



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

UHH – Familienbüro
Mittelweg 177, 20148 Hamburg

Carolin Steinat

Koordinatorin Familienbüro

Stabsstelle Gleichstellung

Mittelweg 177

EG, N 0063

20148 Hamburg

Tel. +49 40 42838-9322

Fax +49 40 42838-7154

carolin.steinat@uni-hamburg.de

www.uni-hamburg.de/familienbuero.html

Praxisleitfaden: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

AUSSTIEG UND WIEDEREINSTIEG – INFORMATIONEN ZU MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT INSBESONDERE ZUR FAMILIENPOLITISCHEN KOMPONENTE DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZES

INHALT

Ausstieg und Wiedereinstieg – Informationen zu Mutterschutz und Elternzeit insbesondere zur familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.....	1
1.) Allgemeine Informationen zu Mutterschutz und Elternzeit.....	3
1.2) Elternzeit: welche Rechte und Pflichten habe ich?.....	3
2.) Wissenschaftszeitvertragsgesetz – familienpolitische Komponente.....	4
2.1) Unterschied: Befristung zur Qualifizierung und die Drittmittelbefristung.....	4
2.2.) Was passiert mit meinem (befristeten) Arbeitsverhältnis?.....	5
2.2.1) Befristung zur Qualifizierung.....	5
2.2.2) Drittmittelbeschäftigte.....	5
2.3) Fazit und Empfehlung.....	6
3.) Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes - FAQs.....	6
3.1) Was ändert sich für Familien?.....	6

3.2) Wenn in der Verlängerungszeit ein weiteres Kind hinzukommt, kann der Vertrag erneut verlängert werden?	7
3.3) Beide Elternteile sind an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt. Können beide ihren Vertrag verlängern, wenn sie Kinder haben?	7
3.4) Ein Elternteil möchte zur Betreuung eines Kindes in Elternzeit gehen. Kann zusätzlich dazu noch der Vertrag wegen Kinderbetreuung verlängert werden?	7
4.) Weitere Informationen zum Thema.....	8
4.1) Das Familienbüro der Universität Hamburg: Website und Veranstaltungen	8
4.2) Literatur.....	8
5.) Wiedereinstieg und Kinderbetreuung.....	8
5.1) Was muss/sollte ich vor, während und nach meinem Wiedereinstieg beachten?	8
5.1.1) Vor der Beurlaubung	8
5.1.2) Während und nach der Beurlaubung.....	9
5.2) Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	9
5.2.1) Teilzeitbeschäftigung.....	9
5.2.2) Kurzzeit-Telearbeit / Home-Office / alternierende Telearbeit.....	10
5.2.3) Eltern-Kind-Zimmer	10
5.2.4) Weitere Einrichtungen der familiengerechten Universität	11
5.3) Kinderbetreuungsmöglichkeiten (regulär und flexibel) auf dem Campus.....	11
5.4) Was ist, wenn mein Kind krank ist?	12
5.4.1) Rechtlicher Rahmen	12
5.4.2) Vorgehen	12
6.) Wege der Beratung: An wen kann ich mich wenden?.....	12

1.) ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZU MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT

1.1) Mutterschutz: welche Regelungen gibt es?

- Für alle (werdenden) Mütter gilt das MuSchG, sobald die Schwangerschaft dem Arbeitgeber bekannt gegeben wurde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den zuständigen Aufsichtsbehörden die Schwangerschaft mitzuteilen. Da dieses durch die Personalabteilung erfolgt, informieren Sie bitte - neben Ihrer/Ihrem Vorgesetzten - auch Ihre Personalsachbearbeiterin/Ihren Personalsachbearbeiter.
- Beginn Schutzfrist 6 Wochen vor der Geburt, Ende 8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt (Die Mutterschutzfrist nach der Geburt verlängert sich bei Mehrlings- und Frühgeburten im medizinischen Sinn von acht auf zwölf Wochen).
- Während der Schutzfrist erhalten alle werdenden Mütter mit einer gesetzlichen KV Mutterschaftsgelt (13,- €/Kalendertag), Differenz zu Nettoentgelt zahlt AG.
- Während eines Beschäftigungsverbots o. Mutterschutz erfolgt keine Kürzung des Urlaubsanspruchs.
- Urlaub, der vor einem Beschäftigungsverbot nicht genommen werden konnte, kann übertragen werden auf die Zeit nach dem Mutterschutz.
- Stillzeiten sind mind. 2 x täglich ½ Stunde oder 1x täglich 1 Stunde erlaubt.
- Bereits für die Zeit des Mutterschutzes und einer sich daran anschließenden Elternzeit kann eine Vertretungskraft beschäftigt werden. Fragen diesbezüglich beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalservice.

