz). Иные лица не могут быть проинформированы о Вашей беременности без Вашего согласия. Примерно за восемь недель до родов Вы должны сообщить о своей беременности в больничную кассу (Krankenkasse) для того, чтобы пособие по материнству (Mutterschutzgeld) можно было подготовить к выплате.

Основные сведения об отпуске по уходу за ребенком (Elternzeit)

••• Что такое отпуск по уходу за ребенком (Elternzeit)?

Отпуск по уходу за ребенком – это неоплачиваемый отпуск, предоставляемый отцу или матери, которые будут ухаживать за ребенком в первые три года после его рождения. Данными тремя годами вправе воспользоваться любой из родителей. Также родители могут одновременно уйти в отпуск по уходу за ребенком. Условиями предоставления данного отпуска являются трудовые отношения в рамках немецкого законодательства, постоянное проживание в Германии, а также совместное проживание ребенка и родителя, претендующего на данный отпуск. Несомненным преимуществом отпуска по уходу за ребенком является то, что Ваши трудовые отношения с работодателем всего лишь прерываются, при этом за Вами остается право на возвращение на работу. При наличии на то определенных оснований, во время отпуска по уходу за ребенком государство может предоставить Вам «пособие для родителей» (Elterngeld) (подробнее см. в разделе «пособие для родителей» (Elterngeld)). В отпуск по уходу за ребенком можно уйти и без предоставления пособия для родителей.

••• Порядок подачи заявления на отпуск по уходу за ребенком (Elternzeit)

Заявление на отпуск по уходу за ребенком подается работодателю в письменном виде. Одобрение Вашего отпуска работодателем не требуется. Необходимо, однако, зарегистрировать поступление заявления на отпуск по уходу за ребенком, а также заверить печатью или подписью копию работника.

• • • Когда необходимо подавать заявление?

Заявление на отпуск по уходу за ребенком (Elternzeit) должно быть представлено работодателю, как правило, не позднее, чем за семь недель до начала отпуска. Если Вы нарушили сроки подачи заявления, Ваш отпуск по уходу за ребенком начнется, соответственно, позже. Отсутствие на работе по неуважительной причине может иметь последствия, вытекающие из трудового кодекса ФРГ.

• • • На что необходимо обратить внимание в заявлении?

В заявлении Вы указываете связывающий Вас обязательной силой период, в который Вы воспользуетесь отпуском по уходу за ребенком (Elternzeit). Просьба обратить внимание на то, что пособие для родителей (Elterngeld) выплачивается не по календарным месяцам, а в соответствии с месяцами жизни ребенка. Согласуйте соответственно этому Ваш отпуск по уходу за ребенком.

Внимание: в заявлении на отпуск по уходу за ребенком (Elternzeit) первые два года необходимо указывать вместе. Если заявление подано лишь до достижения ребенком возраста одного года, то Ваш работодатель не считается обязанным по закону принимать Ваше заявление на продление отпуска до достижения ребенком двухлетнего возраста. Заявление на третий год отпуска по уходу за ребенком необходимо подать за семь недель до достижения ребенком двухлетнего возраста.

• • • Можно ли перенести отпуск по уходу за ребенком (Elternzeit) на более поздний период?

Часть отпуска по уходу за ребенком сроком до двенадцати месяцев можно перенести на более поздний период, вплоть до достижения ребенком возраста восьми полных лет. Это, однако, возможно лишь по согласованию с работодателем.

Сокращение отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit) возможно в особо трудных жизненных ситуациях или по согласованию с работодателем.

• • • Могу ли я работать в период отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit) неполный рабочий день (Teilzeit)?

Частичная трудовая занятость (Teilzeitbeschäftigung) в объеме от 15 до 30 часов в неделю допускается законодателем и в период отпуска по уходу за ребенком. Для этого необходимо за семь недель до начала работы по неполному рабочему графику подать соответствующее заявление работодателю, указав в нем, что Вы выходите из отпуска на неполный рабочий день. Однако, даже в этом случае, необходимо находиться в отпуске по уходу за ребенком не менее двух месяцев. Тот, кто намеревается работать неполный рабочий день в период отпуска по уходу за ребенком, должен воспользоваться как минимум двумя месяцами отпуска по уходу за ребенком.

