



FamilienService

Mein Weg durch Schwangerschaft, Geburt, Elternzeit und Wiedereinstieg

Praxisleitfaden für Mitarbeitende



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	04
Ablaufplan für die Zeit vor und nach der Geburt	05
Bekanntwerden der Schwangerschaft	05
Mutterschutz, Elternzeit für Beamtinnen	06
Ihre Rechte	08
In Kontakt bleiben	09
Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen	09
... und nach dem Mutterschutz?	10
Elternzeit und Elterngeld (nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)	10
Familienpolitische Komponente nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)	10
... zurück an der FernUniversität	11
Unterstützungsangebote des FamilienService	10
Gesetze und weiterführende Informationen	10
Fragenkatalog für die Zeit vor und nach der Geburt – Hierüber sollten Sie sich im Klaren sein	12
Der Ablaufplan in Kürze:	14
Beruflich und finanziell relevante Termine und Fristen für die Zeit vor und nach der Geburt	14
Ansprechpersonen	15

Vorwort

Sie erwarten ein Kind? Herzlichen Glückwunsch! Auch die FernUniversität in Hagen freut sich mit Ihnen.



Als familienfreundliche Universität möchten wir Sie dabei unterstützen, die Vorbereitung auf Ihre Elternzeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglichst stressfrei zu gestalten. Dafür haben wir diesen Praxisleitfaden erstellt, der aufzeigt, welche Schritte anstehen und warum sie wichtig sind.

Im Anhang finden Sie den Ablaufplan nochmals in Kurzform. Zusätzlich finden Sie Informationen zu Elternzeit und Elterngeld, Hinweise für Beamtinnen und Beamte sowie Unterstützungsangebote. Ein Fragenkatalog hilft Ihnen dabei, Ihre eigenen Wünsche und Vorstellungen zu klären.

Bei allen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt Sie gerne der FamilienService der FernUniversität in Hagen.

Ablaufplan für die Zeit vor und nach der Geburt

Bekanntwerden der Schwangerschaft

Das Mutterschutzgesetz selbst gibt keine Fristen vor, wann dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitgeteilt werden muss. Allerdings kann die FernUniversität als Arbeitgeberin ihren Verpflichtungen, die sich aus dem Mutterschutzgesetz ergeben, nur nachkommen, wenn sie Kenntnis von einer Schwangerschaft hat. Dazu zählen

- die Mutterschutzfristen,
- das Kündigungsverbot sowie
- besondere Schutzbestimmungen vor allem in Bezug auf gesundheitliche Gefahren, Arbeitszeit- und Pausenregelungen (siehe auch Ihre Rechte).

Deshalb sollten Sie zunächst einmal Ihre Arbeitgeberin, die FernUniversität informieren:

1. In der Regel sprechen Sie zunächst mit Ihrem Vorgesetzten bzw. Ihrer Vorgesetzten. Das erleichtert die weitere Arbeitsplanung und ist vor allem in kleinen Lehrgebieten und Teams wichtig. Hierzu ist es hilfreich, wenn Sie sich erste Gedanken zu den Fragen in der hinten angehängten Checkliste gemacht haben.
2. **Schwangerschaft anzeigen:** Offiziell als ersten Schritt zeigen Sie Ihre Schwangerschaft bei Ihrem zuständigen Sachbearbeiter bzw. Ihrer zuständigen Sachbearbeiterin an und teilen den **vorläufigen Entbindungstermin** mit. Dies können Sie formlos schriftlich tun, d. h. es gibt kein Formular, das Sie verwenden müssen. In einem Schreiben an die Personalabteilung teilen Sie mit, dass Sie schwanger sind und weisen dies z. B. durch die beigefügte Kopie des Mutterpasses (Seite 6 im Mutterpass) nach. Alle Angaben, die über die Terminbestimmung hinaus in der Kopie enthalten sind, können Sie selbstverständlich unkenntlich machen (schwärzen). Sie erhalten dann ein Schreiben der Personalabteilung, in dem Sie nochmal persönlich über Ihre Mutterschutzfristen und die Beschäftigungsverbote 6 Wochen vor der Geburt (nach § 3 Abs. 1 MuSchG) und 8 Wochen bzw. 12 Wochen nach der Geburt (§ 3 Abs. 2 MuSchG) informiert werden. Für Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt auf 12 Wochen.

