



**FAMILIENLEITFADEN
DES
DEUTSCHEN HISTORISCHEN INSTITUTS PARIS**

Informationen zu Mutterschutz, Elternzeit und -geld
sowie Kinderbetreuung in Deutschland und Frankreich

I. VOR DER GEBURT EINES KINDES.....	2
MITTEILUNG ÜBER DIE SCHWANGERSCHAFT.....	2
<i>Für Entsandte</i>	<i>2</i>
<i>Für lokal Beschäftigte</i>	<i>2</i>
ABWESENHEITEN WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT	3
<i>Für Entsandte</i>	<i>3</i>
<i>Für lokal Beschäftigte</i>	<i>3</i>
MUTTERSCHUTZ UND MUTTERSCHAFTSGELD.....	3
<i>Für Entsandte</i>	<i>3</i>
<i>Für lokal Beschäftigte</i>	<i>3</i>
II. DIE GEBURT	4
KRANKENHAUS (MATERNITÉ) FÜR DIE ENTBINDUNG IN PARIS	4
GEBURT IN DEUTSCHLAND.....	4
III. NACH DER ENTBINDUNG.....	5
GEBURTSURKUNDE	5
GEBURTS- ODER ADOPTIONSPRÄMIE	5
<i>Für Entsandte</i>	<i>5</i>
<i>Für lokal Beschäftigte (prime à la naissance / à l'adoption)</i>	<i>5</i>
ELTERNZEIT UND ELTERNGELD.....	5
<i>Für Entsandte</i>	<i>5</i>
<i>Für lokal Beschäftigte</i>	<i>6</i>
IV. DIE GESUNDHEIT IHRES KINDES – VERSICHERUNG UND STAATLICHE UNTERSTÜTZUNG	7
GESUNDHEIT DES KINDES – ALLGEMEINES	7
<i>Für Entsandte</i>	<i>7</i>
<i>Für lokal Beschäftigte</i>	<i>7</i>
ABWESENHEITEN BEI ERKRANKTEN KINDERN	8
<i>Für Entsandte (allgemeine Regelung).....</i>	<i>8</i>
<i>Für lokal Beschäftigte (allgemeine Regelung).....</i>	<i>8</i>
<i>Besondere Vereinbarungen am DHIP.....</i>	<i>9</i>
FAMILIENKASSE UND CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CAF)	9
<i>Für Entsandte</i>	<i>9</i>
<i>Für lokal Beschäftigte</i>	<i>9</i>
KINDERGELD.....	9
<i>Für Entsandte</i>	<i>9</i>
<i>Für lokal Beschäftigte</i>	<i>10</i>
V. BETREUUNG IHRES KINDES.....	10
BETREUUNGSMÖGLICHKEITEN IN FRANKREICH	10
<i>Krippe (crèche)</i>	<i>10</i>
<i>Private Kinderkrippe (crèche privée)</i>	<i>10</i>
<i>Assistante maternelle und garde d'enfant à domicile</i>	<i>11</i>
<i>Halte-garderie</i>	<i>11</i>
<i>Kindergarten (jardin d'enfants)</i>	<i>11</i>
<i>Vorschule (école maternelle)</i>	<i>11</i>
<i>Ecole élémentaire</i>	<i>11</i>
<i>Deutsch-französische Betreuungseinrichtungen</i>	<i>11</i>
<i>Finanzielle Unterstützung durch die CAF: le complément de libre choix du mode de garde (Cmg)</i>	<i>12</i>
<i>Auslandsschulbeihilfe für Entsandte.....</i>	<i>12</i>
<i>Betreuungskosten während Dienstreisen</i>	<i>12</i>

PRÄAMBEL

Das Deutsche Historische Institut Paris (DHIP) fördert die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen und sorgt für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bei vergleichbarer Ausgangslage strebt das DHIP darüber hinaus eine Gleichbehandlung von entsandten und lokal beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, sofern die örtlichen Bedingungen, insbesondere das örtliche Arbeitsrecht, dem nicht entgegenstehen.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung am DHIP richten sich nach dem vom Stiftungsrat der Max Weber Stiftung – Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland (MWS) beschlossenen Gleichstellungsplan für den Zeitraum Januar 2018 bis Dezember 2021.

Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte der MWS ist Dr. Christiane Swinbank vom DHI London (gewählt bis September 2023). Im DHIP ist Katarzyna Antonowicz amtierende Vertrauensfrau. Als Ansprechpartnerin vor Ort für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient sie als Mittlerin gegenüber der Direktion in Fragen der Gleichstellung und vertritt die Gleichstellungsbeauftragte unter anderem bei Bewerbungsverfahren.

Insbesondere für konkrete administrative Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen am DHIP neben der Vertrauensfrau für Gleichstellung außerdem die Verwaltungsleitung sowie die Personalverwaltung gerne zur Verfügung.

