



Informationsbroschüre für werdende Mütter und Väter

„Vom Mutterschutz über Elternzeit
bis zum Wiedereinstieg ins Berufsleben“



Du selbst bist die Quelle, die uns Leben schenkt.
Deine Liebe ist die Sonne, von der wir leben.

Psalm 36,10

Inhaltsübersicht

Mutterschutz 4

- Geltungsbereich
- Mitteilung der Schwangerschaft
- Meldung der Schwangerschaft an das Regierungspräsidium
- Schutzfristen vor und nach der Entbindung
- Einschränkungen bei der Tätigkeit
- Vorsorgeuntersuchungen
- Ruhemöglichkeit und Stillpausen
- Beschäftigungsverbote
- Erstgespräch mit der Führungskraft

Elternzeit..... 6

- Anspruch
- Inanspruchnahme
- Beschäftigung während der Elternzeit
- Informationsmöglichkeiten während der Elternzeit
- Fortbildung während der Elternzeit
- Kontakthaltung während der Elternzeit
- Wiederaufnahme der Beschäftigung nach der Elternzeit
- Rechtzeitige Informationen und Gespräche rund um die Elternzeit sind besonders wichtig

Finanzielle Hilfen 9

- Einkommenssicherung
- Geburtsbeihilfe
- Elterngeld
- ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus
- Kindergeld
- Zuschuss zur Kinderbetreuung durch die stiftung st. franziskus heiligenbronn
- BENEfits für die Vereinbarung von Familie und Beruf, Gesundheit und Leben

Ansprechpartner..... 11



Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

wir freuen uns sehr mit Ihnen, dass Sie ein Kind erwarten, und wünschen Ihnen für die sicherlich aufregende Zeit der Schwangerschaft und Geburt alles Gute und Gottes Segen!

Es beginnt nun ein neuer Lebensabschnitt. Er bringt auch vielfältige Fragen rund um die Themen Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und die Zeit danach mit sich. Es ist uns als Ihr Arbeitgeber ein großes Anliegen, Sie dabei zu begleiten und zu unterstützen.

Die vorliegende Broschüre soll Ihnen dabei **Orientierung und Hilfe** bieten. Sie erläutert wichtige Aspekte zur Umsetzung der vielen Maßnahmen, Rechte und Pflichten, die während dieser Zeit zu beachten sind – von Ihnen, Ihrer Führungskraft sowie der stiftung st. franziskus heiligenbronn als Ihrem Arbeitgeber. Sie finden darüber hinaus grundsätzliche Informationen über die wichtigsten gesetzlichen und tariflichen Regelungen im Zusammenhang mit Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg ins Berufsleben. Aufgrund der komplexen Themen hat die Broschüre jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Informationen und Antworten zu speziellen Fragen im Detail finden Sie auch in den Broschüren, Merkblättern, Hinweisen und Links, welche z. B. vom Bundesfamilienministerium erarbeitet wurden und die wir im DMS im Funktionshandbuch des Referats Personal und Recht für Sie zur Verfügung stellen.

Wenn Sie Fragen haben: Scheuen Sie sich nicht davor Ihre Führungskraft, Ihren Personalsachbearbeiter oder den betriebsärztlichen Dienst der stiftung st. franziskus heiligenbronn direkt anzusprechen. Wir geben Ihnen auf Ihre Fragen gerne Auskunft.

Es würde uns sehr freuen, wenn wir auch während Ihrer Familienpause mit Ihnen in Kontakt bleiben würden, um Sie so z. B. auch bei auftretenden Fragen zur Elternzeit oder zum Wiedereinstieg ins Berufsleben aktiv unterstützen zu können.

Alles Gute für Sie und Ihre Familie!

Herzliche Grüße

Ihr Referat Personal und Recht

Mutterschutz

Geltungsbereich

Als werdende Mutter sind Sie nach dem Mutterschutzgesetz besonders geschützt. Insbesondere, was die Bereiche Kündigung, Gesundheitsgefahren in der Schwangerschaft und Einkommenssicherung betrifft. Das Gesetz gilt für alle (werdenden) Mütter, die bei der Stiftung tätig sind, also auch für Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Frauen im Freiwilligendienst (FSJ/BFD) und Frauen in Ausbildung.

