

KIT-Broschüre „Beruf und Familie“ - Stand 01.05.2015

für Geburten ab dem 01.07.2015

Für Sie als (werdende) Eltern und **Tarifbeschäftigte** haben wir die folgenden Informationen im Zusammenhang mit Ihrer Berufstätigkeit zusammengestellt. Wir wünschen Ihnen für den gemeinsamen Lebensweg mit Ihrem Kind bzw. Ihren Kindern alles Gute. Allgemeine Informationen des KIT zum Thema Beruf und Familie finden Sie auch im Familienportal des KIT (www.familienportal.kit.edu).

Information über die Schwangerschaft

Bitte informieren Sie die Fachabteilung und die Personalbetreuung über Ihre **Schwangerschaft** und legen Sie bitte eine ärztliche Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin vor; u. a. für die Freistellung von der Arbeit für die Dauer der Mutterschutzfrist.

Die entstehenden Kosten für die Ausstellung der ärztlichen Bescheinigung werden Ihnen auf Nachweis erstattet.

Wenn Sie strahlenschutzrelevante Tätigkeiten ausüben, bitten wir Sie, die einschlägigen Vorschriften zu beachten. Zum Schutze des werdenden Lebens dürfen Sie nicht in Kontrollbereichen arbeiten. Unabhängig davon gibt es auch für andere Tätigkeiten Schutzbestimmungen, die Sie beachten müssen.

Angebote zur Kinderbetreuung

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Beschäftigte zu erleichtern, betreibt der KIT-Großforschungsbereich gemeinsam mit dem europäischen Institut für Transurane (ITU) und der Wiederaufarbeitungsanlage Karlsruhe (WAK) die **Kindertagesstätte „nanos!“**. In der Kita werden derzeit 50 Plätze für Kinder von 0 – 6 Jahren in Form von drei Krippen- und einer Kindergartengruppe angeboten. Es werden derzeit im Krippenbereich Betreuungsplätze für die ganze oder die halbe Woche angeboten, für den Kindergarten nur für die ganze Woche.

Zur Überbrückung eines kurzfristigen oder zeitweiligen Betreuungsbedarfs besteht die Möglichkeit zur Vermittlung einer Tagesmutter. Hierfür können Sie sich an Frau Knopf, PEBA, Tel. 25088 oder tina.knopf@kit.edu wenden.

Des Weiteren wurde am Campus Nord ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, das Eltern bei einem unvorhergesehenen Ausfall der Kinderbetreuung helfen soll, ihr Kind zu versorgen und gleichzeitig erreichbar zu bleiben sowie Mails oder sonstige Unterlagen zu bearbeiten.

Für Beschäftigte des Universitätsbereichs stehen insgesamt 40 Vollzeitbetreuungsplätze bei der **Kita "RäuberKiste"** in der Tullastraße zur Verfügung. In der "RäuberKiste" werden Kinder von 0 – 6 Jahren in Krippen- und einer Kindergartengruppe betreut.

Am Campus Süd in der Karl-Wilhelm-Straße 1 in Karlsruhe befindet sich eine weitere betriebliche **Kindertagesstätte des KIT, das "KinderUniversum"**. Diese stellt den KIT-Beschäftigten insgesamt 115 Betreuungsplätze in Form von Krippen- und Kindergartenplätzen zur Verfügung. Das sehr flexible Betreuungskonzept bietet den Eltern die Möglichkeit, ihr Kind zwischen 25 und 45 Stunden pro Woche in das "KinderUniversum" zu bringen.

Anmeldeformulare können auf den Internetseiten der *Personalentwicklung und Beruflichen Ausbildung (PEBA)* → *Service und Organisation* → *Kinderbetreuung* (<http://www.peba.kit.edu/655.php>) herunter geladen werden. Die KiTa-Vereinbarungen sind ebenfalls dort einsehbar. Bewerbungen um einen Betreuungsplatz können frühestens mit Anzeige der Schwangerschaft bei PSE eingereicht werden.

Mutterschaftsgeld

Eine **ärztliche Bescheinigung** über den voraussichtlichen Entbindungstermin senden Sie zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung an Ihre Krankenkasse und – bei einer Änderung des voraussichtlichen Geburtstermins – bitte eine Kopie dieser Bescheinigung zur Überprüfung des Beginns der Mutterschutzfrist an die Personalbetreuung. Diese Bescheinigung darf von Ihrem Arzt nicht früher als sieben Wochen vor dem Tag der voraussichtlichen Entbindung ausgestellt werden.