Im Folgenden stellen wir Informationen rund um das Thema Kinder, zu Besonderheiten der Kinderbetreuung in Frankreich sowie am DHIP geltenden Sonderregelungen zur Verfügung. Die Informationen beruhen auf Recherchen der Verwaltung und der Personalvertretungen sowie persönlichen Erfahrungen von Kolleginnen und Kollegen. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und alle Angaben sind ohne Gewähr. Betroffenen Kolleginnen und Kollegen wird empfohlen, frühzeitig eigene Recherchen zu unternehmen und sich an die jeweils zuständigen Behörden zu wenden.

I. VOR DER GEBURT EINES KINDES MITTEILUNG ÜBER DIE SCHWANGERSCHAFT

Für Entsandte

Die Schwangerschaft und der mutmaßliche Tag der Entbindung sollen dem Arbeitgeber gem. §15 (1) Mutterschutzgesetz mitgeteilt werden, sobald die Schwangerschaft bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss ein ärztliches Zeugnis, das die Schwangerschaft medizinisch bestätigt, vorgelegt werden. Laut Mutterschutzgesetz besteht kein Zwang, die Schwangerschaft mitzuteilen. Allerdings verzichtet die werdende Mutter dann auch auf die im Mutterschutz geregelten Maßnahmen. Für die Berechnung des Mutterschutzes vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme mit dem mutmaßlichen Tag der Entbindung maßgebend. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

Für lokal Beschäftigte

Bei Feststellung der Schwangerschaft stellt der Arzt eine *déclaration de grossesse* aus, auf der das voraussichtliche Geburtsdatum vermerkt ist. Damit kündigt die werdende Mutter ihre Schwangerschaft vor Ablauf des dritten Monats der französischen Sozialversicherung (*sécurité sociale*) sowie der CAF (*caisse d'allocations familiales*) an.

Es gibt in Frankreich keine gesetzliche Frist, innerhalb derer die Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber ankündigen muss. Solange sie dies jedoch nicht getan hat, kann sie nicht von den mit der Schwangerschaft verbundenen Vorteilen (z.B. Kündigungsschutz, Abwesenheiten für Vorsorgeuntersuchungen) profitieren.

Weitere Informationen zur *déclaration de grossesse* sind unter anderem hier zu finden:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N439>

<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/grossesse>

ABWESENHEITEN WÄHREND DER SCHWANGERSCHAFT

Für Entsandte

Eine schwangere Arbeitnehmerin ist zunächst gehalten, Vorsorgeuntersuchungen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind, möglichst außerhalb der Arbeitszeit stattfinden zu lassen. Ist dies nicht möglich, hat sie Anspruch darauf, vom Arbeitgeber freigestellt zu werden. Auf betriebliche Belange ist Rücksicht zu nehmen.

Für lokal Beschäftigte

Für die Wahrnehmung der in Frankreich üblichen sieben Vorsorgeuntersuchungen während der Schwangerschaft ist die werdende Mutter von der Arbeit freigestellt. Diese können also auch während der Arbeitszeit wahrgenommen werden.

MUTTERSCHUTZ UND MUTTERSCHAFTSGELD

Für Entsandte

Mutterschutz

Die Dauer des Mutterschutzes beträgt regulär 14 Wochen (sechs Wochen prä- und acht postnatal), im Falle einer Früh- oder Mehrlingsgeburt variiert sie (§ 3 MuSchG). Während der pränatalen Schutzfrist kann die Mutter arbeiten, wenn sie dies ausdrücklich wünscht und der Personalverwaltung schriftlich mitgeteilt hat. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist notwendig. Nach der Entbindung besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Ausführliche Informationen finden Sie auf dem Familienportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschutz> sowie in einem Leitfaden des Ministeriums zum Thema

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen Krankenkassen während der Schutzfristen, vor und nach der Entbindung sowie am Entbindungstag ausgezahlt. Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ist eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme erforderlich. Gesetzlich Versicherte erhalten bis zu 13 € pro Kalendertag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Differenz zwischen Mutterschaftsgeld und Nettogehalt, zu dem auch Mietzuschuss und Auslandszuschlag zählen, zu begleichen. Sowohl das Mutterschaftsgeld als auch der Arbeitgeberzuschuss sind steuer- und sozialabgabenfrei.

Weitere Informationen finden Sie im oben genannten Leitfaden zum Mutterschutz.

Für lokal Beschäftigte

Mutterschutz (*congé de maternité*)

Der Mutterschutz in Frankreich teilt sich auf in einen *congé prénatal* (vor der Geburt) und einen *congé postnatal* (nach der Geburt). Die Dauer des Mutterschutzes in Frankreich richtet sich nach der Anzahl der Kinder, die man eventuell bereits hat oder betreut und nach der Anzahl der Kinder, die erwartet werden.

