

BİRLİKTE İYİ BİR
HAYAT İÇİN



**Doğum izni –
Ebeveyn zamanı –
Yarım günlük iş**

Türkisch

İçindekiler

1. Anneyi koruma amaçlı doğum izni	2
2. Alman ebeveyn parası ve ebeveyn zamanı yasası (genel)	11
a) Ebeveyn zamanı	12
b) Ebeveyn parası	20
c) Ebeveyn zamanında yarım günlük işler	27
3. Yarım günlük iş ve süresi sınırlı işler yasası`na göre yarım günlük iş hakkı	34
4. „İşyeriyle irtibatta kalmak“ Ebeveyn zamanında kendinizi geliştirin	40
5. Broşürler ve el ilanları	43

1. Doğum izni

Doğum izni, çalışan kadınlar için sağlık korumasıdır. Doğum izni, anne ve çocuk sağlığı için alınan kapsamlı ve erken bir tedbirin yanı sıra, annenin hamileliği boyunca ve doğumdan sonraki ilk haftalarda geçim güvencesidir.

Hamileliği öğrenince: Hamilelik **bildirisi**, Alman Doğum İzni Yasası'nın sağlık hizmetleri ve sosyal koruma hükümlerinin etkin **Durumu** olmalarını ve anne ile çocuğun **işverene bildirmek** bunlardan faydalanmalarını sağladığı için önerilir. Altı haftalık doğum izni zamanı, doktor raporunda veya gebelik ve doğum danışmanınızın verdiği raporda bildirilen tahmini doğum tarihi doğrultusunda belirlenir.

Doğum izni süresi Doğum izni, doğumdan **6 hafta önce başlar ve doğumdan 8 hafta sonra** sona erer (erken ve çoğul doğumlarda 12 hafta sonra).



Hamile bayanlar için doğum öncesi son 6 hafta genel çalışma yasağı bulunmaktadır. Fakat doğum öncesi gönüllü olarak – ama her zaman bundan vazgeçme haklarını saklı tutarak – çalışmaya devam etmek istediklerini beyan ettiklerinde, işlerine devam edebilirler. Doğumdan sonra ise 8 hafta boyunca (erken ve çoğul doğumlarda 12 hafta boyunca) kadınların çalışmaları yasaktır. Bu, mutlak bir çalışma yasağıdır.

Doğum izni süresince yasal sağlık sigortaları olan çalışan bayanlar, günde 13 € yani – ayın gün sayısına göre – ayda 364 € veya 403 € doğum izni parası alırlar. **Doğum izni parası**

Özel sağlık sigortası olan çalışan bayanlar günlük doğum izni parası yerine bir kereye mahsus 210 €`luk bir prim alırlar.



Doğum izni parasına ek olarak işveren primi

İşveren, doğum izni parasına ek olarak bir „prim“ öder. Bu ödeme, yasal sağlık sigortası ödemesinden bağımsızdır ve anneye günde 13 € değerindeki yapılan ödemenin yanı sıra, işveren de ortalama takvim günü net ücret miktarının fark bedelini öder. Ortalama takvim günü net ücreti, doğum izni başlamadan önceki son üç aydaki gelire göre belirlenir. Son üç ayın net gelirin tamamı 90`dan bölünür.

Ek işlerde çalışanlar (400 €`luk „Mini-Job“) ve doğum izni

„Mini-Job“ adlı ek işlerde çalışan kadınlar, iş hukukuna göre tam gün çalışan kadınlarla aynı haklara sahiptirler. Ancak bu ek işlerde çalışan kadınlardan yasalara veya toplu iş sözleşmesine uygun olan geçerli iş hukuku gereğince bu haklara sahip oldukları çoğu kez gizlenir.

„Mini-Job“ adlı ek işlerde çalışan kadınların çoğu bizzat yasal sağlık sigortalarına üye değildir, genelde eşleri üzerinden aile sigortaları vardır. Bu nedenle özel sigortalı kadınlar gibi Almanya Sosyal Sigortalar Dairesi`nden annelik parası alırlar. Bu paranın miktarı doğum izni süresince en fazla 210 €`dur ve yalnızca aşağıdaki şartlar altında ödenir:

- annenin korunmasını sağlayan doğum izni süresinin başında iş ilişkisinde bulunmak (buna „Mini-Job“ ek iş ilişkisi de kesinlikle dahildir),
- iş ilişkisi, hamilelik sırasında işveren tarafından uygun şekilde fesh edilmiştir. Bu yalnızca ilgili eyalet makamı`nın onayı ile (örn. faaliyet kontrol dairesi) mümkündür.

Annelik parası için Almanya Sosyal Sigortalar Dairesi'ne başvurabilirsiniz: Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn.

Özel sigortalı çalışanlar veya yasal sağlık sigortalarına bizzat üye olmayan kişiler, çocuğun doğumundan itibaren ebeveyn parasının tamamını alabilirler ve bu para – yasal sigortası olan kadınlarda olduğu gibi – doğum izni parasıyla hesaplaştırılmaz.

