Elternzeitantrag/-anmeldung

An die Technische Universität München, Zentralabteilung 2:

☐ Referat 21 München, V_Sekretariat_ZA2@zv.tum.de ☐ Referat 23, Garching, za2-ref23.sekretariat.zv@tum.de

☐ Referat 22, München, V_Sekretariat_ZA2@zv.tum.de ☐ Referat 24, Weihenstephan, za2-ref24.sekretariat.zv@tum.de

Der/die Vorgesetzte ist bei einer Übersendung per E-Mail zwingend in „cc“ zu setzen.

Nachname, Vorname	Geburtsdatum
Anschrift (Straße, Hausnummer, PLZ, Wohnort)	
Beschäftigungsstelle	Dienstbezeichnung
E-Mail	Telefon (tagsüber)

Anlagen ☐ Geburtsurkunde (Kopie) ☐ Frühgeburtsbescheinigung

Ich beantrage/verlange Elternzeit zur Betreuung und Erziehung des in meinem Haushalt lebenden

☐ Kindes ☐ Enkelkindes

Nachname, Vorname(n) des Kindes	Geburtsdatum

☐ Für das o. g. Kind wurde bereits Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber in Anspruch genommen (bitte Nachweis beilegen).

Die Elternzeit soll

☐ im Anschluss an die Schutzfrist beginnen und sich bis zur Höchstdauer (Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes) erstrecken.

☐

beginnen am	bis einschließlich

☐ in folgenden Abschnitten genommen werden:

beginnen am	bis einschließlich
beginnen am	bis einschließlich

☐ Ich beabsichtige, einen Teil von _____ Monaten (höchstens 24 Monate) der Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes zu nehmen.

☐ Ich möchte während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im zulässigen Umfang (siehe Informationen unter Ziffer 14) bei der Technischen Universität München ausüben:

beginnen am	bis einschließlich	zeitlicher Umfang (Std./Woche)
☐ von der Fünf-Tage-Woche abweichende Festlegung auf	Tage, und zwar: ☐ Mo ☐ Di ☐ Mi ☐ Do ☐ Fr	

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Bereich, deren Arbeitsverhältnis zu Beginn der beantragten Elternzeit nach § 2 Absatz 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) befristet ist (nähere Ausführungen siehe Informationen unter Ziffer 4):

Einverständniserklärung

☐ Mit der Verlängerung meines gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnisses um die während der auf der Grundlage des § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnisse entstandenen Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist (Arbeitszeit: mindestens 11 Std./Woche), gemäß § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bin ich einverstanden.

☐ Ich wünsche keine Verlängerung meines gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsverhältnisses.

.....

Ort, Datum

Stand 01.05.2025

Wichtige Informationen zur Elternzeit

1. Elternzeit können grundsätzlich nur Mütter und Väter für ihre Kinder beanspruchen. Unter bestimmten Voraussetzungen können aber auch Großeltern einen Anspruch auf Elternzeit geltend machen. Nähere Informationen zu den Anspruchsvoraussetzungen können der Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entnommen werden.

2. Bis zum vollendeten dritten Lebensjahr ist die Elternzeit **spätestens sieben Wochen** vor ihrem Beginn vom Arbeitgeber zu verlangen. Das gilt auch dann, wenn sich die Elternzeit unmittelbar an die Geburt des Kindes (z.B. Elternzeit des Vaters) oder an die Mutterschutzfrist anschließen soll. Falls aus dringenden Gründen die Einhaltung der Frist nicht möglich ist, wenden Sie sich bitte an Ihre/Ihren zuständige/n Personalbetreuer/in der Personalabteilung oder der Personalverwaltungen der Standorte.

Gleichzeitig mit der Anmeldung müssen Sie sich **verbindlich** festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von **zwei Jahren** die Elternzeit genommen werden soll. Wenn die Elternzeit der Mutter sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist bzw. an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub anschließt, dann wird die Zeit der Mutterschutzfrist ab Geburt bei dieser Zweijahresfrist berücksichtigt. Die Mutter muss sich in diesen Fällen bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes festlegen.

3. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. In diesem Fall muss die Elternzeit **spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit** beantragt bzw. angemeldet werden.

4. **Befristete Arbeitsverträge** verlängern sich durch die Elternzeit grundsätzlich nicht. Elternzeit kann daher grundsätzlich längstens bis zum Ablauf des aktuellen Arbeitsvertrags gewährt werden.

Sonderregelungen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG:

Der Gesetzgeber hat zum Schutz der Karriereverläufe im Wissenschaftsbereich bestimmt, dass sich die jeweilige Dauer eines nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristeten Arbeitsvertrages im Einverständnis mit dem Mitarbeiter / der Mitarbeiterin um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, verlängert (Die Arbeitszeit muss im Verlängerungszeitraum aber mindestens 11 Stunden/Woche betragen, damit die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung in zeitlicher Hinsicht möglich ist).
Dies gilt auch, wenn die beantragte Elternzeit zumindest teilweise das aktuelle Arbeitsverhältnis an der TUM überschreitet.