Mitteilung der Schwangerschaft

Die Mutterschutzbestimmungen können erst Anwendung finden, wenn Sie uns Ihre Schwangerschaft mitgeteilt haben. Dies sollten Sie daher so früh wie möglich tun. Bitte legen Sie uns hierzu eine **ärztliche Bescheinigung** über die Schwangerschaft mit Angabe des voraussichtlichen Entbindungstermins vor. Die dafür anfallenden Kosten werden wir Ihnen zurückerstateten.

Meldung der Schwangerschaft an das Regierungspräsidium

Ihre Führungskraft muss Ihre Schwangerschaft an das zuständige Regierungspräsidium melden. Hierzu reicht sie eine **Gefährdungsbeurteilung** ein, was Ihre momentane Tätigkeit bzw. Ihren Arbeitsplatz in Bezug auf Ihre Schwangerschaft betrifft. Dabei werden mögliche Gefahren für Ihre Sicherheit und Gesundheit sowie für die des ungeborenen Kindes eingeschätzt und entsprechend zu ergreifende Schutzmaßnahmen bis hin zu Beschäftigungsverboten festgelegt. Ihre Führungskraft stimmt die Gefährdungsbeurteilung mit Ihnen ab. Bei zusätzlichen Fragen können Sie sich gerne auch an den betriebsärztlichen Dienst, die MAV oder an Ihren Personalsachbearbeiter wenden. (Näheres zum Beschäftigungsverbot siehe nächste Spalte.)

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die **Mutterschutzfrist** bezeichnet den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes vor und nach der Entbindung. Vor der Entbindung besteht ein **relatives Beschäftigungsverbot** von sechs Wochen. In diesem Zeitraum können Sie als werdende Mutter auf Ihren ausdrücklichen Wunsch hin – gegebenenfalls mit Einschränkungen oder Änderungen der Tätigkeit – weiter beschäftigt werden. Acht Wochen bzw. bei Früh- und

Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung besteht dagegen ein **absolutes Beschäftigungsverbot**.

Einschränkungen bei der Tätigkeit

Als werdende und als stillende Mutter dürfen Sie **nicht in Nacharbeit** und **nicht an Sonn- und Feiertagen** beschäftigt werden (gilt auch für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften in diesen Zeiten). In begründeten Einzelfällen kann das Regierungspräsidium als zuständige Aufsichtsbehörde Ausnahmen von diesen Verböten zulassen.

Sie dürfen nicht mehr als **täglich maximal 8,5 Stunden** arbeiten. Werdende Mütter unter 18 Jahren dürfen lediglich 8,0 Stunden pro Tag arbeiten. **Schwere körperliche Arbeiten** sind nicht gestattet. Ebenso dürfen Sie nicht mit Tätigkeiten betraut werden, bei denen Sie **erhöhten Unfallgefahren** ausgesetzt sind.

Vorsorgeuntersuchungen

Während der gesamten Schwangerschaft haben Sie Anspruch auf bezahlte Freistellung für ärztliche Untersuchungs- und Beratungstermine, die nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden können.

Ruhemöglichkeit und Stillpausen

Als werdende oder als stillende Mutter haben Sie während der Pausen, soweit es aus gesundheitlichen Gründen erforderlich ist, auch während der Arbeitszeit Anspruch auf eine geeignete Ruhemöglichkeit. Nach Wiederaufnahme der Arbeit können Sie Stillpausen während der Arbeitszeit beanspruchen.

Beschäftigungsverbote

Bei den Beschäftigungsverboten wird unterschieden in:

Individuelles Beschäftigungsverbot:

Unabhängig von den Schutzfristen vor und nach der Entbindung dürfen Sie als (werdende) Mutter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Ihr Leben oder Ihre Gesundheit bzw. die Ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

Dieses ärztliche Beschäftigungsverbot wird durch Vorlage eines formellen **ärztlichen Attestes** (vom Arzt/Gynäkologen) wirksam. Der Betriebsarzt darf dieses Attest nicht ausstellen.

