



Mutterschutz Elterngeld ElterngeldPlus Elternzeit

 www.bielefeld.de/gleichstellungsstelle



Hinweis:

Diese Broschüre soll Ihrer Information dienen.
Sie kann eine rechtsverbindliche Beratung nicht ersetzen.

Impressum:

Herausgegeben von:



Stadt Bielefeld
Gleichstellungsstelle

Redaktion:

Monika Kruse

Gestaltung und Druck:

Druckservice Stadt Bielefeld

Stand: 11. Auflage, April 2024

Auflage: 300 Stück

Inhaltsverzeichnis

<i>Seite</i> 4	Arbeitsrechtlicher Schutz während der Schwangerschaft
<i>Seite</i> 4	Mutterschutz
<i>Seite</i> 5	Kündigungsschutz
<i>Seite</i> 8	Gesundheitsschutz
<i>Seite</i> 12	Schutzfristen vor und nach der Entbindung
<i>Seite</i> 13	Stillzeit
<i>Seite</i> 14	Finanzielle Ansprüche während der Schutzfristen
<i>Seite</i> 18	Elterngeld
<i>Seite</i> 18	Anspruch auf Elterngeld
<i>Seite</i> 21	ElterngeldPlus
<i>Seite</i> 33	Elterngeld und andere Leistungen
<i>Seite</i> 35	Elternzeit
<i>Seite</i> 35	Anspruch auf Elternzeit
<i>Seite</i> 39	Erwerbstätigkeit während der Elternzeit
<i>Seite</i> 40	Erholungsurlaub
<i>Seite</i> 41	Kündigungsschutz
<i>Seite</i> 43	Auswirkungen auf die Rente
<i>Seite</i> 46	Adressen



Arbeitsrechtlicher Schutz während der Schwangerschaft

Mutterschutz

Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz schützt Schwangere vor möglichen **gesundheitlichen Gefahren** bei der Arbeit, vor **Arbeitsplatzverlust** und **Verdienstminderung**. Es gilt auch für Studentinnen und Schülerinnen, deren Ausbildungs- oder Praktikumsveranstaltungen nach Ort, Zeit und Ablauf verpflichtend vorgegeben sind sowie für Frauen mit Behinderung in Werkstätten. Dem*der Arbeitgeber*in legt das Gesetz eine Reihe von Pflichten und die Beachtung zahlreicher Schutzbestimmungen auf. Werden regelmäßig mehr als drei Frauen im Betrieb beschäftigt, muss das Mutterschutzgesetz in diesem Betrieb an gut sichtbarer Stelle zur Einsicht ausgelegt oder aufgehängt sein. Wenn ein Betrieb die Beschäftigungsvorschriften und -verbote des Mutterschutzgesetzes nicht beachtet, begeht er eine Ordnungswidrigkeit oder Straftat. Solche Verstöße können mit einer Geldbuße, in schweren Fällen sogar mit einer Geldstrafe oder mit Freiheitsentzug geahndet werden. Das Gleiche gilt bei der Verletzung der Pflicht, die Bezirksregierung Detmold zu benachrichtigen.

Anspruch auf Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Schwangeren, die in einem **abhängigen Ausbildungs-, Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis** stehen, einschließlich **Hausangestellte, Volontärinnen und Praktikantinnen** und in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind. Es gilt auch für Studentinnen und Schülerinnen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung verpflichtend vorgibt oder die Studentinnen oder Schülerinnen ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen dabei eine Rolle.

Die Bestimmungen gelten **nicht** für Hausfrauen und Selbständige. Für Beamtinnen sind besondere Regelungen in beamtenrechtlichen Vorschriften festgelegt (Auskunft erteilt Ihre Personalstelle).

Arbeitgeber*in informieren

Zu Ihrem eigenen Schutz sollten Sie **unverzüglich** Ihren*Ihre Arbeitgeber*in von Ihrer Schwangerschaft und dem voraussichtlichen Entbindungstermin berichten. Denn nur dann kann dieser*diese die ihm*ihr gesetzlich auferlegten Pflichten zu Ihrem Schutz erfüllen. Verlangt der*die Arbeitgeber*in eine ärztliche Bestätigung

der Schwangerschaft, muss er*sie selbst die Kosten für diese Bescheinigung übernehmen.

Arbeitssuche während der Schwangerschaft

Schwangerschaft ist keine Krankheit und damit prinzipiell kein Hindernis, eine Arbeitsstelle – auch dauerhaft – anzutreten. Melden Sie sich deshalb auf jeden Fall arbeitslos. Das Arbeitsamt wird versuchen, Sie zu vermitteln. Gelingt dies nicht und sind Sie vorher entsprechend berufstätig gewesen, steht Ihnen vom ersten Tag der Arbeitslosmeldung Arbeitslosengeld I zu.

Auch wenn Sie keinen Anspruch auf Leistungen haben oder zz. geringfügig beschäftigt sind, sollten Sie sich arbeitslos melden, denn eine der wichtigsten Voraussetzungen für Leistungen des Arbeitsamtes (Weiterqualifizierung, Umschulung etc.) ist die Arbeitslosmeldung.

Bewerbung

Bei Bewerbungen während der Schwangerschaft müssen Sie Ihre Schwangerschaft auch auf Befragen Ihres*Ihrer Arbeitgeber*in nicht offenbaren.

Überwachung durch die Bezirksregierung Detmold

Ihr*Ihre Arbeitgeber*in ist gesetzlich verpflichtet, der **Bezirksregierung Detmold** (Dezernat: Schutz besonderer Personengruppen) Ihre Schwangerschaft mitzuteilen. An diese Behörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können Sie sich mit allen Fragen und Problemen wenden, die sich aus Ihrem Arbeitsverhältnis und Ihrer Schwangerschaft ergeben. Weiteren Personen, mit Ausnahme des Betriebsrates, darf der*die Arbeitgeber*in Ihre Schwangerschaft nicht ohne Ihre Zustimmung mitteilen.