1.2) ELTERNZEIT: WELCHE RECHTE UND PFLICHTEN HABE ICH?

- Rechtsanspruch auf Elternzeit für 3 Jahre je Elternteil ab Geburt des Kindes.
- Während der Elternzeit ruht die Entgeltzahlung.
- Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.
- Wer Elternzeit nimmt, kann bis zu 30 Std./Woche arbeiten.
- Elternzeit muss 7 Wochen vor Beginn angemeldet werden, verbindliche Erklärung für 2 Jahre erforderlich. Der Antrag auf Elternzeit muss beim zuständigen Personalreferat fristgerecht eingereicht werden.
- Während der Elternzeit wird die Stufenlaufzeit angehalten. Bei Wiederaufnahme der Beschäftigung läuft die Stufe nahtlos dort weiter, wo sie innerhalb der Stufenlaufzeit aufgehört hat (Ausnahme: Bei Teilzeittätigkeit während der Elternzeit läuft die Stufenlaufzeit ganz normal weiter).

- Mütter und Väter haben bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit, wenn sie ihr Kind selbst betreuen.
- Den Eltern steht frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt. Beide Elternteile können gleichzeitig oder nacheinander Elternzeit in Anspruch nehmen.
- Die Mutterschutzfrist (bis 8 Wochen nach der Geburt) wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet (vgl. § 15 Abs. 2 BEEG). Die Elternzeit des Vaters kann ab Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist der Mutter beginnen.
- Ein Anteil der Elternzeit von bis zu 12 Monaten kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Für diese Übertragung der Elternzeit ist die Zustimmung des Arbeitgebers notwendig.
 - ⇒ Achtung! Neuregelungen zu Elternzeit/ Elterngeld bei Geburten ab 1.7.2015: kein Einverständnis des Arbeitgebers zur 2.Phase und 3 Phase mehr notwendig. Und 24 Monate statt nur 12 auf spätere Jahre übertragbar. Mehr dazu unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Die-neue-Familien-Zeit--Folder-Dachkampagne,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- Der Urlaub, der Ihnen für das laufende Urlaubsjahr zusteht, wird für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Haben Sie den Ihnen zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist Ihnen der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.
- Weitere Hinweise zur Elternzeit hier: <https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/fid/merkblatt-elternzeit.pdf>

2.) WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZ – FAMILIENPOLITISCHE KOMPONENTE

2.1) UNTERSCHIED: BEFRISTUNG ZUR QUALIFIZIERUNG UND DIE DRITTMITTELBEFRISTUNG

Auch bei befristeten Verträgen finden das Mutterschutzgesetz wie auch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Anwendung, allerdings bleibt stets im Vorfeld zu klären, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Vertragsverlängerung bei Elternzeit möglich ist.

Für die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet Beschäftigten ist zu unterscheiden, ob diese gemäß WissZeitVG § 2 Abs. 1 (zur Qualifizierung) befristet beschäftigt sind oder gemäß § 2 Abs. 2 (sog. Drittmittelbefristung).

2.2.) WAS PASSIERT MIT MEINEM (BEFRISTETEN) ARBEITSVERHÄLTNIS?