„Gleitzone“ kategorisindeki ek veya yarım günlük işler (400,01 ile 800,00 €) arası

„Gleitzone“ kategorisindeki ek veya yarım günlük işlerde çalışanlar, doğum izni boyunca bütün çalışan ve zorunlu sigortalı kadınlar gibi sağlık kasalarından annelik parasını alabilirler. Ayrıca kadının net ücret miktarı tamamlanıncaya kadar geriye kalan miktar işveren tarafından ödenir.

Annelik parasına ve işveren primine müracaat

Yasal sağlık sigortası olan çalışan kadınlar **annelik parası için sağlık kasalarına** müracaat

ederler. Özel sigortalı veya yasal sağlık sigortalarına bizzat üye olmayanlar, annelik parasını almak için Almanya Sosyal Sigortalar Dairesi'ne başvurabilirler: Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn.

Annelik parasına **işveren primini ekleme hakkı işverenden talep edilir.**

Doğum izni yasasına dayalı çalışma yasağından dolayı meydana gelen işten uzak kalma süreleri, çalışma süresi olarak geçerlidir. Bebek bekleyen kadınların dinlenme izni süresi, doğum izni nedeniyle kısaltılamaz. **Doğum izni ve normal izin**





Çalışan kadın, iznini çalışma yasağı süresi başlamadan önce hiç veya kısmen kullanmamış ise, bu iznini anneyi koruma amaçlı doğum izni bittikten sonra da aynı yılda veya bir sonraki izin yılında kullanabilir (Alman İzin Yasası`nda belirtildiği gibi, bir takvim yılı bittikten sonra çalışanın geriye kalan izin günlerini bir sonraki yılın sırf ilk üç ayına kadar erteleyebilme sınırlandırması bu durumda geçerli değildir!). Doğum izni süresinden sonra hemen ebeveynlik izni süresi başlıyorsa, geriye kalan izin günleri aynı yıl içinde veya bir sonraki yıl içinde kullanılabilir.

Doğum izni ve ek ödemeler

İşveren tarafından belli sebeplerden veya belli günlerden dolayı, normal maaşın yanı sıra ek ödemeler yapılıyorsa (örneğin Noel Bayramı parası veya izin parası), Doğum İzni Yasası`na göre çalışma yasağı bulunan kadınların, bu ödemeleri talep etme hakları vardır (toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin iş mukavelesi veya şartlarına bakınız).

Hamileliğin başı ve doğumdan 4 ay sonraki süre içinde **kadınların iş sözleşmeleri fesh edilemez** (belli istisnalar dışında). Ancak işverenin, sözleşme bitirildiğinde hamilelikten haberdar olması veya sözleşme fesh edildikten sonra en geç 2 hafta içinde hamilelikten haberdar edilmesi bunun için şarttır. Yalnızca işverenin hamileliği öğrenmiş olması, iş anlaşmasını fesh edebilme imanını engeller.

İş güvencesi

Çalışan kadının süresi sınırlı olan iş sözleşmesi varsa, işine bu sürenin tamamlanmasıyla birlikte - hamile olsa da veya doğum izninde olsa da - son verilir. Belirli istisnai durumlarda iş ilişkisine devam etme hakkı vardır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde hamilelik ve doğum

Örneğin şu istisnai durumlar bunu mümkün kılar: bir işyerinde benzer iş anlaşmalarının uzatılması ve yalnızca hamile çalışanların veya genç annelerin iş anlaşmalarının uzatılmaması durumunda, veya işyerinin, süresi

sınırlı iş anlaşmalarını uzatma eğilimi (düzenliliği) olması, veya proje çalışmalarında sınırlı iş anlaşmalarının sayısına henüz ulaşılmamış ve proje tamamlanmamış olması ve o ana kadar kişinin çalışma verimiyle ilgili kusuru olmaması.

Emin olmadığınız durumlarda lütfen işçi temsilciliğinize veya IG-Metall sendikası idaresine danışınız.



2. Alman Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Zamanı Yasası (kısaca: „BEEG“)

Alman Ebeveyn Parası ve Ebeveyn Zamanı Yasası`nda değişiklikler yapılmıştır ve 1 Ocak 2007`den sonra doğmuş olan çocukların ebeveynleri için bir çok yeni imkan sunmaktadır. 1 Ocak 2007`den önce doğmuş olan çocuklar için hala Alman Çocuk Yetiştirme Parası Yasası`nın yönetmelikleri geçerlidir.

Yasanın yenilenme sebebi, kadınların ve erkeklerin çocukları doğduktan sonra da çalışmaya devam etmek istemeleridir. „BEEG“ adlı yeni yasa, çocuklarının eğitimini birlikte ele alan çalışan ebeveynler idealini örnek almaktadır. Bu yeni düzenleme aracılığıyla aile içindeki görev dağıtımının daha özgür biçimde gerçekleştirilmesi, ailelerin daha büyük ekonomik bağımsızlığı, iş ile aile arasında daha iyi denge kurulması ve erkeklere ebeveyn zamanını kullanmalarını daha cazip hale getirilmesi sağlanmaktadır.

a) Ebeveyn zamanı (önceden: Eğitim izni)