Voraussetzung für die Verlängerung Ihres Arbeitsverhältnisses ist, dass Sie rechtzeitig vor dem Ende des bestehenden Arbeitsverhältnisses Ihr Einverständnis zur Verlängerung Ihres befristeten Arbeitsverhältnisses auf der Seite 1 des Antrags auf Elternzeit (Einverständniserklärung) erklären.

Sofern Sie sich zum Zeitpunkt des Beginns der Elternzeit bereits in einem Nacharbeitszeitraum aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit befinden, wird ihr Arbeitsverhältnis wiederum um die entstandenen Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist, verlängert werden.

Über eventuelle sonstige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftliches Personal, die sich durch familienpolitische Aspekte ergeben könnten, informieren die zuständigen Personalbetreuer/innen der Personalabteilung.

5. **Verlängerungen** der Elternzeit müssen rechtzeitig beantragt bzw. angemeldet werden.

6. Bei Geburt eines (weiteren) Kindes kann eine bereits laufende Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden, um die Mutterschutzfristen und die damit verbundenen Rechte in Anspruch nehmen zu können. In diesen Fällen muss dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig schriftlich mitgeteilt werden. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit ist nicht vorgesehen, d.h. die Elternzeit kann frühestens enden, wenn die Mitteilung der Technischen Universität München zugegangen ist.

7. **Elterngeld/ElterngeldPlus** beantragen Sie bitte ausschließlich beim zuständigen Zentrum Bayern Familie und Soziales: www.zbfs.bayern.de.
Dort erhalten Sie auch detaillierte Informationen zum Thema Elterngeld/ElterngeldPlus und Elternzeit.

8. Ausführliche Informationen stellt außerdem das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Verfügung: www.bmfsfj.de.

9. **Stufenlaufzeiten TV-L**: Der Aufstieg in die nächsthöhere Stufe setzt grundsätzlich eine ununterbrochene Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber voraus (§ 16 Abs. 3 TV-L). Unterbrechungszeiten wegen der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz werden der ununterbrochenen Tätigkeit gleichgesetzt (§ 17 Abs. 3 Satz 1 Buchst. A TV-L) und sind somit auf die Stufenlaufzeit anzurechnen. Unterbrechungszeiten aufgrund einer Elternzeit werden zwar nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet, sie sind aber im Übrigen für die Stufenentwicklung unschädlich (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L). D.h. die vor der Unterbrechung erreichte Stufenlaufzeit wird während der Elternzeit angehalten und läuft bei Wiederaufnahme der Beschäftigung nahtlos dort weiter, wo die/der Beschäftigte innerhalb der Stufe aufgehört hat. Eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber beeinträchtigt die Stufenlaufzeit bzw. den Stufenaufstieg nach §§ 16 und 17 TV-L nicht. Das Erreichen der nächsthöheren Stufe wird dadurch nicht verlängert.

10. Durch eine Elternzeit können **zusatzversorgungsrechtliche Nachteile** dadurch entstehen, falls kein oder ein niedrigeres Entgelt als vor der Elternzeit gewährt wird. Ansprechpartner für Fragen im Einzelnen hierzu ist die VBL.

11. Beschäftigte haben während der Elternzeit die Möglichkeit, sich im Rahmen der steuerlich geförderten **kapitalgedeckten Altersvorsorge** („Riester-Rente“) freiwillig zu versichern (§ 26 ATV). Eine bereits bestehende freiwillige Versicherung kann beitragsfrei gestellt oder mit eigenen Beträgen fortgeführt werden.

12. Wurde vor der Elternzeit eine **Entgeltumwandlung** vereinbart, ruht diese Vereinbarung, wenn während der Elternzeit kein Entgelt gezahlt wird. Soweit es Regelungen des Versicherungsträgers vorsehen, kann die/der Beschäftigte die Versicherung während der Elternzeit mit eigenen Beträgen fortführen.

13. Wir raten Ihnen, sich über die **sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen** einer Elternzeit individuell und unmittelbar durch die zuständigen Beratungsstellen der jeweiligen Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Agenturen für Arbeit) informieren zu lassen.

Bei einer elterngeldunschädlichen Teilzeitbeschäftigung, die während der Elternzeit ausgeübt wird, richtet sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung in allen vier Versicherungszweigen nach den allgemeinen Vorschriften der Sozialversicherung.

14. Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 32 Stunden zulässig. Während einer Elternzeit für Kinder, die vor dem 1. September 2021 geboren wurden, beträgt der Höchstumfang 30 Stunden.
Sonderregelung für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG:
Während der Elternzeit muss die Arbeitszeit mindestens 11 Stunden/Woche betragen, damit die Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung in zeitlicher Hinsicht möglich ist.

Unter folgenden Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (§ 15 Abs. 7 BEEG):

• das Arbeitsverhältnis besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,

• die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 32 bzw. 30 Wochenstunden verringert werden,

• dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.

15. Erholungsurlaub:

Bitte beachten Sie, dass der Erholungsurlaub, der Ihnen für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt wird. Dies gilt nicht, wenn während der Elternzeit Teilzeitarbeit geleistet wird. Wurde der Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig eingebracht, so wird der Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt.

Während der mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote und der Elternzeit (ohne Teilzeit) verfällt weder zuvor nicht genommener noch während dieser Zeit erworbener Urlaub.

Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so ist der noch nicht gewährte Urlaub vollständig abzugelten.