2.2.1) BEFRISTUNG ZUR QUALIFIZIERUNG

Wissenschaftliches Personal das zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt ist, kann, bis zu einer Dauer von 6 Jahren vor der Promotion und 6 Jahre nach der Promotion befristet beschäftigt werden, um die angestrebte Qualifizierung zum Abschluss zu bringen.

Bei Beurlaubung aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit besteht nach § 2 Abs. 5 Satz 3 ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages um die genommene Beurlaubungszeit.

Darüber hinaus ist eine Verlängerungsoption für wissenschaftliches Personal in der Qualifizierungsphase verankert, die über die höchstzulässige Beschäftigungsdauer von 12 Jahren hinausgeht: Als familienpolitische Komponente nach § 2 Abs. 1 Satz 3 verlängert sich die zulässige Höchstbefristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je Kind. Notwendig ist dafür die Geburtsurkunde und Meldebescheinigung des Kindes. Die Verlängerungsdauer von zwei Jahren verkürzt sich jedoch, wenn die Betreuung während der Beschäftigung als wissenschaftliches bzw. künstlerisches Personal oder während der Promotions- und Post-Doc-Phase nicht mindestens zwei Jahre beträgt. Dementsprechend ist die Höchstbefristungsdauer nur dann um die vollen zwei Jahre zu verlängern, wenn die Mehrfachbelastung zumindest diese Dauer anhielt.

Befristungsrechtliche Rahmenbedingungen

§ 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Qualifikationsphase)

- Ohne Promotion Befristungsmöglichkeit 6 Jahre.
- Nach abgeschlossener Promotion:
 - Weitere 6 Jahre Befristung möglich.
 - Plus x Jahre (nicht genutzte Promotionszeiten).
- Familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 S. 3 und Abs. 5 WissZeitVG):
 - Verlängerung Höchstbefristungsdauer um 2 Jahre für Betreuung jedes Kindes < 18 J.
 - Verlängerung um Zeiten von z. B. Mutterschutz und Elternzeit.

Beachte: eine Vertragsverlängerung ist nur um die nicht genutzte Vertragslaufzeit möglich, nicht generell um die Zeiten des Mutterschutzes bzw. Elternzeit.

2.2.2) DRITTMITTELBE SCHÄFTIGTE

Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG im Rahmen eines Drittmittelprojektes befristet ist, besteht kein entsprechender Anspruch auf eine Vertragsverlängerung bei Mutterschutzzeit oder Elternzeit. Die Beschäftigung ist an ein bestimmtes Projekt mit einer begrenzten Laufzeit gebunden.

- Ausnahme: DFG-geförderte Projekte bieten auf Antrag eine kostenneutrale Laufzeitverlängerung (betrifft nicht die Exzellenzcluster) und aus Gleichstellungsmitteln eine Vertretungsmöglichkeit. Andere Drittmittelgeber bieten diese Möglichkeit nicht.

Die Befristung bei Drittmittelbeschäftigten erfolgt jedoch ebenfalls gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. In diesem Fall bestehen die gleichen Rechte wie unter 2.2.1 genannt.

Im Fall einer Drittmittelbefristung gelten im Übrigen folgende Regelungen:

- Familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1 S. 3 und Abs. 5 WissZeitVG):
 - Verlängerung Höchstbefristungsdauer um 2 Jahre für Betreuung jedes Kindes < 18 J.
 - Verlängerung um Zeiten von z. B. Mutterschutz und Elternzeit ist nicht möglich

2.3) FAZIT UND EMPFEHLUNG

Es kommt bei Befristung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz stets darauf an, nach welchem Paragraphen befristet eingestellt wurde. Daher ist empfohlen, einen Blick in den Vertrag zu werfen oder sich nach dem Befristungsgrund zu erkundigen. Nur für Beschäftigte, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet beschäftigt sind, besteht ein Anspruch auf eine Vertragsverlängerung bei Elternzeit.