Kündigungsschutz

Schwangere berufstätige Frauen genießen Kündigungsschutz. Vom Beginn der Schwangerschaft an, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unzulässig. Auch bei Fehlgeburten nach der zwölften Schwangerschaftswoche besteht ein Kündigungsschutz von vier Monaten. Der*die Arbeitgeber*in darf während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen. Dieser Schutz besteht allerdings nur, wenn dem*der Arbeitgeber*in die Schwangerschaft, die Entbindung oder die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche **bekannt war** oder ihm*ihr innerhalb von **zwei Wochen**

nach der Kündigung noch **mitgeteilt** wird. Hat der*die Arbeitgeber*in von der Schwangerschaft gewusst, ist die Kündigung unwirksam. War ihm*ihr die Schwangerschaft nicht bekannt, lässt sich die Kündigung unwirksam machen, indem die Schwangerschaft **innerhalb von 14 Tagen** nach Ausspruch der Kündigung oder Zugang des Kündigungsschreibens mitgeteilt wird. Dies kann mündlich oder schriftlich geschehen. Aus Beweisgründen sollten Sie dem*der Arbeitgeber*in stets eine **schriftliche Mitteilung** per Einschreiben zuschicken. Diese **2-Wochen-Frist** kann sogar **überschritten** werden, wenn der Schwangeren die Schwangerschaft – aus welchen Gründen auch immer – nicht bekannt war. In diesem Fall genügt es, wenn Sie Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in die Schwangerschaft unverzüglich nach der Aufklärung durch den*die Ärzt*in mitteilen (Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 13.11.1979 - BvI 24/77.72).

Wird die Frau erst nach Zugang der Kündigung schwanger, so gilt das Kündigungsverbot nicht. Es muss bereits bei Zugang der Kündigung eine Schwangerschaft bestehen. Hausangestellte haben seit dem 01.07.1997 auch den vollen Kündigungsschutz.

Einspruch erheben

Wenn Ihnen in der Schwangerschaft gekündigt wird, sollten Sie sofort – schriftlich per Einschreiben – **Einspruch** dagegen **erheben**. Falls die Kündigung dann nicht zurückgenommen werden sollte, sollten Sie sich umgehend an die Bezirksregierung Detmold wenden.

Lohnfortzahlung

Der*die Arbeitgeber*in, der*die trotz des Kündigungsverbotes gekündigt hat, muss auch dann Lohn oder Gehalt weiterzahlen, wenn er*sie Sie nicht beschäftigt. Außerdem haben Sie nach Ablauf der Schutzfristen Anspruch auf Weiterbeschäftigung gemäß Ihrem Arbeitsvertrag.

Auflösungsvertrag

Ein Angebot Ihres Betriebs, das Arbeitsverhältnis – evtl. gegen Zahlung einer Abfindung – **aufzulösen**, sollten Sie mit besonderer **Vorsicht** behandeln. Denn ein Auflösungsvertrag lässt den gesamten Kündigungsschutz und die Kontrolle durch die Bezirksregierung Detmold entfallen. Dabei sollten Sie bedenken, dass eine wie auch immer geartete Abfindung die finanziellen Leistungen, auf die Sie als Schwangere Anspruch haben, in der Regel nicht ausgleichen kann.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Eine Ausnahme vom Kündigungsverbot ist nur ganz selten und nur dann möglich, wenn die **Bezirksregierung Detmold** der Kündigung zugestimmt hat. Dies kann z. B. bei einer Betriebsauflösung,

wenn Ihnen kein neuer Arbeitsplatz angeboten werden kann, der Fall sein; oder wenn, z. B. durch Stilllegung einer Abteilung, die wirtschaftliche Existenz des Betriebes durch die Zahlung des Arbeitsentgeltes während der Schutzzeit gefährdet ist. Auch in diesen Fällen sollten Sie sich aber unbedingt bei der Bezirksregierung Detmold beraten lassen.

Fristvertrag

Wenn Sie in einem **befristeten Arbeitsverhältnis** beschäftigt sind, darf Ihnen nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde gekündigt werden. Allerdings läuft Ihr Arbeitsverhältnis dann aus, wenn die Frist, für die Sie eingestellt wurden, ohnehin abgelaufen wäre.

Wenn mehrere Arbeitskräfte von Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in mit dem gleichen befristeten Arbeitsvertrag eingestellt und alle über die Frist hinaus weiterbeschäftigt werden, haben Sie als Schwangere ein **Recht auf Gleichbehandlung**. Wird nur Ihr Arbeitsverhältnis nicht erneuert bzw. fortgesetzt, lässt sich vermuten, dass dies deswegen nicht geschieht, weil Sie schwanger sind. In diesem Fall sollten Sie sich unbedingt an die Bezirksregierung Detmold wenden.

Probezeit

Auch in der **Probezeit** ist der Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes grundsätzlich wirksam. Nur wenn Sie einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, der sich ausschließlich auf die Dauer des Probearbeitsverhältnisses bezieht, handelt es sich um einen befristeten Vertrag. In diesem Fall genießen Sie – auch wenn Sie schwanger sind – keinen Kündigungsschutz, sondern Ihr Arbeitsverhältnis endet mit dem Ende Ihres Vertrages.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Jede Frau hat das Recht, während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Geburt (in der Regel acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Wird die Kündigung zum Ende der Schutzfrist erklärt, muss nicht einmal eine Kündigungsfrist eingehalten werden.

Nur wenn Sie im Anschluss an die Schutzfrist Elternzeit nehmen möchten, müssen Sie Fristen beachten (s. Seite 35). Kehren Sie nach einer Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in Ihren früheren Betrieb zurück, gilt das Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Betriebs- und Berufszugehörigkeit als **nicht** unterbrochen. Voraussetzung ist allerdings, Sie haben in der Zwischenzeit nicht in einem anderen Betrieb gearbeitet. Diese Regelung ist z. B. für die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder für Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung wichtig. Der Betrieb ist

allerdings nicht zur Wiedereinstellung verpflichtet, wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch gekündigt haben. Bevor Sie kündigen, sollten Sie bedenken, dass Sie im Anschluss an die Schutzfristen ein **Recht auf Elternzeit** mit Wiedereinstiegsgarantie haben. Eine Eigenkündigung während der Schwangerschaft bringt Ihnen also fast ausnahmslos Nachteile!



Freizeit für die Vorsorge

Gesundheitsschutz

Der*die Arbeitgeber*in muss Sie für die Zeit, die Sie für ärztliche Untersuchungen im Rahmen der Schwangerschaftsvorsorge benötigen, von der Arbeit **freistellen**, und zwar **ohne Lohn- und Gehaltsausfall**. Verweigert er*sie die Freistellung oder nimmt Lohnabzüge vor, so sollten Sie sich an den Betriebsrat und an die Bezirksregierung Detmold wenden, um Ihre Rechte durchzusetzen.

Arbeitsschutz

Ihr*e Arbeitgeber*in muss Sie während Ihrer Schwangerschaft und Stillzeit so beschäftigen und Ihren Arbeitsplatz – einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte – so einrichten, dass Sie und Ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit hinreichend geschützt sind.