- Ebeveyn zamanı nedir?** Ebeveyn zamanı, şahsi ve özel hukuka tabi bir haktır ve ebeveynin çocuğuna bakma ve onu yetiştirme amaçlı işten izin alma hakkını sağlar.
- Kimler ebeveyn zamanından yararlanabilir?** Aynı evde yaşadıkları çocuklarına bakmak isteyen bütün çalışan anneler veya babalar bu haklarını kullanabilirler. Ebeveyn zamanı boyunca anne veya baba ya hiç, ya da tam gün çalışmaz. İsterlerse haftada 30 saate kadar yarım günlük işlerde çalışma olanakları vardır.
- Ebeveyn zamanı ne kadar sürer?** Ebeveyn zamanı en fazla 3 yıl sürer ve çocuğun 3. doğum günüyle birlikte sona erer. İşverenin onayıyla, bu 3 yıllık izin süresinin en fazla 12 ayı, çocuğun 8. yaşına kadar da kullanılabilir. Bu sayede ebeveynin çocuğunu örneğin okula başlama döneminde destekleyebilmesi sağlanır. Ayrıca kısa sürede tekrar çocuk sahibi olan veya çoğul doğum yapan ve bu nedenle de ebeveyn zamanları



örtüşen ebeveynler de ebeveyn zamanının en fazla 12 aylık bir kısmını işverenlerinin onayıyla çocuğun 8. yaşına kadar kullanabilirler. Ebeveyn zamanının kullanımı sonuç olarak bireysel bir haktır ve her anne veya baba en fazla 3 yıl boyunca bu (çocuğun 3. doğum gününe kadar) hakkını bizzat kullanabilir.

Anneler ve babalar ebeveyn zamanından ya tek başlarına, ya sırayla ya da birlikte yararlanabilirler.

Ebeveyn zamanını nasıl bölebilirim?

Ebeveyn zamanı her anne veya baba için (birbirinden bağımsız olarak) iki döneme bölünebilir. Bu düzenlemede anne veya babanın iş ilişkileri ayrı ayrı göz önünde bulundurulur. Ebeveyn zamanının tekrar bölünmesi yalnızca işverenin onayıyla mümkündür.

Patronum, ebeveyn zamanını kullanmamı yasaklayabilir mi? Hayır, ebeveyn zamanının kullanımı için işverenin onayı gerekli değildir. Ancak ebeveyn, ebeveyn zamanının en fazla 12 aylık bir kısmını erteleyip çocuğun 8. yaşına kadar kullanmak isterse, bunun için işverenin onayı gerekir. İşverenin bu zarf içinde değişmesi halinde, yeni işveren ebeveyn zamanının bir kısmının daha sonraya ertelenmesine karşı gelebilir ve bu durumda geriye kalan ebeveyn zamanı artık geçersiz olur. İşyerinin el değiştirmesinde ise durum farklıdır: Yeni işletici mevcut anlaşmayı kabul etmek durumundadır.

Ebeveyn zamanı ne zaman yürürlüğe girer? Ebeveyn zamanı, çalışan ebeveyn zamanında bildirisini işverene verdiği yerde yürürlüğe girer. Bu, en geç ebeveyn zamanı başlamadan 7 hafta önce yapılmalıdır. Kişi, ebeveyn zamanı hakkını kullanmak istediğini ve iki yıl içinde hangi zamanlarda kullanacağını beyan etmelidir. İşveren ebeveyn zamanını onaylamalıdır.

Ebeveyn zamanının süresi, işverenden talep edilmeden ve bağlayıcı olarak kararlaştırılmadan önce etraflıca düşünülmelidir.

Ebeveyn zamanının kararlaştırılmasında iki yıllık sürenin tamamı talep edilmediyse, bu sürenin uzatılması yalnızca işverenin onayı ile mümkün kılınır.

Eşlerin ebeveyn zamanını bölmeleri ancak öngörülen değişimin önemli bir sebepten dolayı gerçekleşmemesi halinde, işveren bu sürenin **uzatılmasını** (ebeveyn zamanının tamamına kadar) onaylamaya mecbur kalır.

İki yıllık sürenin hemen ardından kullanılan ebeveyn zamanı için işverenin onayı gerekli değildir. Çocuğun üçüncü yaşı için talep edilen ebeveyn zamanı için, bu süre başlamadan 7 hafta önce işverene yazılı olarak bir bildiriye bulunulmalıdır.

Ebeveyn zamanını daha önce bitirmek veya uzatmak

Ebeveynin diğer bir çocuğu daha dünyaya gelmesi veya ağır mağduriyet nedeniyle (rneğin ağır hastalık; anne, baba veya çocuğun ileri derecede engelliliği veya ölümü; ebeveynlerin ciddi geçim sıkıntısı) ebeveyn zamanının daha önce **bitirme** talebini işveren yalnızca 4 hafta içinde işyerine bağlı önemli sebeplerden dolayı yazılı olarak reddedebilir.

**Ebeveyn
zamanında diğer
bir çocuğun daha
doğması**

Ebeveyn zamanında diğer bir çocuğun daha doğması halinde, yürürlükte olan ebeveyn zamanı otomatikman sona ermez. Başlangıçta kararlaştırılan ebeveyn zamanı geçerliliğini korur. İkinci ocuk için ebeveyn zamanı, ilk çocuğun ebeveyn zamanı sona erince başlar.

Örneğin ebeveynler çocukların bakımını yeniden dzenlenemek istediklerinde işverenin onyıyla ilk ebeveyn zamanı öncede sona erdirilebilir.