Далее выйти на неполный рабочий день⁴ возможно только с письменного разрешения работодателя.

⁴ Подробную информацию и условия Вы найдете в Законе о пособии для родителей и об отпуске по уходу за ребенком ФРГ (BEEG).

••• Возможно ли отказать работнику выйти на неполный рабочий день?

Работодатель может отказать Вам выйти на неполный рабочий день (Teilzeit) лишь на основании веских производственных причин. Если Вам отказано, у Вас есть возможность устроиться на работу к другому работодателю или заняться частным индивидуальным предпринимательством (Selbstständige/r) в объеме до 30 часов в неделю. Если у Вашего работодателя нет возможности предоставить Вам неполную занятость (Teilzeitbeschäftigung), но Вы предоставляете свою рабочую силу в распоряжение рынка труда, в период отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit) возможно получать пособие по безработице (Arbeitslosengeld), если это будет сочтено необходимым.

В случае договоренности с Вашим работодателем, у которого Вы работали до отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit), о выходе из отпуска на работу на неполный рабочий день (Teilzeittätigkeit), неполный день сохраняется только на период указанного в Вашем заявлении отпуска по уходу за ребенком.

Если Вы были заняты неполный рабочий день (Teilzeitbeschäftigung) объемом не более 30 часов в неделю уже до отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit), то Вы продолжите работу в данном графике и по окончании отпуска по уходу за ребенком. Заявленный отпуск по уходу за ребенком означает в данном случае, что Вы находитесь под особой защитой от увольнений (besonderer Kündigungsschutz), и что у Вас есть возможность сократить объем занятости.

••• Могут ли Вас уволить во время отпуска по уходу за ребенком?

В период отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit) Вы находитесь под особой защитой от увольнений (besonderer Kündigungsschutz), т.е. работодатель Вас уволить в принципе не может. Если Вас все-таки уволили, Вам необходимо в течении трех недель с момента письменного увольнения подать иск о защите от увольнения (Kündigungsschutzklage) в судебную инстанцию по трудовым спорам (Arbeitsgericht).

По собственному желанию, однако, Вы можете уволиться в период отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit) в обычном порядке. Если Вы собираетесь увольняться по окончании отпуска по уходу за ребенком, Вы должны соблюсти особый срок подачи заявления об увольнении (besondere Kündigungsfrist), а именно, заявление необходимо подать за три месяца до окончания отпуска по уходу за ребенком.

••• Действует ли медицинская страховка в период отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit)?

Обязательное медицинское страхование (gesetzliche Krankenversicherung) на период отпуска по уходу за ребенком сохраняется. Также Вы освобождаетесь от уплаты взносов (beitragsfrei versichert). Если Вы работаете в период отпуска по уходу за ребенком и получаете зарплату, превышающую 450 евро в месяц, Вы обязаны в таком случае выплачивать страховые взносы (Beitragspflicht).

Застрахованные в частном медицинском страховании (privat Versicherte) должны вносить как свой собственный страховой взнос (eigener Versicherungsbeitrag), так и ту часть, которую до данного момента вносил работодатель.

• • • Требуется ли в период отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit) платить взносы в пенсионное страхование (Rentenversicherung) и в страхование на случай безработицы (Arbeitslosenversicherung)?

В период отпуска по уходу за ребенком взносы в пенсионное страхование и страхование на случай безработицы платить не требуется. Исключение составляет лишь случай, когда Вы работаете неполный рабочий день (Teilzeit) и Ваш оклад превышает 450 евро.

• • • Как выглядит возобновление работы после отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit)?

Как правило, после отпуска по уходу за ребенком Вы можете вернуться на Ваше старое рабочее место. Если это по какой-то причине невозможно, то Ваш работодатель обязан предоставить Вам равноценное рабочее место. Недопустимо ухудшение условий труда, особенно это касается уменьшения размера оплаты труда.