Prüfung durch die Aufsichts- behörde

Ihr*e Arbeitgeber*in und Sie können sich bei Unklarheiten und Fragen an die Aufsichtsbehörde wenden. Im Zweifelsfall klärt die Aufsichtsbehörde, ob Ihr Arbeitsplatz und die konkreten Arbeitsbedingungen zu einer Gefährdung Ihrer Schwangerschaft und Stillzeit führen können. Die Aufsichtsbehörde kann ggf. geeignete Schutzmaßnahmen anordnen.

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeits- bedingungen

Sie dürfen nicht mit **schweren körperlichen Arbeiten** und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen Sie schädlichen Einwirkungen von **gesundheitsgefährdenden Stoffen** oder **Strahlen**, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von **Erschütterungen** oder **Lärm** ausgesetzt sind. Verboten sind insbesondere folgende Beschäftigungen:

- Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden,
- Arbeiten, bei denen Sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen Sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,

- Arbeiten, bei denen Sie eine Schutzausrüstung tragen müssen, die für Sie eine Belastung darstellen,
- Bei hoher Fußbeanspruchung eine Erhöhung des Drucks im Bereich des Bauches zu befürchten ist,
- Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo,
- Akkordarbeiten oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
- Arbeiten, bei denen Sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen ausgesetzt sind.

Weiter dürfen Sie nicht auf Beförderungsmitteln und nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats nicht länger als vier Stunden täglich mit Arbeiten, bei denen Sie **ständig** stehen müssen, beschäftigt werden.

Ferner dürfen Sie nicht mit Biostoffen der Risikogruppe 4 im Sinne der Biostoffverordnung sowie mit Rötelnviren oder mit Toxoplasma in Kontakt kommen.

Die Bezirksregierung Detmold kann **Ausnahmen** bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter und Kind nicht befürchten lassen.

Ärztliche Mitsprache

Sollte sich bei den Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen herausstellen, dass Leben und Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet werden, wenn Sie Ihre bisherige Tätigkeit unverändert fortsetzen, dann kann der*die Ärzt*in auch **weitere** nicht in den Beschäftigungsverboten aufgeführte **Arbeiten verbieten oder einschränken**.

Pausen zum Ausruhen

Wenn Sie bei Ihrer Tätigkeit ständig stehen oder gehen müssen, haben Sie ein Recht auf eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen. Arbeiten Sie ständig im Sitzen, müssen Sie – immer unter Fortzahlung des Entgeltes – Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit bekommen.

Verbot der Mehr- und Nacharbeit

Schwangere und stillende Frauen, die über 18 Jahre oder älter sind, dürfen nicht mit Mehrarbeit und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Sie dürfen **höchstens achteinhalb Stunden täglich** und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Schwangere oder stillende Frauen unter 18 Jahren dürfen täglich nur bis zu acht Stunden und dabei nicht mehr als 80

Stunden in der Doppelwoche arbeiten. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet und bei mehreren Arbeitgeber*innen werden die Arbeitszeiten zusammengerechnet.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung darf die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats nicht überschritten werden.

Ein weiteres Beschäftigungsverbot besteht für die **Nachtzeit zwischen 20.00 und 06.00 Uhr**. Allerdings ist eine Beschäftigung bis 22.00 Uhr erlaubt, wenn Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklären, ärztlich keine Bedenken vorliegen und für den Fall, dass Sie alleine arbeiten, eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist. Dazu muss der Betrieb eine Genehmigung bei der Aufsichtsbehörde beantragen. Während der Antrag geprüft wird, können Sie grundsätzlich weiterbeschäftigt werden. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt. Ihre Erklärung, bis 22 Uhr zu arbeiten, können Sie jederzeit widerrufen.

Für Schülerinnen und Studentinnen gilt das Beschäftigungsverbot ebenso zwischen 20 und 6 Uhr. Allerdings darf die Ausbildungsstelle Sie an Veranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklären, die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und eine unverantwortbare Gefährdung durch eine Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Sie können diese Erklärung jederzeit zurücknehmen.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

An Sonn- und Feiertagen ist eine Beschäftigung für schwangere oder stillende Frauen grundsätzlich nicht erlaubt. Eine Ausnahme davon kann jedoch erlaubt werden, wenn

- Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklären,
- eine Abweichung vom allgemeinen Verbot nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist (z. B. im Bereich der Krankenpflegeanstalten, Gaststätten, bei Theatervorstellungen und Musikaufführungen),
- Ihnen in jeder Woche im Anschluss an eine Nachtruhezeit von elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- Sie alleine arbeiten und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist.

Unverantwortbare Gefährdung

Der*die Arbeitgeber*in darf eine schwangere Frau

- keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie
- keinen Arbeitsbedingungen aussetzen

bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Er*sie hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die physische und psychische Gesundheit der Schwangeren oder stillenden Frau sowie der ihres Kindes zu schützen. Ziel ist es, schwangeren Frauen eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und Beschäftigungsverbote möglichst zu vermeiden.

Es wird ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet, der Art, Ausmaß und Dauer möglicher unverantwortbarer Gefährdungen ermittelt und sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz von Mutter und Kind aufstellt. Der Ausschuss soll Empfehlungen erarbeiten und dient zur Orientierung bei der Umsetzung in die Praxis. Auf diese Weise sollen Betriebe und Behörden bestmöglich beraten und begleitet werden.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Birgt der Arbeitsplatz Gefährdungen, hat der Betrieb für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

- Die Arbeitsbedingungen sind so umzugestalten, dass Gefährdungen möglichst vermieden bzw. ausgeschlossen werden.
- Ist eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich, muss der*die Arbeitgeber*in einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.
- Kann der Betrieb weder die Gefährdungen durch Schutzmaßnahmen ausschließen noch einen Arbeitsplatzwechsel anbieten, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigt werden.

Keine finanziellen Nachteile

Wenn Sie wegen eines Beschäftigungsverbotes, eines Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbotes oder wegen Schwangerschaftsbeschwerden ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen müssen, dürfen Ihnen **keine finanziellen Nachteile** entstehen. In diesen Fällen haben Sie **Anspruch auf** den sogenannten **Mutterschutzlohn**. Dieser entspricht dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft. Auch Einbußen wegen des Verbots

von Akkord- und Fließbandarbeit müssen entsprechend diesem Durchschnittsverdienst ausgeglichen werden.

Schwangerschaftsbedingte Fehlzeiten vor oder nach der Geburt des Kindes dürfen nicht zum Anlass genommen werden, **Gratifikationen** oder sonstige **Sonderleistungen**, wie etwa Urlaubsgeld oder Anwesenheitsprämien zu kürzen (Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 13.10.1982 Az. 5AZ 113/82).