Diğer bir çocuğun doğması nedeniyle ebeveyn zamanının önceden sona erdirilmesini işveren yalnızca 4 hafta içinde işyerine bağlı önemli sebeplerden dolayı yazılı olarak reddedebilir.

Dinlenme izni, ebeveyn zamanındaki her ay için oran üzerinden onikide birlik bölümü olmak üzere kesilebilir (bu ebeveyn zamanında yarım günlük bir işte çalışanlar için geçerli değildir!). İşveren, çalışanın geriye kalan dinlenme iznini ebeveyn zamanında sonra cari veya bir sonraki izin yılında kullanmasını sağlamalıdır. Dinlenme izni otomatikman kişiye devredilir.

**Ebeveyn zamanı
ve senelik izin**

Doğum izninden hemen sonra alınan dinlenme izni, ebeveyn zamanına sayılır.

Ebeveynlerin bu süre içinde bir çocuğu daha doğduğunda ve ilk ebeveyn zamanından sonra aralıksız ikinci ebeveyn zamanı devam ederse izinin devretme süresi uzatılır. Devredilmiş olan geriye kalan izin günlerini, ikinci ebeveyn izni sona erdikten sonra cari veya bir sonraki izin yılında kullanmak mümkündür.

İş ilişkisi ebeveyn zamanı sırasında veya bitmesiyle birlikte sona ererse, geriye kalan izin günlerinin bedeli ödenir.

**Ebeveyn zamanı
ve ek ödemeler**

Ek ödemeler (örneğin Noel Bayramı parası veya izin parası) konusuna ilişkin “BEEG” yasasında belli bir düzenleme yoktur. Ebeveyn zamanından yararlanan çalışanların da ek ödemeler alma hakkına sahip olup olmadıkları, toplu iş sözleşmelerine, işletme sözleşmesi

veya çalışma sözleşmelerine bağlıdır. Bu sözleşmelerde belli bir düzenleme bulunmuyorsa, ek ödemeleri yapıp yapmamak işverenin elindedir.

Ek ödemeler ebeveynler zamanı sırasında, çalışma verimi nedeniyle değilde (ki ebeveyn zamanında kişi çalışmaz) kişinin işyerine bağlılığın bir simgesi olarak ödenir. Hem çalışma verimi nedeniyle hem de kişinin işyerine bağlılığı nedeniyle yapılan ek ödemeler, belli bir düzenleme olmaksızın düşürülemez veya reddedilemez.



b) Ebeveyn parası

Ebeveyn parası nedir? Ebeveyn parası, ebeveynin gelirinin yerine yapılan bir ödemedir ve çocuğun doğduğu günden itibaren 12 veya 14 ay boyunca ödenir.

Kimler ebeveyn parası alır? Aynı evde yaşadıkları çocuklarına bakan ve yetiştiren (ebeveyn zamanında olduğu gibi) ve hiç veya tam gün çalışmayan (haftada en fazla 30 saat veya meslek eğitimi çerçevesinde bir iş) ebeveynler, ebeveyn parası alabilirler. Çocuğun annesiyle resmi nikahı olmayan babalar, henüz babalıkları resmen tespit edilmemiş olsa bile, babalıklarının kanıtlanması ve tanınmasıyla ebeveyn parası alabilirler.

Ebeveyn parası ne zamana kadar ödenir? Ebeveyn parası çocuk doğduktan sonra en fazla 14 ay boyunca ödenir. Ebeveynlerin bir tanesi, en az 2 ay için ve en fazla 12 ay için ebeveyn parası almak için müracaat edebilirler (istisnai durum: çocuğunu tek başına yetiştiren anne veya babalar). 14 ay boyunca ebeveyn parası

alabilmek için, diğer ebeveyn en az 2 ay boyunca ebeveyn parası alabilmek için m¼raacat etmelidir.

İşsizler için istisnai bir durum geçerlidir: Onlar yalnızca 12 boyunca ebeveyn parası alırlar.

Ebeveynlerin her ikisi de aynı anda ebeveyn parası alabilirler, ancak bu durumda ödeme yapılan ayların sayısı ona göre azalır.

Ebeveyn parası alma süresi, aynı bütçeyle iki misli ay boyunca ödenebilir. Yani ebeveynin birisi 24 aya kadar normal ebeveyn parası miktarının yarısını alabilir.

Ebeveyn parası, ebeveynin şimdiye kadarki net gelirinin yüzde 67'sini karşılar. Ebeveyne ayda en az 300 € ve en fazla 1.800 € (net gelir olarak belirlenen en fazla 2.700 €`nun %67` si) ödenmektedir.

Ne kadar ebeveyn parası alırım?



Ebeveyn parasının miktarı nasıl hesaplanır?

Ebeveyn parası, müracaat eden kişinin çocuğunun doğumundan veya kullanılan doğum izninden önceki son 12 takvim ayındaki ortalama geliri esas alınarak hesaplanır. Bu süre, kişi aralıksız çalışmadıysa bile geçerlidir.

Baştan hesaba katılmayan takvim ayları şunlardır:

- annelik parası ödenen aylar veya
- daha önce doğmuş bir çocuk için ebeveyn parası ödenen aylar veya
- askerlik yapılan veya sivil hizmet verilen aylar.