Generelles Beschäftigungsverbot:

Die Führungskraft überprüft die Arbeitsbedingungen von Ihnen als schwangere Mitarbeiterin hinsichtlich einer möglichen Gefährdung. Sofern Sie in einem Tätigkeitsbereich mit Infektionsgefährdung arbeiten, muss sofort ein **vorläufiges befristetes tätigkeitsbezogenes Beschäftigungsverbot** ausgesprochen werden. Zusätzlich muss in einem Termin mit dem betriebsärztlichen Dienst eine **Immunitätsprüfung** stattfinden, um mögliche Ansteckungsrisiken auszuschließen. Ist bei der Arbeit mit Kindern der Immunstatus nicht bekannt, gilt erst einmal ein befristetes Beschäftigungsverbot.

Falls Sie als werdende Mutter an einem **Arbeitsplatz mit Gefährdungspotential** arbeiten, müssen durch fachgerechte Arbeitsschutzmaßnahmen die Arbeitsbedingungen verändert werden. Falls dies nicht möglich ist, müssen Sie als Schwangere an einen anderen Arbeits-

platz versetzt werden. Bestehen hierzu keine Möglichkeiten, werden sie von der Arbeit gänzlich freigestellt.

Weitergehende Informationen erhalten Sie in der ausführlichen Broschüre „**Leitfaden zum Mutterschutzgesetz**“ des Bundesfamilienministeriums. Diese finden Sie im DMS im Funktionshandbuch des Referats Personal und Recht. Auskünfte erteilt auch gerne Ihr Personalsachbearbeiter.

Erstgespräch mit der Führungskraft

Damit wir in Ihrer persönlichen Angelegenheit des Mutterschutzes möglichst rechtzeitig und umfassend an alles denken und gemeinsam die notwendigen Schritte einleiten können, ist ein Erstgespräch mit ihrer Führungskraft wichtig. Ihre Führungskraft wird einen Termin mit Ihnen vereinbaren.



Elternzeit

Nach der Geburt ist es wichtig, dass Sie uns schnellstmöglich eine Kopie der **Geburtsurkunde** zukommen lassen.

Auch Ihre Elternzeit müssen Sie so schnell wie möglich **schriftlich beantragen**. Zu Beginn des Mutterschutzes senden wir Ihnen dafür einen **Sammelantrag** (Elternzeit, Geburtsbeihilfe, Ausbezahlung von Resturlaub und Überstunden) zu.

Nachfolgend erhalten Sie grundsätzliche Regelungen zur Elternzeit nach dem **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** (BEEG) bei Geburten ab 1.7.2015.

Anspruch

Alle Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf Elternzeit **bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres** eines Kindes, wenn Sie mit diesem in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann auf die Zeit **zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr** des Kindes übertragen werden.