- Wichtig: für die Verlängerung des Vertrages/Nutzung der Verlängerungsoption muss eine formlose schriftliche Einverständniserklärung abgegeben werden.
- Elternzeitvertretungen: die bzw. der Vorgesetzte stellt einen Antrag und wendet sich an den Personalservice, Abt. 6: Personal.
- Aus Drittmitteln befristet Beschäftigte wenden sich diesbezüglich bitte an die/ den zuständige/n Personalsachbearbeiter/in der Abteilung 6: Personal.

3.) NOVELLIERUNG DES WISSENSCHAFTSZEITVERTRAGSGESETZES - FAQs¹

3.1) WAS ÄNDERT SICH FÜR FAMILIEN?

Damit die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und familiären Verpflichtungen besser gelingt, sieht das Gesetz schon bislang vor, dass sich die zulässige Befristungsdauer eines

¹ Quelle: <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> (abgerufen am 29.08.2016)

Arbeitsvertrages bei der Betreuung von ein oder mehreren Kindern unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind verlängert (familienpolitische Komponente). Nun wird klargestellt, dass dies auch bei der Betreuung von Stief- und Pflegekindern gilt. Außerdem wird im Interesse der Mobilität klarer geregelt, dass Unterbrechungszeiten etwa wegen Elternzeit nicht auf den Befristungsrahmen für die Qualifizierung angerechnet werden.

3.2) WENN IN DER VERLÄNGERUNGSZEIT EIN WEITERES KIND HINZUKOMMT, KANN DER VERTRAG ERNEUT VERLÄNGERT WERDEN?

Ja, denn auch hier gilt: Durch die Betreuung von Kindern kann die zur Verfügung stehende Zeit nicht in vollem Maße für die wissenschaftliche Arbeit genutzt werden. Dieser Nachteil soll durch eine Verlängerung ausgeglichen werden.

3.3) BEIDE ELTERNTEILE SIND AN EINER HOCHSCHULE ODER FORSCHUNGSEINRICHTUNG BESCHÄFTIGT. KÖNNEN BEIDE IHREN VERTRAG VERLÄNGERN, WENN SIE KINDER HABEN?

Ja, wenn sich beide Elternteile in einer Qualifizierungsphase befinden, können beide ihren Vertrag um zwei Jahre je Kind verlängern.

3.4) EIN ELTERNTEIL MÖCHTE ZUR BETREUUNG EINES KINDES IN ELTERNZEIT GEHEN. KANN ZUSÄTZLICH DAZU NOCH DER VERTRAG WEGEN KINDERBETREUUNG VERLÄNGERT WERDEN?

Ja, denn die Verlängerung des Vertrages wegen Elternzeit ist unabhängig von der Verlängerung, die wegen der Betreuung von Kindern gewährt wird. Beide Regelungen können angewendet werden. Ein Beispiel: Ein Elternteil geht in Elternzeit, um sich ein Jahr voll und ganz auf das Kind zu konzentrieren. Dadurch verlängert sich der Vertrag mit dem Arbeitgeber automatisch um ein Jahr – die Elternzeit wird quasi herausgerechnet. Da sie oder er nach Rückkehr aus der Elternzeit das Kind aber weiterhin betreut, kann dann auch von der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes profitiert werden, die den zulässigen Befristungszeitraum verlängert.

Beachte: für Beamtinnen und Beamte gelten teils andere Regelungen. Bitte klären Sie dies mit Ihrer Personalsachbearbeitung ab und beachten Sie die Hinweise unter folgenden Links:

<http://www.hamburg.de/contentblob/70418/data/gesetzliche-vorschriften.pdf>

<https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/arbeiten-mit-kind/elternzeit/download/up-hmbeltzvo.pdf> (abgerufen am 29.08.2016)

4.) WEITERE INFORMATIONEN ZUM THEMA

4.1) DAS FAMILIENBÜRO DER UNIVERSITÄT HAMBURG: WEBSITE UND VERANSTALTUNGEN

Das Familienbüro koordiniert und kommuniziert alle Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie und betreibt folgende Informationsplattform im Web: <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero.html>

Es gibt zudem die jährliche englischsprachige Veranstaltung „Scientific Career and Parenthood“ des Familienbüros in Kooperation mit den Exzellenzcluster CUI und CliSAP sowie dem SFB 676.