Eine Fehlzeitmeldung über Ihre Instituts- bzw. Abteilungsleitung vor Beginn der Schutzfrist ist nicht erforderlich, da sowohl Ihre OE-Leitung als auch die Zeitwirtschaft mit einer Kopie des PSE-Schreibens an Sie über den Beginn Ihrer Mutterschutzfrist bereits informiert wurden.

Mutterschaftsgeld wird für

- 6 Wochen vor und
- 8 Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten 12 Wochen), zusammen immer mindestens 14 Wochen bzw. 18 Wochen nach der Entbindung gezahlt.

Mitarbeiterinnen, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhalten das Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse in Höhe von maximal 13,- € je Kalendertag.

Privatversicherte Mitarbeiterinnen erhalten es auf Antrag vom Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn.

Zusätzlich erhalten Sie einen Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld in Höhe der Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist.

Geburtsurkunde und Kindergeld

Die **Geburtsurkunde** mit dem Vermerk des Standesamtes „Gültig für Mutterschaftshilfe“ senden Sie an Ihre Krankenkasse. Der Personalbetreuung senden Sie bitte eine Kopie der Geburtsurkunde zu.

Für Beschäftigte des Großforschungsbereichs:

Das **Kindergeld** beantragen Sie bei der Familienkasse der Arbeitsagentur.

Für Beschäftigte des Universitätsbereichs:

Die Unterlagen zum **Kindergeld** mit einer Kopie der Geburtsurkunde schicken Sie bitte an Frau Catharina Bähr, PSE-CN Personalbuchhaltung.

Um Kindergeld zu beantragen, benötigen Sie zwei Formulare: den "Antrag auf Kindergeld" und die "Anlage Kind zum Antrag auf Kindergeld". Beide Formulare finden Sie im Internet bei der Arbeitsagentur unter "Bürgerinnen/Bürger - Familie und Kinder" bzw. unter folgendem Link:

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Formulare/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI516433>

Für Widersprecher des Universitätsbereichs:

Das Kindergeld beantragen Sie mit den entsprechenden LBV-Unterlagen und der Geburtsurkunde über die Personalbetreuung PSE-CS.

Elternzeit

Anspruch auf **Elternzeit** hat jeder Arbeitnehmer (Vater oder Mutter) bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres, genommen werden.

Die Elternzeit gilt als Beurlaubung ohne Bezüge, wird jedoch auf die Beschäftigungszeit angerechnet.

Soweit Sie Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, müssen Sie dies spätestens sieben Wochen vor Beginn (d.h. innerhalb der ersten Woche bzw. bei Früh- und Mehrlingsgeburten innerhalb der ersten fünf Wochen nach der Geburt) der Personalbetreuung schriftlich anzeigen und verbindlich mitteilen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren ab Geburt die Elternzeit genommen werden soll. Bei einer späteren Inanspruchnahme der Elternzeit beginnt die Zweijahresfrist mit Beginn der Elternzeit.

Sie können die Elternzeit auch in bis zu drei Zeitabschnitten nehmen, zwischen denen Zeiten der Erwerbstätigkeit liegen. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Außerdem können bei ab dem 01.07.2015 geborenen Kindern bis zu 24 Monate bis zum 8. Geburtstag des Kindes übertragen und genommen werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht mehr notwendig. Dies gilt auch bei einem Arbeitgeberwechsel. Die Inanspruchnahme einer über den 3. Geburtstag hinaus übertragenen Elternzeit muss nach der Neuregelung 13 Wochen vorher beantragt werden.

Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, kann mit Zustimmung des Arbeitgebers die erste Elternzeit vorzeitig beendet werden, um die zweite Elternzeit anzutreten. Von der verbleibenden ersten Elternzeit können dann mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu 12 Monate (bei Geburten bis zum 30.06.2015) bzw. ohne Arbeitgeberzustimmung bis zu 24 Monate (bei Geburten ab dem 01.07.2015) bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des ersten Kindes übertragen und genommen werden.

In diesen Fällen beträgt die Anmeldefrist beim Arbeitgeber ebenfalls sieben Wochen (bei Geburten bis zum 30.06.2015) bzw. 13 Wochen (bei Geburten ab dem 01.07.2015) vor der geplanten Inanspruchnahme.