Die Elternzeit kann auch **anteilig von jedem Elternteil**

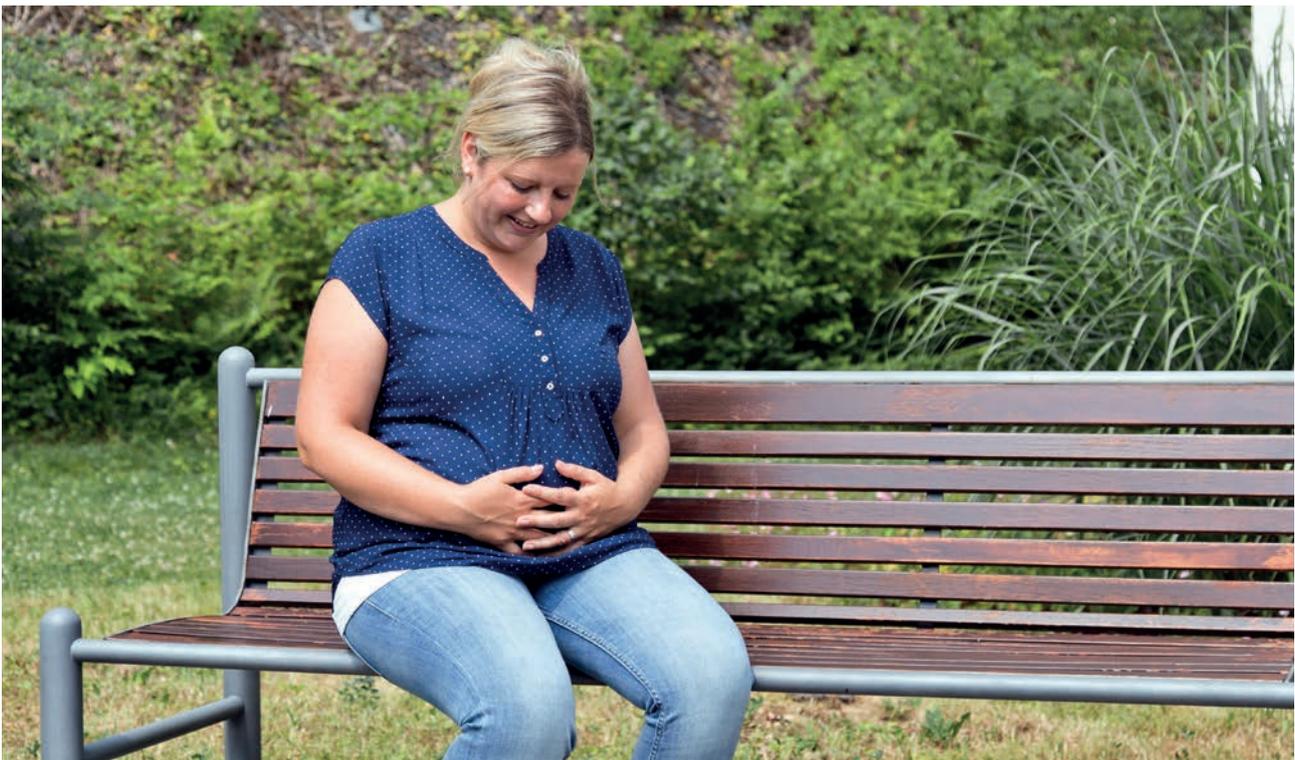
allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Sie ist jedoch auf bis zu 3 Jahre je Elternteil und Kind begrenzt. Die Zeit der Mutterschutzfrist wird angerechnet.

Inanspruchnahme

Wenn Sie Elternzeit beanspruchen wollen, müssen Sie diese für den Zeitraum bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes spätestens 7 Wochen und für den Zeitraum zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen **vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen**.

Wenn Sie Elternzeit innerhalb des Zeitraums zwischen der Geburt und dem vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes beantragen, müssen Sie gleichzeitig erklären, **für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren** Sie Elternzeit nehmen wollen.

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit **auf drei Zeitabschnitte** verteilen. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er zwischen dem 3. Geburtstag und der Vollendung des 8. Lebensjahres



des Kindes liegt. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Der Ihnen zustehende **Jahresurlaub** wird für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt.

Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme von Mutterschutzfristen ohne Zustimmung des Arbeitgebers **vorzeitig beendet** werden, wenn während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird.

Durch die vorzeitige Beendigung der Elternzeit sichern Sie sich den Anspruch auf das **Mutterschaftsgeld** und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Außerdem kann ein Anspruch auf die Jahressonderzahlung gegeben sein. Eine rechtzeitige Information bzw. Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber ist erforderlich.

Während der Mutterschutzfrist und auch der Elternzeit besteht Ihr **Arbeitsverhältnis** fort. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Befristungsende. Während der Schutzfristen und der Elternzeit haben Sie **Kündigungsschutz**.

Beschäftigung während der Elternzeit

Sie möchten **während Ihrer Elternzeit weiterhin berufstätig sein** und an die aktuellen Entwicklungen in Ihrem Aufgabenfeld angeschlossen bleiben? Sie suchen Möglichkeiten dies mit Ihrer familiären Situation zu vereinbaren?

Im Rahmen der in den Bereichen gegebenen Möglichkeiten gibt es zwischenzeitlich **flexible Arbeitszeitmodelle** zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Sprechen Sie einfach Ihre Führungskraft an und diskutieren Sie gemeinsam die bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten in Teilzeit während der Elternzeit.