Für Einzelheiten siehe:

<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption/conge-maternite>

Mutterschaftsgeld (*indemnités de congé maternité*)

Voraussetzung für ein Anrecht auf Bezug des Mutterschaftsgeldes ist, dass die werdende Mutter zum Datum der Entbindung bereits für eine Dauer von mindestens zehn Monaten Beiträge in die französische Sozialversicherungskasse geleistet hat. Einzelheiten können hier nachgelesen werden: <https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnite-journalieres/conge-maternite>

Der Arbeitgeber sendet der Sozialversicherung zu Beginn des *congé prénatal* eine sog. *attestation de salaire* zu, die Grundlage für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist. Die Arbeitnehmerin selbst muss keinerlei Schritte unternehmen, um das Mutterschaftsgeld zu erhalten.

In Frankreich ist der Arbeitgeber gesetzlich nicht dazu verpflichtet, die Differenz zwischen Mutterschaftsgeld und Nettogehalt auszugleichen. Das DHIP übernimmt jedoch diese Differenz. Die Arbeitnehmerin erhält während des Mutterschutzes somit ihr normales Gehalt. Die *indemnités journalières (de la sécurité sociale - IJSS)* werden in diesem Fall von der Sozialversicherung an das DHIP überwiesen (*subrogation*). Sie sind, auch für mit ihrem Entgelt in Deutschland steuerpflichtig Beschäftigte, in Frankreich steuerpflichtig. D.h. für die praktische Umsetzung, dass für diese Tagegelder bei der Steuererklärung in Frankreich kein *crédit d'impôt* beantragt werden kann.

In Deutschland ist das französische Mutterschaftsgeld seit einer Änderung des Doppelbesteuerungsabkommens zum 1.1.2016 nicht steuerpflichtig.

II. DIE GEBURT

KRANKENHAUS (*MATERNITÉ*) FÜR DIE ENTBINDUNG IN PARIS

In Paris empfiehlt es sich, sich nach Bekanntwerden der Schwangerschaft umgehend in einem Krankenhaus für die Entbindung anzumelden.

Es gibt drei verschiedene Typen von Krankenhäusern, je nachdem, ob es sich um eine Risikoschwangerschaft handelt oder nicht (Typ 1, 2 und 3). Der behandelnde Arzt empfiehlt den im jeweiligen Fall geeigneten Typus.

Außerdem gibt es verschiedene Arten von Krankenhäusern, die sich im Hinblick auf den Komfort, aber auch die Kosten unterscheiden. Erkundigen Sie sich rechtzeitig, ob alle Kosten direkt von der Sozialversicherung übernommen werden oder möglicherweise ein Restbetrag von Ihnen selbst getragen werden muss.

Entsantden Mitarbeiterinnen wird empfohlen, sich frühzeitig um eine französische Krankenversicherung (*carte vitale*) zusätzlich zur deutschen zu kümmern, um die Abrechnung unkomplizierter zu machen.

GEBURT IN DEUTSCHLAND

Auch wer sein Kind in Deutschland zur Welt bringen möchte, sollte sich frühzeitig über die Möglichkeiten der Entbindung vor Ort informieren. Eine vorherige Anmeldung ist oft nicht zwingend, reduziert aber den bürokratischen Aufwand am Entbindungstag selbst.

III. NACH DER ENTBINDUNG GEBURTSURKUNDE

Die Geburt eines Kindes muss in Frankreich innerhalb von drei Tagen durch eine bei der Geburt anwesende Person beim Rathaus (*mairie*) des Arrondissements des Geburtsortes deklariert werden. Hierzu benötigt werden:

- vom Krankenhaus ausgestelltes Geburtszertifikat,
- Ausweis beider Eltern,
- *livret de famille*, soweit bereits vorhanden,
- bei nicht verheirateten Paaren: Anerkennungsurkunde (*acte de reconnaissance*), soweit bereits vorhanden;
- ggf. Namenserklärung (*déclaration de choix de nom*).

Auf der Website der Deutschen Botschaft Paris finden Sie weiterführende Informationen zur Nachbeurkundung der Geburt eines in Frankreich geborenen Kindes in Deutschland:

<https://allemagneenfrance.diplo.de/fr-de/service/04-familienangelegenheiten-seite>

In Deutschland sollte die Geburtsurkunde eines Kindes innerhalb der ersten Woche nach der Geburt beim zuständigen Standesamt beantragt werden. Viele Kliniken bieten heute an, die Anmeldung zu übernehmen. Welche Unterlagen benötigt werden, hängt u.a. vom Familienstand und der Nationalität ab. Nicht immer wird das Einwohnermeldeamt vom Standesamt über den neuen Erdenbürger benachrichtigt. Daher sollte die Geburtsurkunde auch dort so bald wie möglich vorgelegt werden. Beim Einwohnermeldeamt können Sie auch einen Kinderreisepass für Ihren Nachwuchs beantragen. Der ist inzwischen auch bei Reisen ins EU-Ausland Pflicht.