Unter der **Mutterschutzfrist** versteht man die Zeit vor (6 Wochen) und nach der Entbindung (i.d.R. 8 bzw. 12 Wochen), in der Sie nur auf eigenen ausdrücklichen Wunsch oder nicht arbeiten dürfen.

Für ärztliche Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft können Sie freigestellt werden (§ 7 MuSchG).

Sollte sich der voraussichtliche Entbindungstermin ändern, legen Sie bitte rechtzeitig vor Beginn Ihrer Schutzfrist eine neue Bescheinigung über den endgültigen Entbindungstermin bei Ihrer Personalabteilung vor. So kann die Schutzfrist korrekt berechnet und der endgültige Termin des Beginns Ihrer Schutzfrist festgelegt und Ihnen mitgeteilt werden.

Unmittelbar nach dem Entbindungstermin legen Sie bitte der Personalabteilung eine Kopie der Geburtsurkunde vor. Danach kann dann die Schutzfrist nach der Geburt Tag genau berechnet werden.

Als gesetzlich versicherte Arbeitnehmerin erhalten Sie in der Zeit der Mutterschutzfrist auf Antrag **Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse**. Sind Sie **privat kranken-versichert**, erhalten Sie auf Antrag vom **Bundesamt für Soziale Sicherung** ein einmaliges Mutterschaftsgeld. Die Differenz zwischen Mutterschaftsgeld und vorherigem Nettogehalt erhalten Sie von der FernUniversität als Arbeitgeberzuschuss. Sollte nach ärztlichem Zeugnis das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet sein, wird ein individuelles Beschäftigungsverbot ausgesprochen. In einem solchen Fall zahlt Ihnen der Arbeitgeber die Bezüge weiter.

Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung, reichen Sie bei der Krankenkasse die Bescheinigung ein, in der der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Das Mutterschaftsgeld kann frühestens sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Geburtstermin beantragt werden, die diesbezügliche ärztliche Bescheinigung darf somit frühestens eine Woche vor Beginn der Schutzfrist ausgestellt werden.

Mutterschutz, Elternzeit etc. für Beamtinnen sowie besondere Regelungen für Vertragsverlängerungen bei Beamt*innen auf Zeit

Der Anspruch auf Mutterschutz ist für die Beamtinnen des Landes NRW durch das Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz – LBG NRW) und in der Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrlV NRW) geregelt. Die Verordnung verweist in weiten Teilen auf die für Arbeitnehmerinnen geltenden Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). Grundsätzlich unterscheidet sich die Schutzbedürftigkeit in beiden Beschäftigtengruppen nicht.

Mutterschutz und Schutzfristen

Schwangere Beamtinnen dürfen in den letzten sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich hierzu ausdrücklich bereit. In den ersten acht Wochen nach der Geburt besteht ein Beschäftigungsverbot. Das heißt, die Beamtin darf während dieser Zeit keinen Dienst leisten, selbst wenn sie gerne arbeiten würde.

Besoldung

Während der Schutzfristen und der Zeit eines individuellen Beschäftigungsverbots bleibt der volle Anspruch auf Besoldung bestehen (§ 4 FrUrlV NRW). Dementsprechend gibt es für Beamtinnen kein Mutterschaftsgeld der Krankenkasse und keinen Zuschuss zu diesem vom Arbeitgeber.

Beihilfe

Während des Mutterschutzes hat eine Beamtin Anspruch auf Beihilfe (§ 9 BVO NRW). So wird z. B. zu den Kosten für die Säuglings- und Kleinkinderausstattung ein Zuschuss von 170 Euro gewährt.