Если на время отпуска по уходу за ребенком (Elternzeit) Ваше рабочее время было сокращено, то, по окончании отпуска Вы, безусловно, имеете право вернуться к первоначальному графику, по которому Вы работали до отпуска по уходу за ребенком.

Основные сведения о «пособии для родителей» (Elterngeld)

• • • Кому предоставляется пособие для родителей (Elterngeld)?

Пособие для родителей предоставляется Вам в том случае, если Вы, ухаживая за ребенком, частично сокращаете свой рабочий день или уходите в неоплачиваемый отпуск.

В данном случае Ваш ребенок должен проживать вместе с Вами, и Вашим местом жительства должна быть Германия. Пособие для родителей не предоставляется родителям с временным разрешением на работу (Arbeitserlaubnis).

• • • В течение какого времени выплачивается пособие для родителей (Elterngeld)?

Пособие для родителей выплачивается только в первые 14 месяцев с момента рождения Вашего ребенка. Одному из родителей пособие предоставляется максимум первые 12 месяцев с момента рождения ребенка. Если и другой родитель сократит свое рабочее время как минимум на двухмесячный период, то пособие для родителей будет выплачиваться также два последующих месяца. Если мать подает заявление на пособие для родителей сразу по истечении периода защиты материнства (Mutterschutz), то этот период высчитывается, т.е. после периода защиты материнства она еще 10 месяцев вправе получать пособие для родителей.

• • • Совместный отпуск по уходу за ребенком (Elternzeit) с пособием для родителей (Elterngeld)?

Родители могут по своему усмотрению распределить между собой в общей сложности 14 месяцев, в течении которых они будут получать пособие для родителей. Это значит, что в течение первых 14 месяцев с рождения ребенка они смогут получать пособие для родителей по очереди или же одновременно. Если они получают пособие для родителей одновременно, то тогда количество месяцев соответственно сокращается. Вы можете максимально продлить период выплаты пособия до 28 месяцев, получая при этом ежемесячно половину пособия.

••• Пособие для родителей (Elterngeld) матерям и отцам-одиночкам (Alleinerziehende)

Отцам и матерям-одиночкам пособие для родителей предоставляется на срок до 14 месяцев. Родители-одиночки могут также продлить период получения пособия до 28 месяцев, при условии получения ежемесячно половины пособия.

••• Каковы размеры пособия для родителей (Elterngeld)?

Пособие для родителей рассчитывается исходя из чистого дохода (bereinigtes Nettoeinkommen) за последние двенадцать месяцев до рождения ребенка и составляет 65-67% от заработка за предыдущий период. Максимальная сумма пособия для родителей составляет 1.800 евро, а минимальная - 300 евро. Подсчитать размер Вашего пособия для родителей (Elterngeld) вы сможете здесь: www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner.

••• Как подать заявление на получение пособия для родителей (Elterngeld)?

Заявление на получение пособия для родителей подается письменно в компетентный орган выплаты пособия для родителей (Elterngeldstelle): <http://www.hamburg.de/behoerdenfinder>. Органы выплаты пособия для родителей (Elterngeldstellen) оказывают помощь в заполнении заявления.

Соответствующий бланк заявления для города Гамбурга Вы сможете найти по адресу: www.hamburg.de/familienwegweiser Просьба обратить внимание на то, что в каждой федеральной земле Германии существуют свои бланки заявления.

••• Сроки подачи заявления

Заявление можно подать после рождения ребенка. Внимание! Пособие для родителей (Elterngeld) может быть выплачено задним числом лишь за три месяца и только за месяцы жизни ребенка, т.е. со дня рождения ребенка, а не по календарным месяцам.

••• Можно ли работать неполный рабочий день (Teilzeit) в период получения пособия для родителей (Elterngeldbezug)?