Falls Sie als Vater direkt ab Geburt, während der Schutzfrist der Mutter, Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, um u. a. in den ersten 28 Lebensmonaten das Elterngeld oder Elterngeld Plus nutzen zu können, bitten wir Sie, die Fachabteilung und Personalbetreuung spätestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin über Ihre Planungen schriftlich zu informieren und zeitnah nach der Geburt die tatsächlichen Zeiträume der Elternzeit/Teilzeit mitzuteilen.

Während der Elternzeit dürfen Sie keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Eine **Teilzeitbeschäftigung** von mindestens 15 Stunden bis zu 30 Stunden wöchentlich ist jedoch möglich, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen; mit Zustimmung des Arbeitgebers ggf. auch als selbständige Tätigkeit oder bei einem anderen Unternehmen. Bitte informieren Sie die Personalbetreuung möglichst bereits bei Anmeldung der Elternzeit über einen späteren Teilzeitwunsch mit Zeitpunkt und Lage der Arbeitszeit, damit eine rechtzeitige Personalplanung erfolgen kann.

Bitte benutzen Sie für die Beantragung von Elternzeit mit/ohne Teilzeit das Antragsformular, das im Intranet unter PSE-Vorlagen gespeichert ist.

Elterngeld

Es ist empfehlenswert, zeitnah nach der Geburt auch das **Elterngeld** bzw. Elterngeld Plus zu beantragen, da es höchstens rückwirkend für bis zu drei Monaten vor dem Monat der Antragstellung gewährt wird.

Bei Geburten bis zum 30.06.2015:

Das Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes von Müttern und Vätern in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass Sie Ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen und erziehen und während dieser Zeit Ihr Berufsleben unterbrechen oder nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Ein Elternteil kann höchstens für zwölf

Monate Elterngeld beantragen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge haben die Eltern, wenn auch der andere Elternteil für mindestens zwei Monate nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig ist (Partnermonate als Bonus). Die Zeit, in der die Mutter Mutterschaftsgeld einschließlich Arbeitgeberzuschuss bezieht, wird auf die Zeit, für die der Mutter Elterngeld zusteht, angerechnet. Ehe- oder Lebenspartner, die das Kind nach der Geburt betreuen, können unter denselben Voraussetzungen Elterngeld erhalten.

Bei Geburten ab dem 01.07.2015:

In den ersten 28 Lebensmonaten des Kindes können Sie auch Elterngeld Plus beantragen, das nur halb so hoch wie das bisherige reguläre Elterngeld ist. Aus einem Elterngeldmonat werden zwei Elterngeld Plus-Monate. Dies bedeutet, dass Eltern zwar nur die Hälfte des Geldes, dafür aber doppelt so lang erhalten können.

Das Elterngeld beträgt bis zu 67 % des entfallenden Nettoeinkommens, mindestens 300,- € und höchstens 1.800,- €. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist bis zu maximal 30 Stunden pro Woche möglich. Das daraus erzielte Einkommen mindert das Elterngeld.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.

Arbeitnehmer/innen müssen ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, um ihre Arbeitszeit reduzieren und das Elterngeld nutzen zu können.

In Baden-Württemberg wird das Elterngeld von der Landeskreditbank Baden-Württemberg, 76113 Karlsruhe (Kreuzstr. 16, www.l-bank.de) und in Rheinland-Pfalz von den Jugendämtern der kreisfreien und großen kreisangehörigen Städte sowie der Landkreise bewilligt und ausbezahlt. Antragsvordrucke sind auch bei dem für Sie zuständigen Bürgermeisteramt erhältlich, das die ausgefüllten Anträge auch wieder entgegennimmt und weiterleitet.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Nach Ablauf der Mutterschutzfrist senden Sie der Personalbuchhaltung bzw. bei Widersprechen des Universitätsbereichs der Personalbetreuung CS bitte eine Bescheinigung der Krankenkasse über die Dauer und die Höhe des bezogenen Mutterschaftsgeldes zu. Davon abhängig zahlen wir Ihnen vom Beginn der Schutzfrist an unter Vorbehalt einer eventuellen Rückforderung monatlich den Betrag, der der Höhe des zu erwartenden Zuschusses zum Mutterschaftsgeld entspricht.

Stillzeiten

Wenn Sie Ihr Kind stillen, können Sie die hierfür erforderliche Zeit nach der Wiederaufnahme Ihrer Tätigkeit, mindestens jedoch zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, freinehmen. Durch die Gewährung der Stillzeit entsteht kein Verdienstausschlag. Die Stillzeit wird nicht vor- und nicht nachgearbeitet und auch nicht auf andere Ruhepausen angerechnet.