Erstattung der Krankenversicherungsbeiträge

Beamtinnen und Beamten werden für die Dauer der Elternzeit die Beiträge für Ihre Krankenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen mit 31 Euro erstattet (§ 13 FrUrlV NRW).

Urlaubsanspruch

Erholungsurlaub, den die Beamtin vor Beginn der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote noch nicht verbraucht hat, wird auf die Zeit nach der Wiederaufnahme des Dienstes übertragen. Der noch zustehende Resturlaub wird nach Ende der Schutzfrist dem Urlaub des laufenden Urlaubsjahres zugerechnet. Gleiches gilt für die Elternzeit (§ 19 FrUrlV NRW).

Erforderliche Untersuchungen in der Schwangerschaft und Stillen

Als Beamtin haben Sie zeitlich unabhängig von dienstlichen Interessen jederzeit das Recht auf Freistellung für die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlichen Untersuchungen oder für die zum Stillen erforderliche Zeit. Freistellungszeiten für Untersuchungen einschließlich Wegezeiten und zum Stillen werden als Arbeitszeit entsprechend § 23 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes berücksichtigt (§ 7 FrUrlV NRW).

Die erforderliche Zeit zum Stillen beträgt mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde ohne Vor- oder Nacharbeit und ohne Anrechnung auf festgesetzte Pausen. Wenn Sie mehr als 8 Stunden arbeiten, ohne dass Sie in dieser Zeit eine Ruhepause von mindestens 2 Stunden haben, dann stehen Ihnen zweimal pro Tag mindestens 45 Minuten zum Stillen zu. Wenn Sie in der Nähe Ihres Arbeitsplatzes keine Möglichkeit haben, Ihr Kind zu stillen, dann können Sie eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten verlangen. Die Zeit, in der Sie zum Stillen freigestellt sind, müssen Sie nicht nacharbeiten. Diese Zeit darf auch nicht auf Ihre Ruhepausen angerechnet werden. Innerhalb des gesetzlichen Rahmens (§ 7 MuSchG) können Sie selbst bestimmen, wo, wann und wie lange Sie stillen.

Elternzeit und Elterngeld

Beamt*innen können Elternzeit in Anspruch nehmen und auch Elterngeld beantragen. Für sie gilt das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ebenso wie für Eltern im Angestelltenverhältnis.

Familienzuschlag

Der Familienzuschlag ist der familienbezogene Bestandteil innerhalb der Besoldung und wird als soziale Komponente zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt. Seine Höhe richtet sich nach dem Familienstand, der Zahl der kindergeldberechtigten Kinder sowie der wohngeldrechtlichen Mietenstufe der Gemeinde, in der die oder der Anspruchsberechtigte mit Hauptwohnsitz gemeldet ist.

Die Neustrukturierung und Zahlung des Familienzuschlags erfolgt von Amts wegen durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung. Es ist daher nicht erforderlich, dass ein Antrag gestellt wird. Dennoch trägt man selbst Verantwortung dafür, den Familienzuschlag in zutreffender Höhe zu erhalten, indem man das LBV entsprechend über Änderungen informiert und die begründenden Unterlagen (bspw. Eheurkunde oder Geburtsurkunde des Kindes) dort einreicht.

Kindergeld

Das Kindergeld ist eine familienpolitische Sozialleistung, die unabhängig vom Einkommen gezahlt wird. Das Kindergeld wird an die Person gezahlt, in deren Obhut sich das Kind

befindet. Lebt das Kind mit beiden Eltern zusammen, können diese bestimmen, wer von ihnen das Kindergeld erhalten soll. Die Auszahlung des Kindergeldes erfolgt in der Regel durch die Familienkassen bei den Agenturen für Arbeit. Das Kindergeld beträgt seit dem 1. Januar 2026 einheitlich 259 Euro pro Kind und Monat.