Veya:

- hamilelikle alakalı bir hastalık nedeniyle gelirin düştüğü aylar (doktor raporu gereklidir!).

Bu aylar yerine onlardan önceki aylar esas alınır. Bu durumlarda ebeveyn parası azalmaz.

Kişinin net geliri, işverenin verdiği maaş bordrosunda tespit edilebilir.

Dikkate alınabilinen aylık net gelirin hesaplanması

Serbest bir meslekte çalışmayanların brüt gelirinden ilk etapta Noel Bayramı parası ve senelik izin parası gibi bir kereye mahsus ödemeler düşülür.

Daha sonra gelir vergisi - kilise vergisi ve dayanışma vergisi dahil olmak üzere - sosyal sigorta kesintileri, iş teşviki kesintileri ve aylık 77 € değerindeki vergiden muaf meblağ (senelik 920 €) düşülür.

Evet. Anne-baba adayları çocukları doğmadan önce daha fazla ebeveyn parası alabilmek için vergi gruplarını değiştirebilirler.

Daha fazla ebeveyn parası alabilmek için vergi grubu değiştirilebilir mi?

Ebeveynlerin yalnızca biri ebeveyn parası almak istiyorsa, önceden vergi grubunu değiştirmek – hatte hamilelik öncesinde – yararlı olabilir. Eşlerin birinin daha yüksek olan vergi kesintilerini eşler vergi açıklamasıyla birlikte geri alırlar.

Maaşa dahil olmayan gelirler ne şekilde dikkate alınır?

Maaşa dahil olmayan gelirlerin arasında kısa çalışma ücreti, hastalık parası, emekli aylığı, burslar, öğrenci yardımı veya işsizlik parası yer almaktadır. Bu ödemeler ebeveyn parasının hesaplanmasında dikkate **alınmazlar** ve hakkınız olan ebeveyn parası miktarını azaltırlar.

Kazancı düşük olanlar ne kadar ebeveyn parası alırlar?

Net gelirleri 1.000 €`nun altında olan kazancı düşük çalışanlar, daha fazla ebeveyn parası alırlar. 1.000 € nun altında olan kazançlarının her 20 €`sunun yüzde 67`i yerine yüzde 68`i karşılanır.

Annelik parası (işveren primi dahil olmak üzere), günü gününe annenin ebeveyn parasıyla hesaplaştırılır. Almanya Sosyal Sigortalar Dairesi BVA`nin bir kereye mahsus ödediği 210 € değerindeki annelik parası hesaplaştırılmaz (bkz. sayfa 7).

Annelik parası ebeveyn parasıyla nasıl hesaplaştırılır?

Çocuğun doğumu sonrası kişiye masraflarının karşılandığı demeler yapılıyorsa (yani işsizlik parası, hastalık parası, kısa çalışma parası veya emeklilik parası) veya başka gelire bağlı sosyal yardımlar alıyorsa (yani işsizlik parası II, sosyal yardım parası, nafaka, kira yardımı, çocuklar için ek demeler), bu demeler de – 300 €`dan fazla ebeveyn parası alınması halinde – ebeveyn parasıyla hesaplaştırılır.

Ebeveyn parası diğer ödemeleri nasıl etkiler?

Dikkat: Çoğul doğum yapmış kadınlar için daha yüksek bir serbest meblağ geçerlidir. Bu serbest meblağ çocuk başına 300 €`dur. Ebeveyn parasının uzun süreli ödenmesi talep edildiğinde, bu serbset meblağın yarısı, yani 150 € geçerlidir.

Maas alan kişiler

Doğum izninden önce son 12 ayın ortalama net gelirinin %67'si. Çalışanlar, serbest meslek sahipleri, mesleki eğitim görenler, ek işte çalışan üniversite öğrencileri için ayda az 300 €, en fazla 1.800 €. Haftada 30 saate kadar yarım günlük bir işte çalışmak mümkündür.



Ebeveynler için:

12 ay boyu ödeme, artı 2 ay diğer eş'e



Çocuğunu yalnız yetiştirenler:

14 ay boyu ödeme



Maas almayan kişiler

Ayda 300 € - icabında başka sosyal yardımlara ek olarak.



Ebeveynler ve çocuklarını yalnız yetiştirenler için:

12 ay boyu ödeme



- Çoğul doğumlarda ebeveyn parası çocuk başına 300 € artar.
- Bir'den fazla çocuğu olan aileler ayrıca %10' luk kardeş primi veya en az 75 € alırlar.
- Ödeme süreleri iki katına çıkarılabilir, ancak bu durumda aylık ödeme miktarı ikiye bölünür.

c) Ebeveyn zamanında yarım günlük işler

Ebeveyn zamanında hem anne hem de baba haftada en fazla 30 saat olma şartıyla yarım günlük işlerde çalışabilirler.

Ebeveyn zamanında yarım günlük iş ne demektir?

Ebeveynler birlikte ebeveyn zamanından faydalanıyorsa, ikisi birlikte haftada en fazla 30` ar saate kadar (toplam 60 saat) çalışabilirler. Anne-babalar artık işlerine ara vermeye mecbur kalmazlar ve çocuklarının bakımını yinede kendileri üstlenebilirler.