Bei allen Fragen zum Arbeitsschutzgesetz sollten Sie sich an Ihren Betriebsrat und an die Bezirksregierung Detmold wenden. Zeigt sich dabei, dass der*die Arbeitgeber*in Schutzvorschriften bewusst missachtet, kann gegen ihn*sie – je nach Schwere des Verstoßes – eine Geldbuße oder eine Gefängnisstrafe verhängt werden.



Beschäftigungsverbot während der Schutzfristen

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Sechs Wochen vor und **acht Wochen nach der Geburt** des Kindes dürfen Sie nicht beschäftigt werden. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten und wenn acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wird, verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen. Für die **Berechnung dieser Frist** ist die **Bescheinigung des*der Ärzt*in**, der*die den mutmaßlichen Tag der Entbindung angibt, maßgebend. Verschiebt sich der Zeitpunkt der Geburt, verkürzt oder verlängert sich die Frist entsprechend.

Etwas anderes gilt bei einer Frühgeburt im medizinischen Sinne. In diesem Fall verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist auch noch um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte (zusätzlich der 12-Wochen-Frist).

In der Schutzfrist **vor der Geburt** dürfen Sie nur dann ausnahmsweise arbeiten, wenn Sie sich ausdrücklich dazu bereiterklärt haben und der*die Arbeitgeber*in mit einer Weiterbeschäftigung einverstanden ist. Sie können Ihre Entscheidung aber jederzeit **widerrufen**. Während der Schutzfrist **nach der Geburt** besteht ein **absolutes Beschäftigungsverbot**. In dieser Zeit dürfen Sie auch dann nicht beschäftigt werden, wenn Sie dazu bereit wären.

<p><i>Mutterschutz über die Schutzfrist hinaus</i></p>	<p>Das Ende der Schutzfrist bedeutet nicht unbedingt das Ende des Mutterschutzes. Wenn Sie in den ersten Monaten nach der Geburt des Kindes nur bedingt arbeitsfähig sind (ärztliche Bescheinigung) dürfen Sie unter Fortzahlung des vollen Entgeltes nur mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, die Ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen.</p>
<p><i>Erholungsurlaub bleibt erhalten</i></p>	<p>Ihr Anspruch auf Erholungsurlaub wird von den Schutzfristen in keiner Weise berührt. Auch während dieser Zeit entstehen Urlaubsansprüche. Sie können den Erholungsurlaub vor oder im Anschluss an die Schutzfristen nehmen. Ihre Ansprüche bleiben auch dann erhalten, wenn Sie unmittelbar nach der Schutzfrist die Elternzeit antreten. Der*die Arbeitgeber*in hat den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.</p>
<p> <i>Beschäftigungsverbote</i></p>	<p>Stillzeit</p> <p>Auch stillende Mütter sind besonders geschützt. Für stillende Frauen gelten im Wesentlichen die gleichen Beschäftigungsverbote wie für Schwangere.</p>
<p><i>Stillpausen</i></p>	<p>Wenn Sie nach der Mutterschutzfrist oder in der Elternzeit die Arbeit wieder aufnehmen, Ihr Kind aber noch stillen wollen, können Sie Stillpausen während der Arbeitszeit beanspruchen. Ein Verdienstausfall darf durch die Stillzeit nicht eintreten. Dieser Anspruch besteht selbstverständlich auch, wenn der andere Elternteil im Rahmen der Elternzeit das Kind betreut. Die Stillzeit darf nicht von der Mutter vor- oder nachgearbeitet werden und nicht auf festgesetzte Ruhepausen angerechnet werden.</p>
<p><i>Anspruch geltend machen</i></p>	<p>Die Freistellung muss bei Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in beantragt werden. Besteht er*sie auf einen Nachweis, muss das Stillen durch eine Bescheinigung eines*einer Ärzt*in oder der Hebamme attestiert werden. Sofern das Kind zu einer bestimmten Zeit gestillt werden muss, sollte auch dies, um Streitigkeiten über den Zeitpunkt der Freistellung vorzubeugen, in das Attest aufgenommen werden. Die Kosten des Attests muss der Betrieb tragen.</p>
<p><i>Stillen bis zu welchem Alter?</i></p>	<p>Der Anspruch auf Stillzeiten ist nicht an ein bestimmtes Alter des Kindes gebunden. Er ist vielmehr davon abhängig, bis wann das Kind hauptsächlich mit Muttermilch ernährt wird. Bis zum</p>

ersten Lebensjahr des Kindes werden Stillzeiten deshalb auch als unproblematisch angesehen. Nach Vollendung des ersten Lebensjahres besteht ein Anspruch auf Stillzeit nur ausnahmsweise, wenn das Stillen aus besonderen medizinischen Gründen weiterhin notwendig oder zweckmäßig ist.

Mindestzeiten

Die Zeit zum Stillen ist durch das Mutterschutzgesetz (§ 7) gesichert. Anspruch besteht auf die **erforderliche Stillzeit**, einschließlich der Fahrzeiten, zumindest aber auf **zweimal** täglich eine **halbe Stunde** oder einmal **eine Stunde**. Werden mehr als **acht Stunden** zusammenhängend gearbeitet, erhöht sich die Mindestzeit auf zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten.

Auch als **Teilzeitbeschäftigte** haben Sie einen Freistellungsanspruch, wenn das Stillen während der Arbeitszeit erforderlich ist.

Mehr als die gesetzlichen Mindestzeiten

Eine **Überschreitung** der gesetzlichen Mindestzeiten ist möglich, wenn das Kind zu einer bestimmten Zeit gestillt werden muss. Allerdings sind die Stillzeiten durch „organisatorische Maßnahmen“ (z. B. Stillen unmittelbar vor oder nach der Arbeit) möglichst gering zu halten. Es empfiehlt sich deshalb, die Mindestzeiten als Richtschnur zu nehmen und bei einem erheblich größeren Zeitaufwand mit Hilfe eines ärztlichen Attests die Notwendigkeit und den zeitlichen Umfang des Stillens zu belegen.

Verweigert ein Betrieb die erforderlichen Stillzeiten, dann sollten Sie sich an die Bezirksregierung Detmold wenden. Die Behörde kann im Einzelfall Zahl und Dauer der Stillzeiten festlegen oder die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.



Mutterschaftsgeld

Finanzielle Ansprüche während der Schutzfristen

Mutterschaftsgeld wird für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlt.

... in Höhe des Nettoverdienstes

Wenn Sie in der **gesetzlichen Krankenversicherung** versichert sind, erhalten Sie von Ihrer Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld bis zu 13 Euro täglich, wenn bei Beginn der 6-Wochen-Schutzfrist vor der Entbindung ein Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis besteht oder das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft von dem*der Arbeitgeber*in zulässig aufgelöst worden ist.