Jahressonderzahlung / VBL

Während der Elternzeit erhalten Sie weiterhin bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, die **Jahressonderzahlung**, wenn am Tag vor Beginn der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat. Für die **Zusatzversorgung bei der VBL** werden für den Zeitraum der Elternzeit Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungsfähigen Entgelt von 500,- €/Monat ergeben würden (Stand 03/2015). Wenn zwei Personen zeitgleich Elternzeit in Anspruch nehmen und beide in der VBL pflichtversichert sind, bestimmen beide gemeinsam, wer von ihnen die Versorgungspunkte auf der Basis des fiktiven Entgelts von 500,- €/Monat erhält, da diese nur einer Person gewährt werden können.

Vorzeitige Beendigung der Elternzeit

Eine **vorzeitige Beendigung der Elternzeit** ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Andererseits haben Sie die Möglichkeit, die Elternzeit aus wichtigem Grund – maximal auf insgesamt drei Jahre – zu verlängern.

Kündigungsfrist

Die **Kündigungsfrist** seitens des/der Arbeitnehmer/in während der Elternzeit beträgt drei Monate zum Ende der Elternzeit, sofern nicht eine kürzere tarifliche Kündigungsfrist besteht.

Teilzeitbeschäftigung

Gerne unterstützen wir Sie, wenn Sie Ihre Tätigkeit künftig – befristet oder unbefristet - auf Teilzeitbasis fortsetzen möchten, sofern keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen. Bitte teilen Sie uns dies so frühzeitig wie möglich, spätestens jedoch drei Monate vor Ende der Elternzeit, mit.

Eine Teilzeitbeschäftigung kann auf Ihren Antrag auf bis zu fünf Jahren befristet werden. Sie kann über diesen Zeitpunkt hinaus verlängert werden; den Antrag hierfür müssen Sie spätestens drei Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung stellen. Haben Sie mit uns eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung Ihres Kindes vereinbart, werden wir uns bei einem Wunsch auf erneute Vollbeschäftigung bemühen, Ihr Anliegen bei der Besetzung entsprechender Stellen zu berücksichtigen.

Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung

- Die **Jahressonderzahlung** erhalten Sie im prozentualen Verhältnis Ihrer Teilzeittätigkeit zur Vollzeitbeschäftigung.
- Bitte nehmen Sie Ihren Resturlaub möglichst noch vor der Elternzeit, da der Urlaubsanspruch bei Arbeitszeitänderung umgerechnet wird. Falls ausnahmsweise noch **Resturlaub** aus der Zeit vor der Elternzeit nicht in Anspruch genommen werden konnte, kann dieser nach der Elternzeit ab Wiederaufnahme der Tätigkeit bis zum Ende des darauffolgenden Kalenderjahres genommen werden. Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit muss der Resturlaub bis zum 30.09. des folgenden Kalenderjahres genommen werden. In diesen Fällen kann eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit mit anschließender Teilzeit durch die verlängerten Urlaubsübertragungsfristen von Vorteil sein, wenn keine weiteren Gründe gegen eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit sprechen (wie z.B. Bezug von Elterngeld).
- Da eine Teilzeitbeschäftigung mit einem geringeren Entgelt verbunden ist, wirkt sich die Teilzeit mindernd auf die **Rente** aus. Eine Faustregel zur Berechnung der Rentenminderung gibt es nicht. Es muss immer der Einzelfall betrachtet werden. Auskünfte hierzu erteilt die Deutsche Rentenversicherung in Berlin und die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) in Karlsruhe.
- Der Anspruch auf **Beihilfe** besteht auch bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, sofern der Arbeitsvertrag vor dem 1.1.1998 abgeschlossen wurde und eine entsprechende Regelung enthält. Die Beihilfe entspricht dem Verhältnis der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der vollbeschäftigten Mitarbeiter/innen.

Sonderurlaub zur Kinderbetreuung

Nach Ablauf der Elternzeit haben Sie die Möglichkeit, Ihr Kind weiterhin selbst zu betreuen und hierfür Sonderurlaub zu beantragen. Der Wunsch nach Sonderurlaub zur Kinderbetreuung sollte möglichst früh – spätestens sechs Monate vor Ende der Elternzeit – über die Fachabteilung bei der Personalbetreuung schriftlich geäußert werden. Sonderurlaub für die Betreuung eines Kindes zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird Ihnen gewährt, wenn keine dringenden betrieblichen Belange entgegenstehen.