Vertragsverlängerungen bei Beamt*innen auf Zeit

Das bestehende Beamtenverhältnis auf Zeit kann aufgrund einer Geburt sowie die Inanspruchnahme einer Elternzeit in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt, verlängert werden (§ 44 Abs. 8 S. 3 HG NRW i.V.m § 122 Abs. 2 S. 3 und 4 und Abs. 3 LBG NRW).

Die Verlängerung aufgrund Geburt kann unmittelbar nach der Geburt erfolgen. Hierzu ist keine Freistellung oder ähnliches erforderlich. Die Verlängerung wegen Elternzeit kann zeitgleich mit der Elternzeit beantragt werden.



Ihre Rechte

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle werdenden Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. **Folgende Rechte haben Sie in jedem Fall, unabhängig davon, ob Sie angestellte Mitarbeiterin oder Beamtin sind:**

Als **Beschäftigungsverbot** gelten grundsätzlich die **sechs Wochen vor** der Geburt und **acht Wochen nach der Geburt**. Sollten Sie vor dem errechneten Termin entbinden, wird die nicht in Anspruch genommene Zeit an das Ende des Beschäftigungsverbotes angehängt. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt verlängert sich bei **Mehrlings- und Frühgeburten** im medizinischen Sinn und bei Behinderungen von acht auf zwölf Wochen.

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses** bis auf wenige Ausnahmen **unzulässig**. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberseite während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen darf. Eine **zeitlich befristete Beschäftigung** wird durch Beschäftigungsverbote oder eine Mutterschutzfrist allerdings nicht verlängert.

Schwangere und stillende Frauen sind für **ärztliche Untersuchungen** im Rahmen der Schwangerschaft und Mutterschaft sowie für **erforderliche Stillzeiten** von der Arbeit freizustellen, ohne dass ihnen daraus ein Verdienstausschlag entstehen darf (§ 7 MuSchG).

Die FernUniversität in Hagen macht von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch, den **Urlaubsanspruch während der Elternzeit** durch den Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit in Vollzeit um ein Zwölftes des Jahresurlaubsanspruchs kürzen zu können.

Soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (Beschäftigungsverbot) dürfen Sie als werdende Mutter auch **schon vor der Mutterschutzfrist nicht oder nur eingeschränkt beschäftigt** werden.

Schwangere und stillende Frauen dürfen grundsätzlich **nicht mit unzulässiger Mehrarbeit** belastet werden, nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen **nachts sowie an Sonn- und Feiertagen** beschäftigt werden und **Dienstreisen** sind nur zulässig, sofern **keine unverantwortbare Gefährdung** für Mutter oder Kind besteht und die Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes eingehalten werden (§§ 4 bis 6 sowie §§ 9 bis 13 MuSchG).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen einer **Gefährdungsbeurteilung** mögliche Risiken für die schwangere oder stillende Frau und ihr Kind zu ermitteln, den Arbeitsplatz erforderlichenfalls anzupassen und ein betriebliches oder individuelles Beschäftigungsverbot auszusprechen, wenn eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann (§§ 10, 13 und 16 MuSchG).

Urlaubsanspruch während des Mutterschutzes und der Elternzeit: Urlaub, der zum Zeitpunkt des Beginns des Mutterschutzes noch nicht beansprucht wurde, verfällt nicht und kann noch zum Ende des Mutterschutzes bzw. einer an den Mutterschutz anschließenden Elternzeit genommen werden.

Mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen

Ihr Arbeitsplatz ist so einzurichten, dass Sie und Ihr Kind vor Gesundheitsgefährdungen ausreichend geschützt sind:

- **Tätigkeitsunterbrechungen:** Ihre Tätigkeit muss so gestaltet sein, dass Sie sie bei Bedarf jederzeit kurz und sicher unterbrechen können.
- **Ruhemöglichkeiten:** Zusätzliche Erholungszeiten und geeignete Ruhemöglichkeiten dürfen nicht zu finanziellen Nachteilen oder einer Nacharbeitspflicht führen.
- **Schutz am Arbeitsplatz:** Die Arbeitsbedingungen werden so gestaltet, dass Ihre Gesundheit und die Ihres Kindes geschützt sind und Sie Ihre Tätigkeit während der Schwangerschaft möglichst fortführen können.
- **Ausschluss von Gefährdungen:** Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, unverantwortbare Gefährdungen für Sie und Ihr Kind auszuschließen.
- **Bezug zur Tätigkeit:** Berücksichtigt werden nur Gefährdungen, die mit Ihrer beruflichen Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen zusammenhängen.
- **Bezug zur Schwangerschaft:** Schutzmaßnahmen greifen bei Gefährdungen, die speziell die Schwangerschaft oder die Gesundheit des Kindes betreffen können.
- **Bewertung von Risiken:** Je schwerwiegender ein möglicher Gesundheitsschaden ist, desto strengere Schutzmaßnahmen sind erforderlich.
- **Besondere Gesundheitsrisiken:** Schutz besteht insbesondere vor Risiken durch Gefahrstoffe, Biostoffe, Strahlung, Lärm, Hitze, Kälte, körperliche Belastungen und Arbeiten unter hohem Zeitdruck.

In Kontakt bleiben

Während der Elternzeit

Auch während der Elternzeit bleiben Sie auf Wunsch mit der FernUniversität in Kontakt. Dazu gehören beispielsweise Einladungen zum Betriebsfest, Betriebsausflug oder Campusfest sowie die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. So können Sie sich über aktuelle Entwicklungen informieren und wichtige Kontakte aufrechterhalten. Die Teilnahme an diesen Angeboten ist selbstverständlich freiwillig und hat keine Auswirkungen auf Ihre Elternzeit. Gleichzeitig kann der Kontakt den späteren Wiedereinstieg erleichtern und dazu beitragen, Ihre Rückkehr an die FernUniversität gut vorzubereiten.



Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Für einen gelungenen Wiedereinstieg empfiehlt es sich, frühzeitig das Gespräch mit Ihrer Führungskraft zu suchen und den gewünschten Rückkehrtermin gemeinsam abzustimmen. Dabei können passende Arbeitszeitmodelle wie Vollzeit, Teilzeit oder flexible Arbeitsformen besprochen und individuell geplant werden. Ebenso ist es hilfreich, rechtzeitig eine verlässliche Kinderbetreuung zu organisieren, um den Übergang in den Arbeitsalltag möglichst entspannt zu gestalten. Bei Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt Sie der FamilienService gerne.

Zudem gibt es Handlungsempfehlungen für ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement nach familiären Erwerbsunterbrechungen an der FernUniversität in Hagen.

<https://e.feu.de/wiedereinstieg>



... und nach dem Mutterschutz?

Elternzeit und Elterngeld

(nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)

Das Baby ist da? Nun haben Sie die Möglichkeit **Elternzeit** zu nehmen. Die Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, aber sie muss angemeldet werden. Dazu reichen Sie eine formlose Anzeige in der Personalabteilung ein. Einen Vordruck hierzu erhalten Sie im FamilienService. Die **Anmeldung** muss sieben Wochen vor dem geplanten Beginn erfolgen.

Wenn Sie als Vater möchten, dass die Elternzeit unmittelbar ab der Geburt beginnt, melden Sie diese bitte **spätestens** sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin bei Ihrem Arbeitgeber an.

Jeder Elternteil kann Elternzeit (jeweils bis zu 36 Monate) beanspruchen und dies unabhängig davon, in welchem Umfang die Partnerin bzw. der Partner die Elternzeit nutzt. Elternzeit kann somit auch gleichzeitig genommen werden. Der Anspruch auf Elternzeit endet spätestens vor dem achten Geburtstag des Kindes. Bis zu 24 Elternzeitmonate der insgesamt möglichen drei Jahre pro Elternteil können flexibel zwischen dem dritten dem achten Geburtstag genommen werden. Die Elternzeitmonate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes müssen spätestens 13 Wochen vor dem geplanten Beginn angezeigt werden.