Der*die Arbeitgeber*in muss für die Zeit der Mutterschutzfristen zu diesem Mutterschaftsgeld von täglich bis 13 Euro einen **Zuschuss** zahlen, so dass Sie auf Ihren durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 13 Wochen bzw. der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist kommen.

Wenn Sie ein **weiteres** Kind erwarten, können Sie Ihre bestehende Elternzeit vorzeitig beenden. Sie erhalten in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung Mutterschaftsgeld von Ihrer Krankenkasse in Höhe von 13 Euro täglich und den Arbeitgeber*innenanteil.

Wenn Sie **befristet** beschäftigt sind und Ihr Arbeitsvertrag während der Mutterschutzfristen endet, haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Nettoverdienstes für die Zeit, in der Ihr Arbeitsvertrag noch läuft. Nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses haben Sie keinen Anspruch mehr auf den Zuschuss Ihres*Ihrer Arbeitgeber*in. Für die restliche Schutzfrist erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

... in Höhe der Lohnersatzleistungen

Wenn Sie **arbeitslos** sind und bei Beginn der Schutzfrist vor der Geburt des Kindes Anspruch auf Arbeitslosengeld I oder vergleichbare Leistungen haben, erhalten Sie Mutterschaftsgeld in Höhe der entsprechenden Lohnersatzleistungen. Das Mutterschaftsgeld wird in diesen Fällen nicht von der Agentur für Arbeit, sondern von der zuständigen Krankenkasse gezahlt.

Antrag auf Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld muss bei der Krankenkasse beantragt werden. Dazu benötigen Sie eine Bescheinigung, die Ihr*e Ärzt*in innerhalb von **sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin** ausstellen muss. Darüber hinaus müssen Sie der Krankenkasse eine Bescheinigung Ihres Betriebs vorlegen, die die Angaben für die Errechnung des Mutterschaftsgeldes enthält.

Mutterschaftsgeld für familienversicherte und privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen

Wenn Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversichert und in einem Angestelltenverhältnis stehen oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert und in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen), erhalten Sie unter den gleichen Voraussetzungen wie die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung Mutterschaftsgeld. Dazu müssen Sie einen Antrag an das Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 02 28/6 19-18 88, richten. Dieses Mutterschaftsgeld beträgt für die Zeit der Schutzfrist insgesamt

höchstens 210 Euro. Wenn Sie in einem Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, erhalten Sie einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zwischen 13 Euro täglich und dem durchschnittlichen Nettoentgelt. Geringfügig Beschäftigte erhalten keinen Zuschuss von ihrem*ihrer Arbeitgeber*in. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens bis zu 210 Euro.

Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld sind **steuer- und sozialabgabenfrei**. Es wird netto ausgezahlt.

Soziale Sicherung bleibt

Auch während der Zeit, in der Sie Mutterschaftsgeld beziehen, bleiben Sie in der gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert. Sie müssen in dieser Zeit keine Beiträge entrichten. Wenn die Berechtigung von Mutterschaftsgeld nicht mehr besteht, haben Sie grundsätzlich die Möglichkeit, sich freiwillig weiter zu versichern. Dieser Wunsch muss der Krankenkasse **innerhalb von drei Monaten** nach Beendigung der Mitgliedschaft mitgeteilt werden.

In der **Rentenversicherung** werden die Schutzfristen als Ausfallzeiten berücksichtigt, wenn durch Schwangerschaft oder Wochenbett eine rentenversicherungspflichtige Beschäftigung unterbrochen wird.

In der **Arbeitslosenversicherung** werden Zeiten, für die Mutterschaftsgeld gezahlt wird, so behandelt, als ob Beiträge entrichtet worden wären.

Weitere Ansprüche

Allen in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen werden weitere Leistungen gewährt, und zwar unabhängig davon, ob sie als Mitglied oder familienkrankenversichert sind.

Dazu gehören:

- ärztliche Betreuung und Hilfe sowie Hebammenhilfe,
- Versorgung mit Verband-, Arznei- und Heilmitteln,
- Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt sowie Hilfe und Wartung durch Hauspfleger*innen,
- Haushaltshilfe.

Sie können eine Haushaltshilfe erhalten, soweit Ihnen wegen Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haus-

halts nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann.

Die Haushaltshilfe ist – von dringenden Fällen abgesehen – vor ihrer Inanspruchnahme bei der Krankenkasse zu beantragen. Diesem Antrag ist eine ärztliche Bescheinigung beizufügen, die Angaben über die voraussichtliche Dauer der erforderlichen Maßnahmen enthält. Die Anträge erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Hilfe für Betriebe

Alle Betriebe, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, erhalten im sogenannten U-2-Verfahren die nachstehend genannten Aufwendungen, die ihnen für schwangere Mitarbeiterinnen entstehen, in vollem Umfang erstattet. Dazu zählen sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten (allgemeine oder individuelle Beschäftigungsverbote) gezahlt wird. Die Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur gesetzl. Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung werden ebenfalls erstattet. Die gesetzlichen Krankenkassen sind für die Zahlung der Erstattungsbeiträge zuständig. Sie erfolgen auf Antrag.



Elterngeld

Eltern, die ein Kind nach der Geburt selbst betreuen und nicht voll erwerbstätig sind, haben einen Anspruch auf Elterngeld. Kernelement des Elterngeldes ist eine prozentuale Leistung in Anlehnung an das Erwerbseinkommen; das Elterngeld ist somit eine Lohnersatzleistung. Ersetzt werden 65 - 67 % des wegfallenden Einkommens, maximal jedoch 1.800 Euro im Monat. Das Mindestelterngeld beträgt 300 Euro.

Bei Geburten bis zum 31.03.2024 haben Eltern mit einem zu versteuernden Einkommen* von mehr als 300.000 Euro Jahreseinkommen keinen Anspruch auf Elterngeld. Bei Alleinerziehenden liegt die Grenze bei 250.000 Euro.

Eltern, deren Kind zwischen dem 01.04.2024 und dem 31.03.2025 geboren wird, haben bei einem zu versteuernden Jahreseinkommen* von mehr als 200.000 Euro keinen Anspruch auf Elterngeld. Bei Alleinerziehenden entfällt der Anspruch auf Elterngeld bei einem jährlichen zu versteuernden Einkommen* von 150.000 Euro.

Bei Geburten ab dem 01.04.2025 liegt die Grenze des zu versteuernden Jahreseinkommens* von Elternpaaren bei 175.000 Euro und von Alleinerziehenden weiterhin bei 150.000 Euro.