Auf folgendes Handout zum Thema Mutterschutz/Elternzeit kann zugegriffen werden: <https://www.uni-hamburg.de/en/familienbuero/download/10stepstomaternalleave.pdf>

4.2) LITERATUR

Deutscher Hochschulverband – KURZINFORMATION: Der rechtliche Rahmen für Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit und Beurlaubung aus familiären Gründen für wissenschaftliches Personal an der Hochschule :

http://www.hochschulverband.de/cms1/fileadmin/redaktion/download/pdf/info_blaetter/Mutterschutz.pdf (abgerufen am 29.08.2016)

GEW „Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung“:

<https://www.gew.de/suche/?id=21&L=0&q=Vereinbarkeit+von+Familie+und+wissenschaftlicher+Qualifizierung> (abgerufen am 29.08.2016)

5.) WIEDEREINSTIEG UND KINDERBETREUUNG

5.1) WAS MUSS/SOLLTE ICH VOR, WÄHREND UND NACH MEINEM WIEDEREINSTIEG BEACHTEN?

5.1.1) VOR DER BEURLAUBUNG

Besprechung mit der/dem Vorgesetzten:

- zu Beginn und Dauer der Beurlaubung;
- ob und unter welchen Bedingungen Sie an Ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können;
- zur Möglichkeit der Benennung einer Kontaktperson (im Sinne einer Patenschaft), die während der Beurlaubung Informationen zu fachlichen, personellen und rechtlichen Änderungen an Sie weitergibt;

- zu den Möglichkeiten, Kontakt zu halten und sich weiterhin aktiv zu beteiligen, z.B. in Bezug auf Forschung und Lehre;
- zur Klärung der ggfs. bestehenden Lehrverpflichtung;
- ob Sie während der Beurlaubung den Intranet- bzw. FHH-Portal-Zugang behalten können;
- ob Sie während der Beurlaubung Informationen zum universitären Geschehen und zu Veranstaltungen erhalten möchten;
- zur Klärung der Übergabe des Arbeitsbereiches.

Antragstellung und Besprechung der Beurlaubung im Personalservice:

- zu Beginn und Dauer sowie Verlängerungsmöglichkeiten der Beurlaubung;
- zu Möglichkeiten während der Elternzeit/Beurlaubung in Teilzeit zu arbeiten oder die Anbindung an die Universität anderweitig zu ermöglichen (z.B. per Telearbeit, per Weiterführung der Forschung mit Unterstützung durch wissenschaftliche oder studentische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter);
- zur Klärung der versorgungsrechtlichen Regelungen und Konsequenzen;
- zur Mitteilung der persönlichen Kontaktdaten.

5.1.2) WÄHREND UND NACH DER BEURLAUBUNG

- Beantragung einer Verlängerung oder einer Teilzeitbeschäftigung nach der Rückkehr in schriftlicher Form rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung (ca. 3-6 Monate vor dem Ende);
- Klärung und Wahrnehmung von Fortbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten, z.B. über die Personalentwicklung;
- Rechtzeitige Kontaktaufnahme mit der/dem Vorgesetzten zur Abstimmung des Wiedereinstiegs;
- Planung der Einstiegsphase;
- Erörterung von Möglichkeiten der Arbeit in Teilzeit, Home-Office oder alternierender Telearbeit;
- Abstimmung mit Vorgesetzten, ob interne Arbeitsabläufe mit den familiären Bedürfnissen vereinbar sind oder wie sie ggfs. angepasst werden können.