Sonderurlaub kann auch zu einem anderen Zeitpunkt zur Betreuung eines Kindes, das das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, spätestens sechs Monate vor der gewünschten Inanspruchnahme beantragt werden.

Hinweis

Während des Sonderurlaubs dürfen Sie keine Erwerbstätigkeit außerhalb des KIT ausüben.

Stattdessen

Möglichkeit der **Urlaubs- und Krankheitsvertretung** am KIT im eigenen und betrieblichen Interesse zur Aufrechterhaltung der beruflichen Qualifikation. Es ist sinnvoll, dass Sie während der Beurlaubungszeit nicht den Bezug zum KIT und zu Ihrem bisherigen Beruf verlieren.

Deshalb bitten wir Sie, sich auch über die **Fortbildungsveranstaltungen** in unserem Hause zu informieren, ggf. teilzunehmen und auch sonst Verbindung zu Ihren Vorgesetzten und zur Personalreferentin bzw. zum Personalreferenten zu halten.

Darüber hinaus

Rückzahlungsvereinbarungen im Zusammenhang mit Darlehen bleiben bestehen, das Wohnrecht in Werkswohnungen bleibt erhalten.

Neun Monate vor Ablauf der Beurlaubungszeit wenden Sie sich bitte an die Personalbetreuung, damit wir uns rechtzeitig um einen Arbeitsplatz entsprechend Ihrer Qualifikation und bisherigen Tätigkeit bemühen können – unabhängig davon, ob Sie Ihre Tätigkeit in Vollzeit oder im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wieder aufnehmen wollen.

Sollten Sie Ihren Sonderurlaub verlängern wollen, bitten wir Sie, die Personalbetreuung **spätestens sechs Monate vor Ablauf der Beurlaubungszeit** hierüber zu informieren, damit geprüft werden kann, ob die Verlängerungsmöglichkeit besteht.

Auswirkungen des Sonderurlaubes

- Nach Ablauf des Sonderurlaubes haben Sie Anspruch auf einen **Arbeitsplatz** entsprechend Ihrer Qualifikation und bisherigen Tätigkeit, jedoch keinen Anspruch auf Ihren früheren Arbeitsplatz.
- Die Beurlaubungszeit kann nicht auf die **Beschäftigungszeit** angerechnet werden (Ausnahme: Zeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen).
- Die Zeit einer Beurlaubung bis zu jeweils drei Jahren und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Beurlaubungszeit von mehr als drei Jahren bzw. bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren erfolgt eine Zuordnung zu der **Stufe** der bisherigen Entgeltgruppe, die unterhalb der vor der Unterbrechung erreichten Stufe liegt, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die neue Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme.

- **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Beihilfe** und **vermögenswirksame Leistungen** können Ihnen nicht gewährt werden.
- Ihre **Jahressonderzahlung** sowie Ihr **Erholungs- und eventueller Zusatzurlaub** mindern sich für jeden vollen Kalendermonat des Sonderurlaubs um 1/12.
- In der **Sozialversicherung** endet mit dem Beginn des Sonderurlaubes Ihre Versicherungs- und Beitragspflicht. Sie können sich während des Sonderurlaubes in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichern.
- Bei einer Versicherung für diese Zeit wird **kein Arbeitgeberbeitragsanteil** und auch **kein Zuschuss zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung** geleistet.
- Während des Sonderurlaubes zur Kinderbetreuung werden bei der **VBL keine Versorgungspunkte** erworben.

Ansprechpartner

Mutterschutzfristen / Mutterschaftsgeld

Krankenkassen

Schutzbestimmungen

Zuständige Strahlenschutzbeauftragte, DE Sicherheit und Umwelt/Beratung und Genehmigungen (SUM/BG) oder die Betriebsärzte

Elterngeld

Baden-Württemberg: Landeskreditbank Karlsruhe
Rheinland-Pfalz: Jugendämter

Elternzeit / Sonderurlaub zur Kinderbetreuung

Personalservice, der/die für Sie zuständige Personalreferent/in

Karlsruher Institut für Technologie Großforschungsbereich

Hermann-von-Helmholtz-Platz 1
76344 Eggenstein-Leopoldshafen
Telefon: 0721 608 – 0
Fax: 0721 608 – 24807
Internet: www.kit.edu

Karlsruher Institut für Technologie Universitätsbereich

Kaiserstraße 12
76131 Karlsruhe
Telefon: 0721 608 - 0
Fax: 0721 608 - 47619
Internet: www.kit.edu