Anspruch auf Elterngeld

Elterngeld erhalten berufstätige Eltern, Studierende, Erwerbslose, Auszubildende, Selbständige, Beamte, Adoptiv-, (Stiefkind-) und Adoptionspflegeeltern sowie nicht eheliche Partner*innen und Stiefeltern.

Sie erhalten Elterngeld, wenn

- Sie Ihren gewöhnlichen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben

*Das zu versteuernde Einkommen ergibt sich aus dem Brutto-Einkommen abzüglich Werbungskosten, sonstige Aufwendungen und Freibeträge. Das zu versteuernde Einkommen steht im Steuerbescheid.

- Sie mit Ihrem Kind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen und erziehen
- Sie nicht mehr als 30 Stunden (für Geburten ab 01.09.2021: 32 Stunden) in der Woche erwerbstätig sind.

Ausnahme:

Wenn Sie als Tagespflegeperson nicht mehr als fünf Kinder betreuen, gilt die Wochenarbeitszeitbegrenzung von maximal 30 bzw. 32 Stunden nicht.

Adoptiv- und Adoptionspflegeeltern steht Elterngeld zu, wenn die angenommenen Kinder nicht älter als acht Jahre alt sind. Sie können Elterngeld für den geltenden Zeitraum (14 Monate) längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres beziehen.

Eltern ohne deutschen Pass, die das Elterngeld in Anspruch nehmen möchten, müssen eine Niederlassungserlaubnis oder eine Aufenthaltserlaubnis, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt, besitzen. Der Besitz einer anderen Aufenthaltserlaubnis kann den Anspruch auf Elterngeld berechtigen, wenn Sie sich mindestens drei Jahre rechtmäßig oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten und hier berechtigt erwerbstätig sind.

Wenn Sie Ihr Kind vorübergehend (ca. zwei Monate) aus wichtigem Grund (z. B. Krankheit) nicht selbst betreuen können, bleibt der Anspruch auf Elterngeld bestehen.

Härtefälle

In Fällen besonderer Härte können auch Großeltern, Tanten, Onkel, ältere Geschwister des Kindes oder deren Partner*innen das Elterngeld in Anspruch nehmen, wenn die Eltern gestorben, schwer erkrankt oder behindert sind. In diesem Fall müssen die sonstigen Voraussetzungen für einen Elterngeldanspruch erfüllt sein.

Dauer des bisherigen Elterngeldes

Das Elterngeld wird grundsätzlich für zwölf Monate gezahlt. Zusätzlich werden zwei Partner*innenmonate als Bonus gewährt, wenn auch der andere Elternteil wegen der Kindererziehung seine **Erwerbstätigkeit einschränkt** oder **unterbricht**.

Wichtig: Die zwei Zusatzmonate werden nur gewährt, wenn dadurch eine Erwerbsminderung erfolgt.

Es ist auch möglich, sich monatlich nur die Hälfte des Elterngeldes auszahlen zu lassen, dafür aber über den doppelten Zeitraum.

Paralleler Bezug von Basiselterngeld:

Eltern von Kindern, die bis zum 31.03.2024 geboren wurden, können sich die Elterngeldmonate aufteilen und gleichzeitig Elterngeld beziehen.

Bei Geburten ab dem 01.04.2024 ist ein gleichzeitiger Bezug beider Elternteile des Basiselterngeldes maximal nur noch für einen Monat lang und nur in einem der ersten zwölf Monate möglich.

Wenn Eltern mehr als einen Monat gleichzeitig Elterngeld beziehen möchten, muss sich mindestens ein Elternteil für das ElterngeldPlus entscheiden.

Bei Mehrlingsgeburten und bei Frühgeburten können weiterhin beide Elternteile mehrere Monate gleichzeitig Basiselterngeld beziehen.

Alleinerziehende, die während des Bezugs von Elterngeld ihre Erwerbstätigkeit ganz unterbrochen haben und nicht Teilzeit arbeiten, erhalten Elterngeld auch für 14 Monate unter der Voraussetzung, dass das Kind alleine bei ihnen in der Wohnung lebt und sie die Voraussetzungen für den steuerlichen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende erfüllen. Der Entlastungsbetrag (1.908 Euro) wird bei der Lohnsteuer in der Steuerklasse II berücksichtigt.

Wichtig: Auch hier werden die zwei Zusatzmonate nur gewährt, wenn dadurch eine Erwerbsminderung erfolgt.

In **Ausnahmefällen** erhalten Elternteile auch 14 Monate Elterngeld, deren Partner*in aus objektiven Gründen keine Elternzeit übernehmen kann, z. B. bei schwerer Krankheit oder Schwerstbehinderung – oder wenn eine Gefährdung des Kindeswohles gegen diese Übernahme spricht.

Mehr Elterngeld bei Frühgeburten

Der Bezug von Elterngeld wird bei Frühgeburten verlängert. Dabei gilt für Geburten ab dem 01.09.2021 ein Stufenmodell.

Ist Ihr Kind

- mindestens 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin geboren, erhalten Sie 13 Monate Basiselterngeld
- mindestens 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin geboren, erhalten Sie 14 Monate Basiselterngeld
- mindestens 12 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin geboren, erhalten Sie 15 Monate Basiselterngeld

- mindestens 16 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin geboren, erhalten Sie 16 Monate Basiselterngeld.

Maßgeblich für die Berechnung des Zeitraums zwischen dem „tatsächlichen Tag der Geburt“ und dem „errechneten Termin“ ist das Attest des*der Ärzt*in oder der Hebamme über den errechneten Geburtstermin.

Beziehen Sie ElterngeldPlus, verdoppeln sich die Monate entsprechend und liegen zwischen zwei und acht Monaten.



ElterngeldPlus

Das ElterngeldPlus unterstützt Eltern, die schon während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten wollen. Dabei können Sie den Umfang der Wochenarbeitsstunden selbst bestimmen bis zu einer Obergrenze von 30 Stunden, für Geburten ab 01.09.2021 bis 32 Stunden, in der Woche. In diesen Fällen können Sie länger als bisher Elterngeld in Anspruch nehmen. Während in der Vergangenheit – auch bei einer Teilzeittätigkeit – max. nur 12 bzw. 14 Monate Elterngeld ausgezahlt wurde, können Sie jetzt das ElterngeldPlus doppelt so lange beziehen. Aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Das Kontingent von bisher max. 14 Elterngeld-Monatsbeiträgen erhöht sich somit auf 28 ElterngeldPlus-Monatsbeiträge.

Alternativ können Sie auch mit Ihrem*Ihrer Partner*in beschließen, sich die Betreuung und Erwerbstätigkeit zu teilen. In diesen Fällen wird das ElterngeldPlus über einen Zeitraum von 14 Monaten gezahlt.