GEBURTS- ODER ADOPTIONSPRÄMIE

Für Entsandte

Einige kleinere deutsche Gemeinden haben in den letzten Jahren eigenständig Prämien oder Zuschüsse für Neugeborene eingeführt. Auf Bundesebene existiert keine ähnliche einheitliche Regelung. Bitte erkundigen Sie sich bei Ihrer Heimatgemeinde nach den lokalen Begebenheiten.

Für lokal Beschäftigte (*prime à la naissance / à l'adoption*)

Wenn der CAF die Schwangerschaft rechtzeitig (in den ersten 14 Wochen) mitgeteilt wird und das Einkommen einen bestimmten Betrag nicht übersteigt, kann ein Anrecht auf eine Geburts- oder Adoptionsprämie bestehen. Genauere Informationen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prime-a-la-naissance-et-la-prime-a-l-adoption>

ELTERNZEIT UND ELTERNGELD

Für Entsandte

Elternzeit

Entsandte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DHIP können einen Anspruch auf Elternzeit nach deutschem Gesetz geltend machen, wobei es einige Besonderheiten zu beachten gilt. Allgemeine Informationen zum Thema finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770>

Zur Inanspruchnahme von Elternzeit muss sieben Wochen vor dem geplanten Beginn ein formloser Antrag beim Arbeitgeber eingereicht werden. Siehe dazu auch:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner.did=16318.html>

Während der Elternzeit werden die gegenseitigen Hauptleistungen des Arbeitsvertrages vollständig eingestellt. Als Ausnahme davon kann Entsandten unter Vorliegen bestimmter Voraussetzungen für eine kurze Frist weiter Mietzuschuss sowie eine Überbrückungshilfe gezahlt werden.

Für einen Mietzuschuss während der Elternzeit gelten eine zeitliche Obergrenze (Ende des fünften Lebensmonats des Kindes) und vor allem die Voraussetzung, dass der unmittelbar an diese wenigen Monate anschließende weitere Verbleib am Auslandsdienstort im dienstlichen Interesse liegt. Dieses ist in der Regel gegeben, wenn die verbleibende Vertragslaufzeit nach Beendigung der Elternzeit noch mindestens ein Jahr beträgt. Der Mietzuschuss berechnet sich während der Elternzeit auf Grundlage des Elterngelds und damit einem niedrigeren Betrag als das bisherige Gehalt.

Um darüber hinaus finanzielle Einbußen aufzufangen, können Entsandte einen formlosen Antrag auf Überbrückungshilfe mit Hinweis auf die finanzielle Situation der antragstellenden Person und ihres Partners oder ihrer Partnerin während der geplanten Elternzeit stellen. Dabei handelt es sich um eine Zulage-Zahlung zur Finanzierung der Lebensunterhaltskosten im Ausland, die von der Geschäftsstelle genehmigt werden muss.

Befristete Arbeitsverhältnisse enden grundsätzlich auch im Falle der Elternzeit mit Ablauf der Befristung. Der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verschiebt sich folglich nicht um die Dauer der Elternzeit. Von dieser Regelung ausgenommen sind laut § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitG wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Bei ihnen verlängert sich das Arbeitsverhältnis um Mutterschutz und Elternzeitbeurlaubung.

Elterngeld

Entsandte sowie auch in Deutschland steuerpflichtige lokal beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in der Regel Anspruch auf Elterngeld, sofern sie gemeinsam mit einem Kind in einem Haushalt leben oder ein Kind selbst betreuen. Es handelt sich dabei um eine Einkommensersatzleistung, d.h. das Elterngeld orientiert sich am vorherigen Nettoeinkommen. Voraussetzung ist, dass die zuvor ausgeübte Berufstätigkeit auf max. 30 Std./Woche reduziert oder vorübergehend für die Betreuung des Kindes aufgegeben wird. Ob auch der Partner bzw. die Partnerin Anspruch auf deutsches Elterngeld hat, ist abhängig von der individuellen Situation.

Zwar ist das Elterngeld eine Leistung des Bundes, die Verwaltung und die Bestimmung der Elterngeldstellen obliegt aber den Bundesländern. Daher gibt es keinen einheitlichen Elterngeldantrag und keine zentrale Elterngeldstelle. Nähere Details zur Beantragung von Elterngeld finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.bmfsfj.de/blob/93614/384df498f46806a16d1845e0d4a07e76/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf>

Entsandten wird in diesem Zusammenhang die Lektüre des Leitfadens „Entsandte Mutterschutz und Elternzeit“ der MWS, der auf CAS zu finden ist, empfohlen.