Да, Вы можете получать пособие для родителей и подрабатывать неполный рабочий день (Teilzeitbeschäftigung). Но обратите внимание на то, что возникающий таким образом доход учитывается при расчете пособия для родителей. Ваш заработок будет вычтен из пособия. По следующей ссылке Вы можете подсчитать размер Вашего пособия для родителей с учетом заработка по неполному рабочему дню (Teilzeitgehalt): www.bmfsfj.de/Elterngeldrechner.

Основная информация об организованном присмотре за детьми в течение рабочего дня в Гамбурге

Обеспечение надежного присмотра за детьми является ключевым моментом для того, чтобы у родителей была возможность совмещать полноценную семью и профессиональную деятельность. У родителей есть возможность выбора между разными подлежащими оплате формами ухода за детьми в течение рабочего дня. Наряду с родительским взносом (Elternbeitrag) данные расходы в основном покрываются поступающими за счет налогов средствами коммун. Распределение мест для присмотра за детьми и заявления на государственные дотации регулируются в Германии по-разному. Ниже представлена система ваучеров для детских учреждений (Kita-Gutschein-System) Гамбурга.

• • • Какие виды присмотра за детьми в течение рабочего дня существуют?

Соответственно возрасту ребенка есть разные виды присмотра за детьми:

- | | |
|---|----------------------------|
| • ясли (Krippe) | дети до 3-х лет |
| • дошкольная ступень (Elementarbereich) | дети от 3-х лет до школы |
| • группа продленного дня (Hort) | школьники до полных 14 лет |
| • лица, занимающиеся присмотром за детьми (Tagesmutter, -vater) | дети всех возрастных групп |

Зачастую ясли (Krippe) и дошкольная ступень (Elementarbereich) предлагают свои услуги под одной крышей в дневном детском учреждении (Kindertagesstätte, сокращенно Kita). Продленный день для школьников проходит также в помещениях детского учреждения (Kita) или же в начальной школе (Grundschule).

Кроме детских учреждений, Вы можете воспользоваться услугами лиц, занимающихся присмотром за детьми в течение рабочего дня (Tagespflegeperson).

Лица, занимающиеся такого рода деятельностью (Tagesmütter und -väter), делают это зачастую наряду с уходом за своими собственными детьми более длительное время в своей квартире, или в квартире родителей подопечных или же в снятых для этой цели помещениях. С точки зрения времени пребывания детей, данные услуги в ряде случаев гибче, чем услуги детских учреждений (Kita).

Как только Вы найдете лицо, занимающееся присмотром и уходом за детьми, Вам необходимо предварительно договориться об объеме работы. Ведомство по делам молодежи (Jugendamt) дотирует Ваши расходы лишь в том случае, если у лица, занимающегося присмотром за детьми есть разрешение на уход за детьми (Pflegeerlaubnis), которое, в свою очередь, гарантирует наличие профессиональной квалификации, а также соответствие предоставленного помещения данной цели.

• • • Как работает система ваучеров для детских учреждений (Kita-Gutschein-System)?

Чтобы Вы сами могли решать, где и как будут присматривать за Вашим ребенком, в Гамбурге введен так называемый ваучер (Kita-Gutschein) для публично поддерживаемого присмотра за детьми в течение рабочего дня (öffentlich geförderte Kindertagesbetreuung). Вам предоставляется индивидуальная возможность использования ваучера именно в том детском

учреждении (Kita) или у того лица, занимающегося присмотром за детьми (Tagesmutter), которому Вы доверите присмотр за Вашим ребенком.

Заявление необходимо подать в соответствующее ведомство по делам молодежи (zuständigen Jugendamt) в отдел присмотра за детьми в течение рабочего дня (Kindertagesbetreuung) - для детских учреждений, или, в случае, если вы договариваетесь с частным лицом - (Tagespflege) - на биржу присмотра за детьми (Tagespflegebörse). Как правило, ваучер выдается на год и на определенное количество часов.

На интернет-страницах Гамбурга Вы найдете полезную информацию, советы и бланки ваучера (Kita-Gutschein) www.hamburg.de/kita. Подходящее детское учреждение (Kita) поблизости от Вас можно найти по адресу www.hamburg.de/kita-finden.