5.2) FLEXIBILISIERUNG VON ARBEITSZEIT UND ARBEITSORT

5.2.1) TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

- Regelungen zur Teilzeit enthalten grds. der TV-L und das TzBfG
- Der Arbeitgeber hat gemäß §6 TzBfG den Arbeitnehmern Teilzeitarbeit nach Maßgabe des TzBfG zu ermöglichen

- Gem.§8 TzBfG besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit
- Speziell die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist geregelt in
 - §11 Abs. 1 TV-L
 - §3 PflegeZG und
 - §15 Abs. 4 BEEG

5.2.2) *KURZZEIT-TELEARBEIT / HOME-OFFICE / ALTERNIERENDE TELEARBEIT*

Kurzzeit-Telearbeit (max. 4 Wochen)

- Arbeit von zu Hause, keine Verlängerung möglich;
- Gründe für die Inanspruchnahme: Familiäre Ausnahme-/Krisensituation, gesundheitliche Probleme;
- Ausleihe von technischer Ausstattung durch UHH möglich;
- Das Einverständnis der/des Vorgesetzten ist erforderlich, ebenso wie die die positive Einschätzung zur Eignung der Aufgaben und der Person für die Arbeit zu Hause.

Home-Office (für 1 Jahr möglich)

- Arbeit von zu Hause, auch über längeren Zeitraum, mit eigener Ausstattung, max. 10 Stunden pro Woche;
- Die Arbeitszeit zu Hause und die Anwesenheit an der UHH werden fest vereinbart;
- Aufgaben und Person müssen für die Arbeit im Home-Office geeignet sein, das Einverständnis der/des Vorgesetzten ist erforderlich.

Alternierende Telearbeit (Langzeit-Telearbeit, 1 Jahr, jährliche Verlängerung möglich)

- Die Arbeit von zu Hause über einen längeren Zeitraum;
- Die Arbeitszeit zu Hause und die Anwesenheit an der UHH werden fest vereinbart;
- Antragstellung mit ca. 3 Monaten Vorlaufzeit.
- Aufgaben und Person müssen für die Arbeit in Telearbeit geeignet sein, das Einverständnis der/des Vorgesetzten ist erforderlich;
- Einrichtung und Kostenübernahme der IT-Ausstattung und Software;

5.2.3) *ELTERN-KIND-ZIMMER*

5.2.3.1) **Das EKZ in der Präsidialverwaltung**

Für kurzfristige Betreuungseingänge steht allen Beschäftigten der Präsidialverwaltung das Eltern-Kind-Zimmer im Mittelweg 177 Erdgeschoss, Raum S 0014 zur Verfügung (Bitte beachten Sie: Das Eltern-Kind-Zimmer befindet sich nun in einem neuen Raum im Südflügel des Gebäudes!)

Für weitere Informationen hierzu und für die notwendige Registrierung vor der ersten Nutzung sprechen Sie uns bitte an!

Vorherige Anmeldung erforderlich unter: familienbuero@uni-hamburg.de

Buchungsanfragen an: st-mittelweg@verw.uni-hamburg.de

5.2.3.2) Eltern-Kind-Zimmer im Exzellenzcluster CliSAP

Grindelberg 5, Raum 107

Zur Anmeldung, Buchung und für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Gleichstellungsreferentin des Clusters:

Nicolli Povijac (nicolli.povijac@uni-hamburg.de)

5.2.4) WEITERE EINRICHTUNGEN DER FAMILIENGERECHTEN UNIVERSITÄT

Alle Einrichtungen und Beratungsstellen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium rund um den Campus finden Sie hier:

- Unser Lageplan familiengerechte Hochschule: <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/download/lageplan.pdf>
- Die APP der UHH mit neuem Familien-Button - mehr dazu & Download-Link hier: <https://www.uni-hamburg.de/beschaeftigtenportal/services/oeffentlichkeitsarbeit/online-services/apps.html>

5.3) KINDERBETREUUNGSMÖGLICHKEITEN (REGULÄR UND FLEXIBEL) AUF DEM CAMPUS

Für eine regelmäßige Kinderbetreuung am späten Nachmittag und in den Abendstunden hat das Studierendenwerk Hamburg das Spielgruppen-Projekt Casper ins Leben berufen. Casper kann sowohl von Studierenden als auch von Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Für die Nutzung von Casper ist kein Kita-Gutschein notwendig!