Alleinerziehende können das Angebot im gleichen Maße nutzen. Statt der regulären 12 bzw. 14 Monate können sie 24 bzw. 28 ElterngeldPlus-Beiträge erhalten.

ElterngeldPlus muss für mindestens zwei Monate beantragt werden.

**Begrenzung der
Bezugsmonate
mit
ElterngeldPlus**

Beginnt Ihr Elterngeldbezug sehr spät, weil Sie z. B. erst nach einem Still-Beschäftigungsverbot Elterngeld beziehen, besteht nur noch ein Anspruch auf Elterngeld bis zum 32. Lebensmonat des Kindes für Geburten ab dem 01.09.2021. Da es sich hier um besondere Konstellationen handelt, sind von dieser Regelung nur wenige Eltern betroffen.

**Höhe des
ElterngeldPlus**

Sind Sie nach der Geburt Ihres Kindes in Teilzeit erwerbstätig, ersetzt das ElterngeldPlus das wegfallende Einkommen **höchstens** bis zur Hälfte des Elterngeldes, das Sie ohne Teilzeit nach der Geburt Ihres Kindes bekämen. Das bedeutet, das ElterngeldPlus ist in seiner monatlichen Höhe **maximal** begrenzt auf die Hälfte des Elterngeldes, das Ihnen bei vollständiger Erwerbsunterbrechung (also ohne Teilzeittätigkeit) zustehen würde.

Beispiel A:

Schritt 1 Ihr maßgebliches **Nettoeinkommen** vor der Geburt beträgt **2.000 Euro** monatlich.

Nach der Geburt erhalten Sie ein **Nettoeinkommen** in Höhe von **900 Euro** monatlich.

Die **Differenz** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt durch Teilzeit beträgt **1.100 Euro**.

Schritt 2 Ihr **Basiselterngeldanspruch** ohne Erwerbstätigkeit beträgt **1.300 Euro** (65 % von 2.000 Euro). Diese Summe wird **halbiert** und beträgt **650 Euro**.

Schritt 3 Jetzt wird vom **Differenzbetrag** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt (in unserem Beispiel 1.100 Euro) der **Elterngeldanspruch** berechnet: 65 % von 1.100 Euro sind **715 Euro**.

Ergebnis: Da Ihr Elterngeldanspruch bei Teilzeit (715 Euro) über dem hälftigen Basiselterngeld (650 Euro) liegt, erhalten Sie die **maximale Summe** von **650 Euro**.

Beispiel B:

Schritt 1 Ihr maßgebliches **Nettoeinkommen** vor der Geburt beträgt **2.000 Euro** monatlich.

Nach der Geburt erhalten Sie ein **Nettoeinkommen** in Höhe von **1.500 Euro** monatlich.

Die **Differenz** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt beträgt **500 Euro**.

Schritt 2 Ihr **Basiselterngeldanspruch** ohne Erwerbstätigkeit beträgt **1.300 Euro** (65 % von 2.000 Euro). Diese Summe wird **halbiert** und beträgt **650 Euro**.

Schritt 3 Jetzt wird vom **Differenzbetrag** zwischen Ihrem Einkommen vor der Geburt und nach der Geburt (in unserem Beispiel 500 Euro) der **Elterngeldanspruch** berechnet: 65 % von 500 Euro sind **325 Euro**.

Ergebnis: Da Ihr Elterngeldanspruch bei Teilzeit (325 Euro) unter dem hälftigen Basiselterngeld (650 Euro) liegt, erhalten Sie **325 Euro** ElterngeldPlus.

Grundsätzlich gilt: Wenn der Teilzeitverdienst wie im Beispiel A geringer als die Hälfte Ihres zu berücksichtigenden Nettoeinkommens vor der Geburt liegt (2.000 Euro vor der Geburt und 900 Euro nach der Geburt), erhalten Sie das hälftige Basiselterngeld. Wenn hingegen der Teilzeitverdienst wie im Beispiel B höher als die Hälfte Ihres zu berücksichtigenden Nettoeinkommens vor der Geburt liegt (2.000 Euro vor der Geburt und 1.500 Euro nach der Geburt), erhalten Sie das tatsächliche Elterngeld bei Teilzeit. Das heißt, der Zuverdienst wird auf das ElterngeldPlus angerechnet und der Anspruch wird dadurch gemindert. Natürlich erhalten Sie in dem Fall auch über 24 Monate 600 Euro mehr Gehalt. Die Elterngeldleistung wird jedoch ab Überschreiten der 50%-Marke gekürzt.

ElterngeldPlus können Sie auch beziehen, wenn Sie nicht erwerbstätig sind. Dann erhalten Sie den halben Basiselterngeldbetrag über den doppelten Zeitraum.

Partnerschaftsbonus




Der Partnerschaftsbonus ermöglicht es, zwei bis vier weitere ElterngeldPlus-Monate zu nutzen, wenn beide Elternteile in diesem Zeitraum gleichzeitig zwischen 24 und 32 Wochenstunden erwerbstätig sind.

Auch **Alleinerziehende** erhalten eine zusätzliche Förderung, die mit dem Partnerschaftsbonus vergleichbar ist. Wie Elternpaare können sie für zwei bis vier weitere Monate ElterngeldPlus beziehen, wenn sie in diesem Zeitraum zwischen 24 und 32 Wochenstunden erwerbstätig sind.

Die Höhe des Elterngeldes in einem Partnerschaftsbonus-Monat wird genauso berechnet wie in einem ElterngeldPlus-Monat.

Die neuen Leistungen ermöglichen vielfältige Kombinationsmöglichkeiten

Beispiel 1: Mögliche Kombinationen von Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Mutter		Elterngeld						ElterngeldPlus und Teilzeit												Partnerschaftsbonus**					
Vater		Elterngeld*	Vollzeit						Elterngeld*	Vollzeit												Partnerschaftsbonus**			
Lebensmonat des Kindes		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		

Beispiel 2: Mögliche Kombinationen von ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Mutter (z.B. selbstständig und ohne Mutterschaftsleistungen)		ElterngeldPlus und Teilzeit														Partnerschaftsbonus**							
Vater		ElterngeldPlus und Teilzeit														Partnerschaftsbonus**							
Lebensmonat des Kindes		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Beispiel 3: Mögliche Kombinationen von Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Mutter		Elterngeld										ElterngeldPlus und Teilzeit				Partnerschaftsbonus**							
Vater		Vollzeit										ElterngeldPlus und Teilzeit				Partnerschaftsbonus**							
Lebensmonat des Kindes		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

* Partnermonate **Arbeitsumfang bei Partnerschaftsbonusmonaten jeweils 24-32 Stunden

Mögliche Kombinationen gelten selbstverständlich auch für gleichgeschlechtliche Paare.