••• Родительский взнос (Elternbeitrag)

Родительский взнос зависит от количества часов присмотра за ребенком, возраста ребенка, размера семьи, а также дохода родителей – данный взнос указывается на ваучере для детских учреждений (Kita-Gutschein). Пятичасовой присмотр за ребенком в год перед поступлением в школу предоставляется бесплатно. Ваш родительский взнос может быть подсчитан в ведомстве по делам молодежи (Jugendamt). Вы можете также справиться о размере взноса в интернете: www.hamburg.de/elterninformationen/116832/elternbeitraege.html.

Лица, занимающиеся присмотром за детьми (Tagespflegepersonen) при посредничестве ведомства по делам молодежи (Jugendamt) рассчитывают размер взноса на основании указаний ведомства по делам молодежи. В данном случае, так же, как и в детском учреждении (Kita) наряду с поступлением публичных дотаций взимается родительский взнос, зависящий от размеров доходов родителей (einkommensabhängiger Elternbeitrag). Также, в данном случае не исключается возможность дополнительных расходов за особый присмотр или питание.

••• Как получить дотацию (Zuschuss)?

В Гамбурге каждый ребенок имеет право (Rechtsanspruch) на ежедневное пребывание в детском учреждении в течение пяти часов, с включенным обедом (Betreuung mit Mittagessen), начиная с трехлетнего возраста и вплоть до поступления в школу. С августа 2012г. данное правопритязание распространяется на детей от двух лет. Заявление на другие виды присмотра, например, для более маленьких детей, школьников до 14 лет и на более продолжительное время присмотра можно подавать в том случае, если родители сами не могут присматривать за ребенком как минимум три дня в неделю, так как они

- работают, учатся в вузах или же проходят профессиональное обучение или повышение квалификации (Aus- und Weiterbildung),
- посещают мероприятия по интеграции в трудовую жизнь (Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit),
- посещают курс немецкого языка или интеграционный курс (Integrationskurs) или
- имеются сложности социального или педагогического характера (dringlicher sozial oder pädagogisch bedingter Bedarf).

• • • Каково время пребывания ребенка под присмотром?

Объем присмотра за ребенком высчитывается в зависимости от того времени, в которое ни один из родителей не может присматривать за ребенком сам. При этом учитывается и время в пути на работу и с работы.

- | | |
|---|-------------------------------------|
| • ясли (Krippe) | 4, 6, 8, 10, 12 часов |
| • дошкольная ступень (Elementarbereich) | 4, 5, 6, 8, 10, 12 часов |
| • группа продленного дня (Hort) | 2, 3, 5, 7 часов (до и после школы) |
| • лица, занимающиеся присмотром за детьми (Tagesmutter, -vater) | от 2 до 12 часов |

На данные часы присмотра за ребенком Вы имеете право пять дней в неделю, а в каникулы и дольше. Если не достаточно обычных часов работы, например, если родители работают посменно или в выходные, можно подать заявление на дополнительный присмотр за ребенком.

Если Вы ищете работу (arbeitssuchend) и Вашим детям еще не исполнилось три года, Вам могут дать разрешение на ограниченное пребывание ребенка под присмотром объемом до 20 часов. Просьба обратиться за советом касательно Вашего конкретного случая на биржу присмотра за детьми (Tagespflegebörse).

Источники информации

- Федеральное министерство по делам семьи, пожилых граждан, женщин и молодежи. Закон о защите материнства, по состоянию на июль 2011г. 7-е издание. BMFSFJ, Mutterschutzgesetz, Stand Juli 2011, 7. Auflage
- Федеральное министерство по делам семьи, пожилых граждан, женщин и молодежи. Пособие для родителей и отпуск по уходу за ребенком, по состоянию на январь 2011г. 10-е издание. BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit, Stand Januar 2011, 10. Auflage
- «КВБ э.Ф./ Ворклайф»; информация о присмотре за детьми; март 2012г., 5-е издание KWB e. V. / Worklife; Informationen zur Kinderbetreuung; März 2012, 5. Auflage