Hier kann eine dienstvertragliche, **für die Dauer der Elternzeit befristete Regelung** getroffen werden. Der Umfang kann bis zu 30 Stunden in der Woche betragen. Die Teilzeit muss spätestens sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit von Ihnen beantragt werden. Der Antrag auf Teilzeitbeschäftigung liegt dieser Broschüre bei.

Unberührt bleibt das Recht, die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit sowohl während der Elternzeit fortzusetzen, als auch nach der Elternzeit wieder auf-

zunehmen. Während der Elternzeit gilt jedoch eine Begrenzung der Arbeitszeit auf maximal 30 Stunden/Woche.

Beispiele für einen flexiblen Personaleinsatz während der Elternzeit:

- Teilzeit im Rahmen des regulären Dienstplanes
- als „Springer“ für Urlaubs- und Krankheitsvertretung oder sonstigem kurzfristigen Personalbedarf
- Beschäftigung an Wochenenden oder Feiertagen
- Übernahme von Bereitschaftsdiensten
- Übernahme von Nachtdiensten
- Übernahme von Diensten und Aufgaben auch in anderen Bereichen

Informationsmöglichkeiten während der Elternzeit

Damit Sie über die aktuellen Entwicklungen in der stiftung st. franziskus heiligenbronn und speziell in Ihrer Einrichtung auf dem Laufenden bleiben, werden wir Ihnen die Magazine der Stiftung **franziskusbote** und **franziskus intern** regelmäßig zukommen lassen.

Bitte melden Sie sich, wenn Sie zusätzliche Informationen wünschen oder Rückfragen haben. Natürlich können Sie auch über unsere **Internetseite www.stiftung-st-franziskus.de** aktuelle Informationen zur Stiftung einholen. Oder aber Sie statten der Stiftung einfach einmal einen persönlichen Besuch ab. Ihre Kolleg*innen vor Ort freuen sich sicherlich über ein Wiedersehen!

Fortbildung während der Elternzeit

Fortbildung dient langfristig der Sicherung und Verbesserung der Leistungs- und Qualitätsstandards der Stiftung. Berücksichtigt werden müssen dabei natürlich Ihre vorhandenen strukturellen und zeitlichen Möglichkeiten. Bitte wenden Sie sich dafür an Ihre Führungskraft.

Kontakthaltung während der Elternzeit

Um mit Ihnen während der Elternzeit im Kontakt zu bleiben, ...

- ...sind Sie ganz herzlich zu unseren hausinternen (z. B. Mitarbeiterversammlung) und öffentlichen (z. B. Tag der Begegnung, Patrozinium, Stiftungsfest) Veranstaltungen eingeladen!
- ...sind Sie im Falle eines Dienstjubiläums selbstverständlich zu unseren Mitarbeitererehrungen eingeladen (Elternzeit zählt bei der Berechnung des Dienstjubiläums mit)!
- ...sind Sie zu unseren Mitarbeiterveranstaltungen, Feste und Feiern aller Art (z. B. Betriebsausflüge, Adventsfeier,...) recht herzlich eingeladen!
- ...freuen wir uns natürlich sehr über Ihre persönlichen Informationen, besonders über einen Besuch von Ihnen. Schauen Sie doch immer mal wieder bei uns rein! Wir freuen uns auf Sie!

Wiederaufnahme der Beschäftigung nach der Elternzeit

Auch die Rückkehr aus der Elternzeit muss rechtzeitig geplant werden!

Kann man nach der Elternzeit an seinen **alten Arbeitsplatz** zurückkehren?

In der Regel ist eine Rückkehr in das gewohnte Arbeitsumfeld möglich. Dies hängt vom Inhalt des Arbeitsvertrages und der dort festgelegten Tätigkeit ab. Sollten betriebliche Veränderungen dies erfordern, ist eine **Umsetzung** möglich. Es muss sich aber um einen gleichwertigen Arbeitsplatz handeln. Eine Umsetzung, die mit einer Schlechterstellung, insbesondere einem geringeren Entgelt, verbunden wäre, ist nicht zulässig.