İşveren ve çalışan arasında bu konuda anlaşma sağlanmazsa, belli şartlar altında ebeveyn zamanında iş süresini azaltma hakkı dava yoluyla talep edilebilir.

Ebeveyn zamanında yarım günlük işte çalışma hakkı var mı?



Bu durumu mümkün kılan şartlar:

- İşveren genelde 15`ten fazla işçi çalıştırıyordur (mesleki eğitim görenler buna dahil değildir)
- İş ilişkisi 6 aydan uzun süredir geçerlidir
- Çalışma süresi en az 2 ay boyunca 15 ile 30 haftalık çalışma saati arası azaltılmıştır
- Müracaat süresi: işe başlamadan en az 7 hafta önce
- İşletmeye dair önemli ve engelleyici sebepleri yoktur

Yarım günlük işlerde ebeveyn parası

Haftada en fazla 30 saat yarım günlük bir işte çalışanlar da ebeveyn parası alabilirler. Ancak yarım günlük işten aldıkları maaş, aldıkları ebeveyn parasının hesaplanmasında yine de dikkate alınır.

Ebeveyn zamanından yararlanabilme hakkı olan ve en az 6 aydır işverenlerinde (15 işçiden fazla çalıştıran işverenler, mesleki eğitim görenler dahil değildir) çalışan bütün ebeveynler yarım günlük işlerde çalışabilirler.

Ebeveyn zamanında kimler yarım günlük işlerde çalışabilir? owawczego?

Hayır, normalde ebeveyn zamanında çalışma süresini azaltma talebi için bir sebebin gösterilmesine gerek yoktur. Ancak müracaat edildiğinde istenilen çalışma süresinin ne kadar kısaltılacağı ve ne zaman başlayacağı bildirilmelidir. Ayrıca nasıl bir bölünme yapılacağı da bildirilmelidir.

Yarım gün çalışmak istediğim için bir sebep göstermelimiyim?

İşveren, ebeveyn zamanının kullanılmasını, yani işçisinin bu süre içinde hiç çalışmamasını reddedemez. Ancak “işyerine dair önemli sebepler” nedeniyle ebeveyn zamanında yarım gün çalışılmasını reddedebilir. Eğer kişi ebeveyn zamanından yararlanmak istiyor ama maddi

İşverenim yarım gün çalışma talebimi reddedebilir mi?

sıkıntı nedeniyle yarım gün çalışmaya mecbur kalıyorsa, ebeveyn zamanı başlamadan önce mutlaka kişinin yarım gün çalışacağı önceden işverenle kararlaştırılmalıdır. İşverenle bu konuda uzlaşma sağlanamazsa, son olarak iş mahkemesine başvurabilir. Burada işverenin yarım günlük işi reddetme sebeplerine karşı deliller gösterilir.

**Ebeveyn zamanı
sona erdikten
sonra eski
işime geri
dönebilirmiyim?**

Çalışan, ebeveyn zamanında iş ilişkisini bizzat bitirmediği sürece, iş ilişkisi ebeveyn zamanının sona ermesiyle birlikte tekrar yürürlüğe geçer. İşveren, işçisini iş anlaşması gereğince tekrar çalıştırmaya mecburdur. Ancak işçi, eski işine geri dönmeyi talep edemez. İşveren, belli şartlara bağlı olarak, işçiyi farklı, ama eski işine eşdeğer bir işte çalıştırabilir.

Genel bir ipucu:

Ebeveyn, çocuğunu yetiştirmesi nedeniyle çalışmaya başlamadığı sürece, bakım nafakası için müracaat edebilir. Ancak Nafaka Hukuku`nda yapılan güncel değişiklikler doğrultusunda, çocuğunu yetiştiren ebeveynin bakım nafakasının çocuğun 3. yaşından sonra da ödenmesine devam edilmesi için önemli sebeplerin olması ve bunları kanıtlaması gerekir. nemli bir sebep olmadığı sürece çocuğu yetiştiren ebeveyn tam günlük işine daha erken devam etmelidir.



**„Kendi“
işverenimde
ebeveyn
zamanında
yarım günlük iş
süresince iş
güvencesi**

İşveren, ebeveyn zamanı talep edildiği andan itibaren, ancak ebeveyn zamanı başlamadan en fazla 8 hafta önce, ve ebeveyn zamanı boyunca iş ilişkisini fesh edemez. Bu, çalışan kişi ebeveyn zamanında “kendi” işyereninde haftada en fazla 30 saat olmak üzere yarım günlük bir işte çalıştığı zaman da geçerlidir (ebeveyn zamanında yarım günlük iş).

Ebeveyn zamanı bölündüğü takdirde, bu zaman tamamlanana kadar iş güvencesi geçerlidir.

**„Başka“ bir
işverende
ebeveyn
zamanında
yarım günlük iş**

Ebeveyn zamanında “başka” bir işverende de haftada en fazla 30 saat olmak üzere yarım günlük bir işte çalışılabilir. Bu “diğer” işveren, ikinci işveren konumundadır.

İlk işverendeki ebeveyn zamanı, işten izinli olmak gibi anlaşılır. İş ilişkisi geçerliliğini korur ve



ebeveyn zamanından sonra ilk başta kararlaştırıldığı şekilde tekrar yürürlüğe geçer.