Für lokal Beschäftigte

Elternzeit und -geld (*prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)*)

Wenn Sie Ihre berufliche Tätigkeit aufgeben oder reduzieren, um sich der Erziehung Ihres Kindes zu widmen, kann Ihnen die CAF unter bestimmten Voraussetzungen und für eine bestimmte Dauer eine finanzielle Unterstützung zahlen, um den Gehaltsverlust teilweise auszugleichen. Die Höhe der Zahlung hängt vom Prozentsatz der Beschäftigung ab und wird jährlich neu definiert. Genauere Informationen finden Sie unter folgenden Links:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>

<https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare-ou-la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-majoree-prepare-majoree>

Befristete Arbeitsverhältnisse enden grundsätzlich auch im Falle der Elternzeit mit Ablauf der Befristung. In Anlehnung an § 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitG sind lokal beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von dieser Regelung ausgenommen. Bei ihnen verlängert sich das Arbeitsverhältnis um Mutterschutz und Elternzeitbeurlaubung.

L'allocation journalière de présence parentale (Ajpp)

Wenn Sie Ihre berufliche Tätigkeit zeitweise niederlegen, um sich um Ihr schwer krankes oder behindertes Kind zu kümmern, kann die CAF unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag und unter Vorlage eines ärztlichen Attests eine finanzielle Unterstützung zahlen, um den Gehaltsverlust teilweise auszugleichen. Weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-journaliere-de-presence-parentale-ajpp-0?active=tab1>

Vaterschaftsurlaub (congé de paternité et d'accueil)

In Frankreich hat der Vater des Kindes oder der Lebenspartner der Mutter (bei verheirateten, gepacsten, in eheähnlicher Gemeinschaft zusammenlebenden Paaren), Anrecht auf einen *congé de paternité et d'accueil*. Dies gilt ebenso für den Lebenspartner oder die Lebenspartnerin bei gleichgeschlechtlichen Paaren. Die Gesamtdauer beträgt 25 (bzw. bei Mehrlingsgeburten 32) Kalendertage, wobei vier Tage verpflichtend direkt nach der Geburt genommen werden müssen. Der Vaterschaftsurlaub muss innerhalb der ersten sechs Lebensmonate des Kindes angetreten und der Arbeitgeber mindestens einen Monat im Voraus über die Abwesenheit informiert werden.

Für die Dauer des *congé de paternité et d'accueil* erhält der Arbeitnehmer kein Gehalt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann für die Dauer des *congé de paternité et d'accueil* von der französischen Sozialversicherung eine Entschädigung gezahlt werden. Einen Simulator für die Berechnung finden Sie unter folgendem Link: <http://www.ameli.fr/simulateur>

Zusätzlich stehen dem Vater bei Geburt oder Adoption nach dem französischen Gesetz drei bezahlte Abwesenheitstage zu (*congé de naissance*).

IV. DIE GESUNDHEIT IHRES KINDES – VERSICHERUNG UND STAATLICHE UNTERSTÜTZUNG GESUNDHEIT DES KINDES – ALLGEMEINES

Für Entsandte

Ihr Baby ist von der ersten Minute an automatisch in Deutschland krankenversichert. Sie können es ohne Hektik in den zwei Monaten nach der Geburt schriftlich bei Ihrer Krankenkasse anmelden. Für den Antrag ist in der Regel eine Kopie der Geburtsurkunde nötig. Sind Sie bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert, ist die Familienversicherung für Ihr Kind beitragsfrei.

Die Gesundheitsuntersuchungen für Kinder und Jugendliche (aktuell U1 bis U9 sowie J1) können ein wichtiger Baustein zur gesunden kindlichen Entwicklung sein. Sie sind als Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in § 26 SGB V festgelegt. Einzelheiten dazu finden Sie unter:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheit/frueherkennungsu-ntersuchung-bei-kindern.html>

Um bei Arztbesuchen in Frankreich nicht in Vorlage treten zu müssen, kann es sinnvoll sein, für das Kind auch eine französische *carte vitale* zu beantragen.

Für lokal Beschäftigte

Im Krankenhaus erhalten Sie ein *carnet de santé*, in welchem alle ärztlichen Untersuchungen Ihres Kindes sowie sein Wachstum und seine Entwicklung festgehalten werden.

Melden Sie Ihr Kind nach der Geburt bei der französischen Sozialversicherung (*sécurité sociale*) an. Hierzu senden Sie eine Kopie seiner Geburtsurkunde (*acte de naissance*) sowie des Formulars *imprimé de rattachement* an Ihre Kasse. Mit dem *imprimé de rattachement* wird Ihr Kind auf Ihrer *carte vitale* registriert. Sind beide Eltern in Frankreich sozialversicherungspflichtig, ist es möglich, das Kind auf der *carte vitale* beider Eltern zu registrieren. Ist ein Elternteil in Deutschland sozialversicherungspflichtig, kann das Kind in der Regel kostenfrei in Deutschland familienversichert werden.

Bis zum 6. Lebensjahr werden Vorsorgeuntersuchungen in der Regel zu 100% des gesetzlich festgelegten Tarifs von der französischen Sozialversicherung erstattet.