Wurde nur für die Dauer der Elternzeit die **Arbeitszeit** verringert, muss normalerweise nach Beendigung der Elternzeit zur früheren Arbeitszeit zurückgekehrt werden. Aufgrund verschiedener Regelungen nach AVR, TVL oder beamtengesetzlichen Bestimmungen kann mit Ihnen auf Ihren Antrag hin **befristet** eine weitere Reduzierung der Arbeitszeit vereinbart werden.

Es empfiehlt sich hier dringend rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit – spätestens **drei Monate vorher** – mit dem Arbeitgeber in Kontakt zu treten und die Ausgestaltung des Dienstverhältnisses nach der Elternzeit zu regeln – insbesondere Beschäftigungsumfang, Lage der Arbeitszeit, Arbeitsort, ggfs. veränderte Rahmenbedingungen.

Rechtzeitige Informationen und Gespräche rund um die Elternzeit sind besonders wichtig

Gerne stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite, wenn es um Ihre Elternzeit und um die Beschäftigungsmöglichkeiten während oder nach der Elternzeit geht. Wir unterstützen Sie gerne bei Ihren Planungen und bei der Beantwortung Ihrer Fragen.

Damit möglichst rechtzeitig und umfassend an alles Wichtige gedacht wird und gemeinsam notwendige Schritte zeitgerecht eingeleitet werden können, ist ein weiteres **Gespräch mit Ihrer Führungskraft** zum Thema Elternzeit wichtig. Am besten erfolgt ein Erstgespräch über die (wenn auch noch nicht festgelegten) Planungen zur Elternzeit Ihrerseits bereits vor dem Beginn des Mutterschutzes. Somit können Ihre Wünsche und Vorstellungen bzgl. Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz bestmöglich in die strukturellen Planungen der Stiftung mit einbezogen werden. Sollten sich Ihre Wünsche und Vorstellungen bzgl. Ihrer Rückkehr mit der Zeit verändern, stellt dies selbstverständlich kein Problem dar. Gemeinsam mit Ihrer Führungskraft kann dann eine **für Sie passende Lösung** zur Wiederaufnahme Ihrer Tätigkeit in der Stiftung gefunden werden. Ihre Führungskraft wird sich gerne mit Ihnen in Verbindung setzen.

Weitergehende Informationen erhalten Sie in der ausführlichen **Broschüre „Elterngeld, ElterngeldPlus, Elternzeit“** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Diese finden Sie im **Internet** unter www.bmfsfj.de – Stichwort: Publikationen. Oder im DMS im Funktionshandbuch des Referats Personal und Recht. Auskünfte erteilt auch gerne Ihr Personalsachbearbeiter.



Finanzielle Hilfen

Einkommenssicherung

Für die Zeiten eines ärztlichen oder generellen Beschäftigungsverbotes erhalten Schwangere die vollen Bezüge durch den Arbeitgeber.

Für die Zeiten der Mutterschutzfristen erhalten Schwangere, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld in der Höhe von bis zu 13 € kalendertäglich.

Ein Einkommensverlust tritt somit nicht ein.

Während der Elternzeit sind Sie in der gesetzlichen Sozialversicherung beitragsfrei weiterversichert. Auch die Mitgliedschaft in der **ZVK** wird beitragsfrei weitergeführt. Beamtinnen erhalten während der Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverboten ihre Besoldung unverändert weiter.

Geburtsbeihilfe

Sie erhalten bei Geburt eines Kindes auf Antrag eine Geburtsbeihilfe von der stiftung st. franziskus heiligenbrunn nach Anlage 11a AVR. Diese können Sie über den Sammelantrag geltend machen. Der Antrag wird werdenden Müttern mit Beginn des Mutterschutzes zugesendet. werdende Väter erhalten den Antrag, sobald das Erwarten eines Kindes der Stiftung gemeldet wird.

Haben **Sie und Ihr Partner/Ihre Partnerin** aus einem Dienstverhältnis im Geltungsbereich der AVR Anspruch, erhält die Mutter die Geburtsbeihilfe. Ähnliche Leistungen, die Ihr Partner/ihre Partnerin aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis erhält, werden angerechnet.