Die Mutterschutzfrist nach der Geburt (8 Wochen) wird auf die dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Die Elternzeit kann in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden.

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 32 Stunden wöchentlich zulässig. Möchten Sie während der

Elternzeit Ihre Erwerbsarbeit nicht vollständig unterbrechen, sondern in Teilzeit arbeiten, kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragt werden.

Während der Elternzeit besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Gehaltszahlung durch den Arbeitgeber. Zur finanziellen Absicherung können Eltern jedoch Elterngeld in Form von **Basiselterngeld**, als **ElterngeldPlus** oder in Form des Partnerschaftsbonus beziehen. Der **Partnerschaftsbonus** ermöglicht zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn beide Elternteile gleichzeitig in Teilzeit arbeiten und die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen (§§ 4, 4a und 4b BEEG).

Falls Sie **Elterngeld** beantragen möchten, schicken Sie den Antrag **nach der Geburt** des Babys an die zuständige Elterngeldstelle. Denn erst dann liegt Ihnen die für die Antragstellung notwendige Geburtsbescheinigung mit dem Verwendungszweck „für Elterngeld“ vor, die Sie zusammen mit der Geburtsurkunde beim Standesamt erhalten.

Es ist unbedingt ratsam, sich vor der Antragstellung bei der Elterngeldstelle beraten zu lassen. Die für Sie zuständige Elterngeldstelle finden Sie durch Eingabe der Postleitzahl auf den Webseiten des Familienportals des BMfBFSFJ.

Bei Ihrer Elterngeldstelle erfahren Sie auch welche Unterlagen zusammen mit dem Antrag auf Elterngeld eingereicht werden müssen.

Zudem steht Ihnen Kindergeld zu, welches unabhängig vom Einkommen gezahlt wird und seit dem 1. Januar 2026 einheitlich 259 Euro pro Kind und Monat beträgt.

Familienpolitische Komponente nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Bei Beschäftigten, die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG § 2 Absatz 1) angestellt wurden, ermöglicht das Gesetz die Option, die zulässige Gesamtbefristungsdauer um zwei Jahre pro Kind zu erhöhen. Die Verlängerung erfolgt nicht automatisch, sondern nur mit Einverständnis der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.



... zurück an der FernUniversität

Beim Wiedereinstieg unterstützen Einarbeitungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der regelmäßige Austausch mit dem Team und der Führungskraft dabei, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren und den Übergang in den Arbeitsalltag zu erleichtern.

Unterstützungsangebote des FamilienService

- Wir bieten Ihnen Informationen und Beratung bei allen Fragen rund um die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.
<https://e.feu.de/familienervice>
- Wir unterstützen Sie bei der **Kinderbetreuung**. Im Notfall ist der MiniCampus für Ihre Kinder da. Dort können bereits Babys im Alter von acht Wochen betreut werden.
<https://e.feu.de/minicampus>
- **Stillräume** – in einem gewissen Rahmen (laut Mutterschutzgesetz beispielsweise mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde) können stillende Mütter für die erforderliche Stillzeit freigestellt werden. Es stehen vier Räume auf dem Campus zur Verfügung, in denen Sie in Ruhe stillen können. Weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten des FamilienService unter A – Z (Stillräume).
<https://e.feu.de/themen-s>
- **Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung**: Eine aktuelle Broschüre mit wichtigen Informationen zu den Maßnahmen und Möglichkeiten familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung für Tarifbeschäftigte sowie Beamte und Beamtinnen erhalten Sie im FamilienService. Die PDF-Version finden Sie auf den Webseiten des FamilienService unter A – Z (flexible Arbeitszeitregelungen).
<https://e.feu.de/themen-f>