Mehr dazu unter: http://www.studierendenwerk-hamburg.de/studierendenwerk/de/familienservice/flexible_betreuung/casper-campus_spielgruppen/

Die Elterninitiative UniEltern bietet ein individuelles Kurzzeitbetreuungsangebot bis zu 8 Stunden pro Woche. Das Angebot richtet sich besonders an Eltern von kleinen Kindern im Krippenalter und ermöglicht einen frühen Wiedereinstieg ins Studium oder in die Beschäftigung. Auch bei den UniEltern ist kein Kita-Gutschein nötig!

Mehr dazu unter: <http://www.asta-uhh.de/beratung/beratungsinformationen/studierende-mit-kind.html>

Des Weiteren ist das Studierendenwerk Träger von fünf Kindertagesstätten und bietet Platz für die regelmäßige Betreuung von ca. 370 Kindern im Alter von einem bis sechs Jahren von Studierenden und Beschäftigten der Hamburger Hochschulen:

<http://www.studierendenwerk-hamburg.de/studierendenwerk/de/familienservice/kitas/>

Beachte: für die Betreuung in den Kindertagesstätten ist ein Kita-Gutschein notwendig!

Alle Informationen zur regulären und flexiblen Kinderbetreuung rund um den Campus sowie zum Kita-Gutschein-System erhalten Sie im Familienbüro und unter: <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/kinderbetreuung.html>

5.4) WAS IST, WENN MEIN KIND KRANK IST?

5.4.1) RECHTLICHER RAHMEN

- Gem. § 45 SGB V besteht ein Anspruch auf 10 freie Tage/Kind (Alleinerziehende 20 Tage)
 - Kind ist jünger als 12 Jahre
 - Ärztliches Attest liegt vor
 - Betreuung ist erforderlich
 - Keine andere Betreuungsmöglichkeit

5.4.2) VORGEHEN

- Antrag auf Arbeitsbefreiung o. Bezüge (Allg. Antrag) stellen, Bescheinigung beifügen, Weiterleitung an PSB, Einbehaltung Entgelt: https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/fid//2009_m_02.pdf
- Für Informationen und zur Abgabe des Antrags wenden Sie sich an die Abteilung 6: Personal: <https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/abteilungen/personal/mitarbeiter.html>
- Antrag Krankengeld bei KK (70% des Bruttoentgelt, max. 90% des Nettoentgelts)

Beachte: der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht grundsätzlich für alle Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung.

6.) WEGE DER BERATUNG: AN WEN KANN ICH MICH WENDEN?

- Als Erstkontaktstelle sowie bei Fragen zum Thema Kinderbetreuung sowie zu generellen Informationen zu Mutterschutz, Elternzeit und Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort steht das Familienbüro zur Verfügung: <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/kontakt.html>
- Zu den rechtlichen und arbeitsorganisatorischen Themen wie Arbeitsvertrag, Mutterschutz, Elternzeit sowie erkrankte Kinder wenden Sie sich an Ihre/n Personalsachbearbeiter/in wenden: <https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/abteilungen/personal/mitarbeiter.html>
- Zum Thema Telearbeit/Home-Office steht das Referat Personalentwicklung für Fragen zur Verfügung: : <https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/services/personal/arbeitszeit/telearbeit.html>
- In der Stabsstelle Gleichstellung erhalten Sie umfassende Informationen zu den Themen Gleichstellung und Diversity an der Universität Hamburg sowie zu aktuellen

Ausschreibungen des Gleichstellungs- und Frauenförderfonds: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung.html>

- Sie können sich auch an Ihre Interessensvertretung, den Wissenschaftlichen Personalrat (WIPR) wenden: <https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/organisation/wipr.html>
- Bei Konflikten wenden Sie sich bitte an die Arbeitsstelle Konfliktberatung: <https://www.uni-hamburg.de/beschaefigtenportal/services/gesundheit/konfliktberatung.html>