Infos hierzu finden Sie im DMS im Funktionshandbuch des Referats Personal und Recht mit dem Stichwort „Geburtsbeihilfe“. Auch das Personalserviceteam steht Ihnen für Fragen zur Verfügung.

Elterngeld

Ab der Geburt Ihres Kindes können Sie und Ihr Partner/Ihre Partnerin **bis zu 14 Monate lang** Elterngeld vom Staat beziehen, wenn Sie in dieser Zeit Elternzeit nehmen. Voraussetzung ist, dass Sie Ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen und erziehen, mit Ihrem Kind in einem Haushalt leben und nicht mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten.

Beide Elternteile können den Zeitraum frei untereinander **aufteilen**. Nimmt nur ein Elternteil die Elternzeit in Anspruch, kann Elterngeld für mindestens zwei und maximal zwölf Monate bezogen werden.

Sobald wir den Zeitraum Ihrer Elternzeit kennen, werden wir Ihnen die **Arbeitgeberbescheinigung für die L-Bank Baden-Württemberg** zukommen lassen.

Bei der Elterngeldstelle/L-Bank können Sie sich auch darüber informieren, wie sich ein Hinzuverdienst während der Elternzeit auf den Elterngeldanspruch auswirkt.



ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus

Erwerbstätige Eltern, deren **Kinder nach dem 1.7.2015 geboren** wurden, haben die **Wahl** zwischen dem bisherigen Elterngeld (besteht weiterhin) und dem ElterngeldPlus.

Wenn Mutter und Vater sich entscheiden, jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche zu arbeiten und sich damit auch die Zeit mit ihrem Nachwuchs zu teilen, gibt es einen zusätzlichen **Partnerschaftsbonus** in Form von vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten. Der Elterngeldbezug lässt sich damit auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus verlängern.

Den Elterngeldantrag und die Bescheinigung für den Arbeitgeber finden Sie für Baden-Württemberg unter www.l-bank.de/elterngeld. Dort finden Sie auch einen Elterngeldrechner.

Kindergeld

Mit der Geburt Ihres Kindes besteht Anspruch auf einkommenunabhängiges Kindergeld. Ehegatten oder Partner, die zusammenleben, müssen entscheiden, wer das Kindergeld beantragt. Der Antrag unter Beifügung einer Geburtsurkunde ist bei der **Familienkasse der Arbeitsagentur** zu stellen.

Zuschuss zur Kinderbetreuung durch die stiftung st. franziskus heiligenbronn

Die Stiftung gewährt für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren einen Zuschuss zu den Kosten für einen **Krippen- oder Kitaplatz** oder aber zu den Kosten für die Betreuung durch eine **Tagesmutter**. Der Zuschuss beträgt 25 Prozent der nachgewiesenen Aufwendungen.

BENEFITS für die Vereinbarung von Familie und Beruf, Gesundheit und Leben

Die Stiftung hält zur persönlichen und wirtschaftlichen Unterstützung weitere Angebote und Vergünstigungen für Sie bereit. Infos im Flyer „BENEFITS“ im DMS (Bereich audit berufundfamilie).

Ansprechpartner

Als Ansprechpartner für Fragen und Beratung zum Thema Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg in den Beruf sowie zu den Angeboten zum audit berufundfamilie steht Ihnen neben Ihrer Führungskraft Ihr jeweiliger Personalsachbearbeiter des Referats Personal und Recht gerne zur Verfügung.

Büros: Haus St. Konrad in Heiligenbronn,
2. Obergeschoss

Impressum

stiftung st. franziskus heiligenbronn
Referat Personal und Recht
Kloster 2
78713 Schramberg



stiftung st. franziskus heiligenbronn • Kloster 2 • 78713 Schramberg-Heiligenbronn
Telefon 07 422 569-0 • Fax 07 422 569-3300 • Internet www.stiftung-st-franziskus.de
E-Mail info@stiftung-st-franziskus.de • Kirchliche Stiftung des öffentlichen Rechts
Spendenkonto KSK Rottweil • IBAN DE56 6425 0040 0000 5403 40 • BIC SOLADES1RWL