Sie können Ihr Kind ebenfalls bei der Krankenzusatzversicherung *Harmonie Mutuelle* mitversichern. Wenn Sie Ihr Kind innerhalb von drei Monaten nach der Geburt bei der *Harmonie Mutuelle* mitversichern, erhalten Sie von dieser eine Geburtsprämie. Die *Harmonie Mutuelle* verfügt über eine speziell an Eltern gerichtete Website mit Informationen zur Entwicklung und Gesundheit von Kindern: <https://www.harmonie-prevention.fr/bien-grandir.html>

PMI (Centre de protection maternelle et infantile)

Die PMIs sind Einrichtungen in Frankreich, die Ihnen ab der Geburt und bis zum vollendeten 6. Lebensjahr Ihres Kindes kostenlos folgende Unterstützung bieten:

- regelmäßige Gewichtskontrolle des Kindes in den ersten Monaten nach der Geburt
- Schutzimpfungen
- Beratung zu Themen wie Stillen, Ernährung, Hygiene, Entwicklung des Kindes
- Beratung durch Hebammen
- Betreuung durch Psychologen bei Partnerschafts- oder familiären Problemen
- Gesprächsrunden, Krabbelgruppen
- Beratung zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Die Standorte der Pariser PMIs finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.paris.fr/pages/sante-de-l-enfant-2298>

ABWESENHEITEN BEI ERKRANKTEN KINDERN

Für Entsandte (allgemeine Regelung)

Arbeitsbefreiung für Tarifbeschäftigte

In § 29 TVöD wird auf § 45 SGB V verwiesen. Danach haben gesetzlich Versicherte einen sozialversicherungsrechtlichen Anspruch auf Krankengeld und in Verbindung damit einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber. Der besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, längstens für zehn Arbeitstage bzw. bei Alleinerziehenden für 20 Arbeitstage. Insgesamt besteht der Anspruch pro Kalenderjahr ab drei und mehr Kindern für höchstens 25 bzw. 50 Arbeitstage.

Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung bei Kindern über 12 Jahren

Bei einer Erkrankung eines Kindes über 12 Jahren kann Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten ein Tag Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrIV bzw. § 29 Abs. 1 Buchstabe e aa) TVöD wegen Erkrankung eines im Haushalt lebenden Angehörigen gewährt werden.

Für lokal Beschäftigte (allgemeine Regelung)

Gemäß Artikel L-1225-61 des *code du travail* hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei Vorlage eines ärztlichen Attests ein Anrecht auf drei unbezahlte Tage, um sich um das kranke Kind (bis 16

Jahre) zu kümmern. Die Anzahl der Tage erhöht sich auf fünf, wenn das Kind unter einem Jahr alt ist oder der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin drei oder mehr Kinder bis zu einem Alter von 16 Jahren hat.

Besondere Vereinbarungen am DHIP

Am DHIP werden Abwesenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich um ihr krankes Kind kümmern müssen oder zu einem Arzttermin gehen, wie Abwesenheiten der Mitarbeitenden selbst behandelt, d.h. Abwesenheiten bis zu drei Kalendertagen sind ohne ärztliches Attest möglich. Für längere Abwesenheiten muss ein ärztliches Attest vorliegen.

Für lokal Beschäftigte gelten die gleichen Regeln wie für Entsandte, bei denen der bzw. die Beschäftigte und das Kind in Deutschland gesetzlich krankenversichert sind, d.h. bei Krankheit eines Kindes können Mitarbeitende insgesamt zehn Arbeitstage (bzw. 20 für Alleinerziehende) freigestellt werden. Das DHIP gesteht ihnen die Lohnfortzahlung im diesem begrenzten Umfang zu.

FAMILIENKASSE UND CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES (CAF)

Generell gilt: Sie können französische und deutsche Sozialleistungen für Ihr Kind nicht kumulieren, sondern diese werden ggfs. miteinander verrechnet.

Für Entsandte

Für Entsandte ist weiterhin die Familienkasse in Deutschland zuständig. Wenn Sie Ihren Wohnsitz in Deutschland haben, wenden Sie sich bitte an Ihre örtliche Familienkasse. Sollten Sie Ihren Wohnsitz in Deutschland abgemeldet haben, liegt die Zuständigkeit bei der Familienkasse Baden-Württemberg West.

Für lokal Beschäftigte

Die CAF ist die französische Familienkasse, bei der Sie, in Abhängigkeit von Ihrem Einkommen und der Anzahl Ihrer Kinder, finanzielle Unterstützung für erste Anschaffungen nach der Geburt, Kindergeld und finanzielle Unterstützung für die Betreuung Ihres Kindes beantragen können. Voraussetzung ist, dass Sie in Frankreich leben. Alle Details zu den Leistungen der CAF finden Sie unter folgendem Link: <https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides>

Lokal Beschäftigte, die in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig sind oder entsprechend behandelt werden, haben darüber hinaus Zugang zu Leistungen in Deutschland. Auch hier ist die Familienkasse des deutschen Wohnsitzes bzw. die Familienkasse Baden-Württemberg West zuständig.