Ebeveyn zamanında “kendi” işverenlerinde değil de “başka” bir işverende yarım gün çalışmak isteyen işçiler, bunun için ilk işverenlerinin onayını almak zorundadırlar. Kişi, çocuğu doğmadan önce çalıştığı ikinci işteki işine devam ediyorsa onay almasına gerek yoktur.

İşveren, onay vermeyi 4 hafta içinde işyerine dair önemli sebeplerden dolayı reddedebilir.

BEEG adlı yasanın sağladığı iş güvencesi, ebeveyn zamanı talep edilmemiş olan başka işverenlerde geçerli değildir.

„Başka“ bir işverende iş güvencesi

3. Yarım Günlük İş ve Süresi Sınırlı İşler Yasası`na göre yarım günlük iş hakkı

Ebeveyn zamanından sonra da yarım günlük bir işte çalışılmaya devam edilebilir. Bu durumda Yarım Günlük İş ve Süresi Sınırlı İşler Yasası doğrultusunda yarım günlük bir işte çalışma hakkı vardır.

Yeni yasa neleri düzenler?

Yasanın düzenlediği konular arasında yarım günlük işlerin teşvik edilmesi, süresi sınırlı iş anlaşmalarının geçerli olmaları için şartların belirlenmesi ve yarım günlük veya süresi sınırlı işlerde çalışan işçilerin ayrımcılığa maruz kalmalarının önlenmesi yer almaktadır. Yarım gün çalışan işçi, düzenli haftalık çalışma süresi, tam gün çalışan bir işçinin çalışma süresinden az olmalıdır. Bu kategoride ek işlerde çalışan kişiler de yer almaktadır (400 €`ya kadar “Mini-Job” işlerinde çalışanlar).

Kimlerin yarım günlük işlerde çalışma hakkı vardır?

En az 6 aydır işvereniyle iş anlaşması olan ve işvereninde en az 15 işçi çalışan (mesleki eğitim görenler dahil değildir) herkes,

yarım gün çalışma hakkına sahiptir.

Hayır, ama yarım günlük bir iş talep edildiğinde, çalışma süresinin kaç saate düşürüleceği belirtilmelidir (örneğin haftada 35 yerine 25 saat). Bunun yanı sıra, çalışanlar çalışma sürelerinin hafta içinde kaç bölüneceğini de bildirmelidirler (örneğin Pazartesi – Perşembe günleri arası tam gün veya Pazartesi – Cuma günleri arası yalnızca saat 8 ile 14 arası vb.).

Yarım gün çalışmak istediğim için bir sebep göstermelimiyim?

Yarım Günlük İş ve Süresi Sınırlı İşler Yasası`na göre, yarım günlük iş için başvuruda bulunulduğunda belli bir şey gerekmez. Ancak elinizde başvuru yaptığınıza dair bir delil olması için, yazılı başvuruda bulunulması öneriliyor.

Yarım günlük iş için başvuru yaptığımda neye dikkat etmeliyim?

Yarım günlük işe başlamak istenilen tarihten en geç 3 ay önce, çalışanlar çalışma saatlerinin azaltılmasını işverenlerinden talep etmelidirler.

Yarım günlük iş için başvuru yaptıktan sonra ne yapılır?

Talep sonrası, işveren işçisiyle birlikte yarım gün çalışma isteğini değerlendirip bir anlaşmaya varmak “zorundadır”. Uzlaşmaya dayalı bu görüşme olumlu sonuçlanırsa, yarım günlük bir iş anlaşması yapılır.

İşverenim yarım gün çalışma talebimi reddedebilir mi? Bu durumda ne yapabilirim?

İşçi ve işverenin uzlaşamaması halinde farklı reaksiyonlar meydana gelebilir: Ya işveren hiç reaksiyon göstermez ve talep edilen yarım günlük işe başlama tarihinden en geç 1 ay önce



isteğinize cevap verir. Bu durumda işçinin talepleri doğrultusunda çalışma süresinin bölünmesi ve azaltılması, 1 aylık müddetin sona ermesiyle geçerlilik kazanır ya da işveren yarım gün çalışma talebini (çalışma süresinin azaltılması ve/veya bölünmesi) yazılı olarak reddeder. İşveren, talep edilen çalışma süresinin azaltılması, bu yeni sürecin başlamasından en geç 1 ay önce reddedebilir. İşveren ret cevabı için herhangi bir sebep göstermek zorunda değildir. Her ne kadar geçerli olan ve iyi yürüyen bir iş ilişkisinde işverene dava açmak zor olsa da, iş hukuku yoluyla yarım gün çalışma talebinin zorla gerçekleştirilmesi düşünülebilir. Bu durumda işveren (işçi değil), işyerine dair (reddetme) sebeplerini kanıtlamak zorundadır.