Gesetze und weiterführende Infos

- Näheres zum **Mutterschutz, Mutterschaftsgeld und Mutterschutzgesetz** können Sie dem Leitfaden zum Mutterschutzgesetz (PDF) des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend entnehmen: Als Download unter diesem Link:
<https://e.feu.de/bm-lzm>
- Das **Mutterschutzgesetz** (den Gesetzestext) finden Sie auf den Webseiten des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz:
<https://e.feu.de/muschg>
und auf der FernUni-internen Webseite mit den ausgangspflichtigen Gesetzen:
<https://e.feu.de/ap-gesetze>
- **Entbindungsterminrechner** auf der Webseite des Bundesinstituts für öffentliche Gesundheit:
<https://e.feu.de/geburtstermin>
- Mehr Informationen zur **Elternzeit und Elterngeld** finden Sie in der PDF-Broschüre Elterngeld und Elternzeit des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Als Download unter diesem Link:
<https://e.feu.de/elterngeld-zeit>
oder als Broschüre im FamilienService erhältlich.
- **Elterngeldstellen** in Ihrer Nähe finden Sie auf den Familienportal Webseiten des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
<https://e.feu.de/elterngeldstellen>
und auf den Webseiten des FamilienService der Fern-Universität: unter A – Z Elternzeit und Elterngeld.
<https://e.feu.de/themen-e>
- Das **Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit** (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz-BEEG) finden Sie auf den Webseiten des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz:
<https://e.feu.de/beeg>
- Weitere Informationen für **Beamtinnen und Beamte** enthält die Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrIV NRW):
<https://e.feu.de/verordnung-freistellung>

Fragenkatalog für die Zeit vor und nach der Geburt – Hierüber sollten Sie sich im Klaren sein:

Daten

Fragen an die werdenden Eltern	Ihre Notizen
Errechneter Entbindungstermin	
Bisher in Anspruch genommene Urlaubstage	
Mehrarbeitsstunden bis zum heutigen Tag	
Von der Personalabteilung bekommen Sie (nach der Meldung der Schwangerschaft) in einem Schreiben mitgeteilt:	
Beginn des Mutterschutzes	
Demzufolge letzter Arbeitstag	



Elternzeit

Fragen an die werdenden Eltern	Ihre Notizen
Möchten Sie Elternzeit in Anspruch nehmen? Wenn ja, wie lange?	
Möchte Ihr Partner/Ihre Partnerin Elternzeit nehmen?	
Wie möchten Sie die Elternzeit untereinander aufteilen?	
Möchten Sie während der Elternzeit weiterarbeiten? Z. B. in Teilzeit während der Elternzeit oder in Teilzeit mit reduzierter Stundenzahl?	

Ausstieg und Kontakt halten

Fragen an die werdenden Eltern	Ihre Notizen
Wie möchten Sie idealerweise mit Ihrem bestehenden Urlaubsanspruch und Ihren geleisteten Mehrarbeitsstunden verfahren?	
Haben Sie Vorschläge für Ihre Vertretung, die Sie Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten mitteilen möchten?	
Wenn Sie Elternzeit in Anspruch nehmen wollen: Möchten Sie in dieser Zeit Kontakt zur FernUniversität halten?	
Möchten Sie zu Betriebsfesten, Betriebsausflügen, Campusfesten etc. eingeladen werden?	
Darf Ihnen die FernUniversität wichtige bzw. interessante Informationen per E-Mail zukommen lassen?	
Haben Sie Interesse an der internen Fortbildung während der Elternzeit?	
Möchten Sie während der Elternzeit zeitweise z. B. im Vertretungsfall arbeiten?	

Rückkehr

Fragen an die werdenden Eltern	Ihre Notizen
Für wann planen Sie die Rückkehr aus der Elternzeit?	
Planen Sie nach der Rückkehr aus der Elternzeit eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung?	