KINDERGELD

Für Entsandte

Entsandte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DHIP haben in der Regel Anspruch auf Kindergeld. Voraussetzung für einen Anspruch ist das Vorhandensein eines Kindes im Sinne des § 2 Abs. 1 Bundeskindergeldgesetzes (BKGG). Der Antrag muss in Schriftform bei der Familienkasse eingereicht werden. Die Höhe des Kindergeldes hängt von der Anzahl der Kinder ab. Die Frist zur rückwirkenden Zahlung von Kindergeld beträgt sechs Monate. Beantragen Sie Kindergeld daher rechtzeitig und vermeiden Sie finanzielle Nachteile.

Bei der Einkommenssteuerveranlagung der Eltern prüft das Finanzamt nachträglich, ob der Anspruch auf das Kindergeld die gebotene steuerliche Freistellung bewirkt. Ist dies nicht der Fall, werden die steuerlichen Freibeträge abgezogen und das zustehende Kindergeld mit der Steuerschuld verrechnet. Dies gilt auch dann, wenn kein Kindergeld beantragt wurde. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder>

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/KG2-MerkblattKindergeld_ba015394.pdf

Für lokal Beschäftigte

Kindergeld bzw. *Allocations de base*

Auch in Frankreich gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, Kindergeld zu beziehen. Das Anrecht auf Kindergeld wird von der Höhe der Einkünfte bestimmt, so dass beim ersten Kind oft noch kein Kindergeldanspruch vorliegt. Genauere Informationen finden Sie hier:

<https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-de-base>

Wenn Sie die deutsche Staatsangehörigkeit haben und in Frankreich wohnen, können Sie deutsches Kindergeld bekommen, wenn Sie in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig sind oder entsprechend behandelt werden oder wenn Sie nicht unbeschränkt steuerpflichtig, dafür aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Finanziell kann dies interessant sein. Wichtig ist, dass Sie zunächst in Frankreich einen Antrag stellen, da dieser bei den deutschen Behörden eingereicht werden muss. Weitere Informationen zum deutschen Kindergeld erhalten Sie im vorherigen Abschnitt unter Kindergeld für Entsandte sowie unter

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/KG52EU_ba014340.pdf

Allocations familiales

Ab dem zweiten Kind können Sie, in Abhängigkeit von Ihrem Einkommen, Anrecht auf die *allocations familiales* haben. Die Höhe der *allocations familiales* hängt ab von Ihrem Einkommen und von der Anzahl der Kinder in Ihrem Haushalt. Nähere Informationen finden Sie hier:

<http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides>

V. BETREUUNG IHRES KINDES

BETREUUNGSMÖGLICHKEITEN IN FRANKREICH

Kümmern Sie sich sehr frühzeitig um eine Betreuungsmöglichkeit für Ihr Kind (etwa ab dem 6. Schwangerschaftsmonat). Im Folgenden werden kurz die verschiedenen Möglichkeiten bis zur Einschulung in die *école élémentaire* dargestellt.

Eine wichtige Informationsquelle zu Betreuungsmöglichkeiten in Paris inkl. Stellengesuchen und -angeboten ist folgende Seite: <https://www.paris.fr/petite-enfance>

Krippe (*crèche*)

Einen Krippenplatz bei der Stadt Paris sollten Sie schon während der Schwangerschaft beantragen. Informieren Sie sich zu den Fristen und Formalitäten (z. B. Registrierung bei der CAF als Entsandter) bei der zuständigen *mairie*. Die Kosten eines Krippenplatzes sind einkommensabhängig.

Es tagen normalerweise drei Auswahlkommissionen für die Vergabe der Krippenplätze, wobei die wichtigste, nämlich diejenige, welche die Plätze für den Eintritt im September (Schuljahresbeginn) vergibt, im Frühsommer (meist Mai) tagt. Ein Einstieg in die Krippe ist am ehesten Anfang September möglich. Ein späterer Einstieg ist nur dann möglich, wenn Plätze z.B. durch den Wegzug von Familien frei werden.

Private Kinderkrippe (*crèche privée*)

Private Kinderkrippen können Sie direkt kontaktieren, um dort einen Platz zu beantragen.

Assistante maternelle und garde d'enfant à domicile

Die *assistante maternelle* wird von der PMI zugelassen, um zwischen ein und vier Kinder bei sich zu Hause zu betreuen. Sie hat eine Ausbildung in der Betreuung von Kindern absolviert. Wenn Sie Ihr Kind von einer *assistante maternelle* betreuen lassen, müssen Sie mit dieser einen Arbeitsvertrag abschließen. Die CAF unterstützt die Beschäftigung einer *assistante maternelle* durch die Übernahme eines Teils des Gehaltes. Eine Liste der in Ihrer Umgebung tätigen *assistantes maternelles* erhalten Sie bei der PMI.