**Sorun çıkmadan
eski çalışma
saatlerime geri
dönebilirmiyim?**

Bu, işverenle ne tarz bir yarım günlük iş anlaşması yapıldığına bağlıdır. Örneğin süresiz bir yarım günlük iş anlaşması yapılmış olabilir. Bu durumda önceden olduğu gibi tam gün çalışma hakkı kaybolur, yalnızca yeni tam günlük işçiler alındığında tercih edilebilme olanağı vardır. Yani tekrar tam günlük bir işe başlamak sorun olabilir. Ancak, işverenle çalışma süresinin yalnızca belirli bir süre için – örneğin 24 ay – azaltılması kararlaştırılabilir. Sözleşmede belirtilen bu sürenin sona ermesiyle birlikte, eski çalışma süresine (tam gün) geri dönülür.

Not: Normalinde işçinin, çalışma süresinin belirli bir süre için azaltılmasına ilişkin bir hakkı yoktur. Zorla bu sürenin kısaltılmasını talep etmek, talebinizin tamaminin geçersiz olmasına yol açabilir. Bu durumda, iş anlaşmasını değiştirme talebini kabul edip etmemek işverenin elindedir. İşveren, işçinin talebini

şekle ve süreye uyararak reddetmezse, Yarım Günlük İş ve Süresi Sınırlı İşler Yasası'nın onaylama faraziyesi (8. madde, 5. fıkra, 2. satır) geçerli olmaz. Bu nedenle süreyi belirleme talebinde, talebin reddedilmesi durumunda süresiz bir talepte bulunulacağı belirtilmelidir.

İşveren, çalışma süresinin azaltma kararını (örneğin haftada 35 saat yerine 25 saat) artık tek başına değiştiremez. Ancak, "işyerinde buna gerek duyulursa" işçinin çalışma saatlerinin farklı günlere bölünmesini işçinin onayını almadan değiştirebilir. Bu durumu işçisine 1 ay önceden bildirmesi (sözlü veya yazılı olarak) gerekir.

Çalışma süresinin daha da kısaltılması veya uzatılması yalnızca işverenin onayıyla mümkündür.

İşveren, mevcut yarım günlük iş anlaşmasında değişiklik yapabilir mi?

İşçi yarım günlük iş anlaşmasında değişiklik yapabilir mi?

4. „İşyeriyle irtibatta kalmak” Ebeveyn zamanında kendinizi geliştirin

İs akışları ve iş organizasyonları kısa sürede değişikliklere uğrarlar. Özellikle ebeveyn zamanında bulunan çalışanlar, bu gelişimlere ayak uydurmakta zorlanırlar. Bir sene veya daha uzun süre sonra işyerlerine geri döndüklerinde, tamamen değişmiş bir işin baraberinde tamamen yeni talepler ile karşılaşabilirler. İşlerine geri dönenler, genelde beklentileri karşılayamamaktan korkarlar.

Bu nedenle, ebeveyn zamanında bulunan çalışanların bu süre içinde işyerleriyle irtibatta kalmalarının sağlanması, yapılan değişikliklerden haberdar olmaları, bilgilerini tazelemeleri veya yeni bilgiler edinmeleri büyük önem taşır.

Hedef şu olmalı:

Ebeveyn zamanında bulunan çalışanlar, işyerleriyle irtibatta kalmalıdır ve mesleki alanda kendilerini geliştirmek için eğitim görmelidirler.

Mesleki kalifikasyonun korunması ve geliştirilmesi (genel ve gerekirse işyerindeki özel eğitim kurslarına katılmak).

İşyeriyle irtibatta kalmak (kişinin işyeriyle bağlantısının kopmaması için iş arkadaşları izine ayrıldığında veya hasta olduklarında geçici olarak işlerine bakmak, küçük proje işlerini değerlendirmek).



Daha geniş bilgi:

İşçi temsilciliğinizden, IG Metall sendika temsilcilerinden veya direk IG Metall sendikası idaresinden daha geniş bilgi alabilirsiniz.



5. Doğum izni, ebeveyn zamanı, ebeveyn parası ve yarım günlük işler hakkında broşürlerimiz ve el ilanlarımız

Yarım günlük iş

„Alman Yarım Günlük İş Yasası – bu erkekler için de bir imkan“ (el ilanı)

„Yarım günlük iş: güncel yasanın işyerlerinde uygulanması – işçi temsilcilikleri için ipuçları“ (broşür)

Doğum izni ve ebeveyn zamanı

„İki kişiyi birden düşünmek – doğum izni hakkında bilgiler“ (broşür ve el ilanı)

„Ebeveyn parası – babalar ve anneler için yeni imkanlar“ (broşür)

„Babalar için yeni imkanlar – ebeveyn zamanı hakkında bilgiler“ (el ilanı)

„Çocuğunuza zaman ayırın – Alman Ebeveyn Zamanı ve Ebeveyn Parası Yasası hakkında bilgiler“ (el ilanı)

„Çocuğum hastalandığında – çocuk hastalandığında işten izin alma“ (el ilanı)

Broşürlerimizi ve el ilanlarımızı teker teker

www.igmetall.de adlı internet sitesi üzerinden sipariş edebilir veya yerel IG Metall sendikası idaresinden temin edebilirsiniz.

Künye:

IG Metall-Vorstand

Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik,

FB Sozialpolitik / Ressort Arbeitsrecht

Yazı işleri: Isaf Gün

Dizayn: kus-design, Mannheim

Fotoğraflar: Sven Ehlers; Ingram

Baskı: apm AG, Darmstadt

Aralık 2009