Eigene Anmerkungen und Fragen

Der Ablaufplan in Kürze:

Beruflich und finanziell relevante Termine und Fristen
für die Zeit vor und nach der Geburt



Bei Bekanntwerden der Schwangerschaft

- **Information** der/des Vorgesetzten und der Personalabteilung über den voraussichtlichen Geburtstermin und erstes Gespräch mit dem/der Vorgesetzten
- **Planung** der Zeit bis zur Mutterschutzfrist/ Elternzeit, evtl. erste Absprachen zu Vertretungsregelungen
- **Für Väter: Anmeldung der Elternzeit**, wenn diese direkt nach der Geburt beginnen soll (ggf. Mitteilung eines Teilzeitwunsches) spätestens 7 Wochen vor der Entbindung!

Hinweise des FamilienService:

Kennen Sie den Entbindungsterminrechner (S. 11)?

Überlegen Sie sich vorher anhand der Checkliste, was es mit Ihrem Vorgesetzten bzw. Ihrer Vorgesetzten zu besprechen gibt.

Nutzen Sie die Beratung des FamilienService!



7 Wochen vor der Entbindung

- **Beantragung des Mutterschaftsgeldes** bei der Krankenkasse bzw. der Bundesstelle für soziale Entschädigung (die dazu notwendige ärztliche Bescheinigung wird frühestens 7 Wochen vor dem Entbindungstermin ausgestellt)

Beantragung Mutterschaftsgeld:

wenn gesetzlich
krankenversichert
<https://e.feu.de/gesetzlich-kk>

wenn privat
krankenversichert
<https://e.feu.de/privat-kk>



6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin

- **Beginn des Mutterschutzes**

**Die für Sie zuständige
Elterngeldstelle finden
Sie hier:**

[https://e.feu.de/
elterngeldstellen](https://e.feu.de/elterngeldstellen)

Nach der Entbindung

- Kopie der **Geburtsurkunde** an die Krankenkasse und an die Personalabteilung
- **Beantragung des Kindergeldes** (bei der zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit)
- **Kinderfreibetrag** wird vom Finanzamt automatisch bei der Steuerveranlagung berücksichtigt (Anlage Kind)
- **Beantragung des Elterngeldes** bei der zuständigen Elterngeldstelle (rückwirkende Zahlung nur für 3 Monate möglich!)
- **Elternzeit anzeigen:** Verbindliche Festlegung, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren Elternzeit genommen werden soll.



Elternzeit- und Elterngeld-Planung

[https://e.feu.de/
elternzeit-aufteilen](https://e.feu.de/elternzeit-aufteilen)

Im FamilienService können Sie eine Magnettafel ausleihen, mit der Sie die Elternzeit und den Elterngeldbezug planen können.

Gerne helfen wir Ihnen bei der Planung!

Eine Woche nach der Geburt

- **Für Mütter: Anmeldung der Elternzeit** der Mutter, wenn diese direkt nach dem Mutterschutz beginnen soll (ggf. Mitteilung eines Teilzeitwunsches) oder schriftliche Mitteilung an die Personalabteilung über die Rückkehr in die bisherige Tätigkeit nach dem Mutterschutz.



Ansprechpersonen

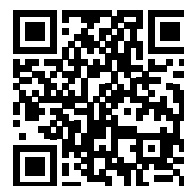
Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Ihre Sachbearbeiterin oder Ihren Sachbearbeiter in der Personalabteilung.

Wissenschaftliches Personal: Dezernat 3.1
Tariflich Beschäftigte: Dezernat 3.2
Beamten und Beamte: Dezernat 3.5

Bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können Sie sich auch an den FamilienService wenden:

Tel.: +49 2331 987-2091
familienervice@fernuni-hagen.de

<https://e.feu.de/familienervice>



Weitere Informationen zum Thema Familie und Gesundheit finden Sie unter:
www.fernuni-hagen.de/arbeiten/familie_gesundheit



FamilienService

Universitätsstraße 47
58097 Hagen

Tel.: +49 2331 987-2091
familien-service@fernuni-hagen.de

FamilienService