Im Gegensatz zur *assistante maternelle* ist die sog. *nounou* nicht von der PMI oder einer anderen öffentlichen Stelle zugelassen. Es gibt keine vorgeschriebene Ausbildung, um als *nounou* tätig zu sein. Die *nounou* betreut Ihre Kinder bei Ihnen oder bei sich zu Hause. Es besteht die Möglichkeit, das eigene Kind gemeinsam mit anderen Kindern von einer *nounou* betreuen zu lassen (*garde partagée*). Eine *nounou* können Sie über spezialisierte Webseiten, Vereine (meist kostenpflichtig) oder durch Empfehlung über Bekannte oder Kollegen finden. Auch mit der *nounou* muss für jedes zu betreuende Kind ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Falls Sie sich für die Betreuung durch eine *assistante maternelle* oder *nounou* entscheiden, kann die Webseite der *Fédération des particuliers employeurs de France* für Sie hilfreich sein:

<http://www.fepem.fr/>

Halte-garderie

Die *halte-garderie* (öffentlich oder privat) ist eine kollektive Einrichtung und bietet Betreuungsplätze für Kinder von null bis sechs Jahren auf punktueller oder regelmäßiger Basis an. Ein Platz kann direkt bei der Direktion der jeweiligen *halte-garderie* beantragt werden. Die *halte-garderie* steht auch Eltern zur Verfügung, die nicht berufstätig sind.

Kindergarten (*jardin d'enfants*)

Der Kindergarten bietet Betreuungsplätze für Kinder zwischen zwei und sechs Jahren. Die Anmeldung erfolgt über Ihre *mairie*.

Vorschule (*école maternelle*)

Der Eintritt in die *école maternelle* erfolgt im September für die Kinder, die im gleichen Kalenderjahr drei Jahre alt geworden sind oder werden. Erkundigen Sie sich frühzeitig bei Ihrer zuständigen *mairie* über die Voraussetzungen, Formalitäten und Fristen der Einschreibung in die *école maternelle*. Diese findet meist im Januar für den darauffolgenden September statt.

Der Besuch der staatlichen *école maternelle* ist kostenlos. Kostenpflichtig sind jedoch die Mahlzeiten sowie, falls Sie diese nutzen, die *garderie* am Morgen und Abend (ähnlich wie Hort) sowie das *centre de loisirs* (Hort am Mittwoch bzw. Mittwoch-Nachmittag sowie während der Ferien).

Grundschule (*école élémentaire*)

Der Eintritt in die *école élémentaire* erfolgt obligatorisch im September des Jahres, in dem das Kind das sechste Lebensjahr erreicht hat oder erreichen wird.

Deutsch-französische Betreuungseinrichtungen

Unter nachfolgendem Link finden Sie eine Aufstellung deutsch-französischer Betreuungseinrichtungen:
<https://allemagneenfrance.diplo.de/blob/1388766/df4ec4ce3d80ca04f2eadf9bbc5f5934/liste-creche-maternelle-datei-data.pdf>

Finanzielle Unterstützung durch die CAF: *le complément de libre choix du mode de garde* (Cmg)

Wenn Sie Ihr Kind (jünger als sechs Jahre) von einer *assistante maternelle agréée*, einer *nounou* (*garde à domicile*), einem Verein, einem habilitierten Unternehmen oder einer Micro-Krippe (*microcrèche*) betreuen lassen, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung bei der CAF beantragen. Genauere Informationen finden Sie unter folgendem Link:

<https://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/le-complement-de-libre-choix-du-mode-de-garde>

Auslandsschulbeihilfe für Entsandte

Entsandte haben die Möglichkeit, Auslandsschulbeihilfe zu beantragen. Mit dieser werden höhere als die im Inland (Berlin) gewöhnlich anfallenden Kosten der Kinderbetreuung bzw. des Schulbesuchs erstattet.

Ebenso besteht die Möglichkeit der Zahlung von Kinderreisebeihilfe für Reisen, die hauptsächlich der Pflege des Kontaktes zwischen dem Kind (Aufenthaltsort im Inland) und seinen Eltern (am ausländischen Dienstort) dienen.

Betreuungskosten während Dienstreisen

Eventuell anfallende Kinderbetreuungskosten, die durch eine Dienstreise im Rahmen Ihrer Beschäftigung am DHIP verursacht werden, können vom DHIP übernommen werden. Bitte wenden Sie sich deswegen bereits vor Antritt der Dienstreise an die Personalabteilung.

Weiterführende Informationen für Deutschland finden Sie z. B.

<https://familienportal.de/familienportal>

Weiterführende Informationen für Frankreich finden Sie z. B. unter

<https://www.ameli.fr/paris/assure/droits-demarches/famille/maternite-paternite-adoption>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N439>