Kombination Elterngeld und ElterngeldPlus

Insgesamt stehen Ihnen 12 bzw. 14 Elterngeldmonate in der bisherigen Form zur Verfügung, die Sie flexibel in ElterngeldPlus-Monate aufteilen können. Sie können beispielsweise neun Monate volles Elterngeld und anschließend sechs Monate ElterngeldPlus beziehen. Nach dem 14. Lebensmonat des Kindes kann nur noch ElterngeldPlus bezogen werden. Dies muss ab dem 15. Lebensmonat von mindestens einem Elternteil ohne Unterbrechung geschehen. Dabei können sich Eltern untereinander abwechseln.

Elterngeldrechner

Mit Hilfe des Elterngeldrechners www.familienportal.de können Sie vorab unverbindlich Ihren Anspruch auf Elterngeld selbst ermitteln und Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus miteinander kombinieren.

In der Zeit, in der Sie Mutterschaftsgeld erhalten, wird kein Elterngeld gezahlt. Die Dauer des Bezuges von Elterngeld wird dadurch nicht verlängert, da beide Leistungen den gleichen Zweck verfolgen. Das begrenzte Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes in maximaler Höhe von 210 Euro wird jedoch nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Antrag



Das Elterngeld ist schriftlich bei der Stadt Bielefeld, Amt für Jugend und Familie - Jugendamt -, Niederwall 23, 33602 Bielefeld, zu beantragen (Neues Rathaus, 1. Etage, Flur D, Zimmer 103, 105 und Flur G, Zimmer 126 - 134). Das Elterngeld kann auch online beantragt werden. Nutzen Sie dafür das [Serviceportal der Stadt Bielefeld](#). Es wird höchstens drei Monate rückwirkend gezahlt. Sie sollten es deshalb möglichst direkt nach der Geburt beantragen.

Mit dem Antrag sind in der Regel folgende Unterlagen einzureichen:

- Geburtsbescheinigung,
- Nachweise zum Erwerbseinkommen,
- Arbeitszeitbestätigung durch den*die Arbeitgeber*in bei Teilzeit im Bezugszeitraum des Elterngeldes bzw. eine Erklärung über die Arbeitszeit bei selbständiger Arbeit,
- Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld,
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Da das Elterngeld – mit Ausnahme des Sockelbetrages – nur für das tatsächlich wegfallende Einkommen gezahlt wird, muss bei Antragstellung auch erklärt werden, ob und in welchem Umfang in der Zeit des Elterngeldbezugs voraussichtlich Erwerbseinkommen

erzielt wird. Dabei müssen Sie auch zwischen dem Bezug von bisherigem Elterngeld und ElterngeldPlus wählen. Dies müssen Sie monatsweise festlegen, können das aber nachträglich noch ändern für noch nicht ausgezahlte Monatsbeträge. Monate, in denen bereits ElterngeldPlus bezogen wurde, können nachträglich in Elterngeldmonate umgewandelt werden. Nach Ablauf des Elterngeldbezugs ist dann das tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen.

Sie dürfen den Bezug des Elterngeldes beliebig oft für die Zukunft ohne Begründung ändern. Eine Änderung ist nur dann möglich, wenn für diese Zeit noch kein Elterngeld ausgezahlt wurde.

Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld beträgt 67 % Ihres bisherigen Nettoeinkommens. In den Fällen, in denen Ihr durchschnittlich erzielttes monatliches Einkommen vor der Geburt höher als 1.200 Euro war, sinkt der Prozentsatz schrittweise von 67 % auf maximal 65 %. Für je zwei Euro, die das Einkommen über 1.200 Euro liegt, sinkt das Elterngeld um 0,1 %. Bei einem Einkommen von 1.240 Euro im Monat wird dies erreicht. Es werden maximal 1.800 Euro pro Monat gezahlt, d. h. auch wenn Ihr letztes Nettoeinkommen höher als 2.770 Euro liegt (65 % von 2.770 Euro = 1.800 Euro), bekommen Sie nur 1.800 Euro.

Wenn Sie vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, haben Sie einen Anspruch auf den **Sockelbetrag** in Höhe von **300 Euro**. Seit Januar 2011 wird der Sockelbetrag mit anderen Sozialleistungen verrechnet. D. h., Sie erhalten **nicht** zusätzlich 300 Euro Elterngeld, wenn Sie Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe bzw. Kinderzuschlag beziehen (Ausnahme siehe Elterngeldfreibetrag).

Dies gilt auch für diejenigen, die statt 300 Euro monatlich über einen längeren Zeitraum die Auszahlung von nur 150 Euro monatlich beantragt haben.

Elterngeldfreibetrag

Elterngeldberechtigte, die ALG II, Sozialhilfe oder Kinderzuschlag beziehen **und** die vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren, erhalten einen Elterngeldfreibetrag. Dieser Freibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt und beträgt höchstens 300 Euro.

Beispiel 1:

Sie erhalten aufgrund Ihres Erwerbseinkommens vor der Geburt Ihres Kindes Elterngeld von mehr als 300 Euro monatlich (ohne

Geschwisterbonus bzw. Mehrlingszuschläge), dann bleibt Ihr Elterngeld wie bisher in Höhe von 300 Euro anrechnungsfrei.

Beispiel 2:

Sie hatten im Jahr vor der Geburt Ihres Kindes ein Nettoeinkommen von 160 Euro im Monat. Durch den Freibetrag bleiben Ihnen diese 160 Euro erhalten und dürfen nicht vom ALG II, von der Sozialhilfe oder dem Kindergeldzuschlag abgezogen werden.

Geringverdiener*innen-Komponente

Um Personen mit einem geringeren Einkommen (bis 1.000 Euro Nettoeinkommen) besser zu stellen als Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, wurde die **Geringverdiener*innen-Komponente** eingeführt. Dadurch erhalten Sie nicht nur 67 % Ihres letzten Einkommens, sondern bis zu 100 % als Elterngeld ausbezahlt.

Zur Berechnung ergeben sich folgende Schritte: Zuerst wird Ihr Nettoeinkommen von 1.000 Euro abgezogen und das Ergebnis durch 20 geteilt. Dieses Ergebnis wird zu den 67 % addiert, so dass ein höherer Prozentsatz entsteht.

Beispiel:

Ihr letztes Nettoeinkommen beträgt 800 Euro:

1. $1.000 \text{ €} - 800 \text{ €} = 200 \text{ €}$
2. $200 \text{ €} : 20 = 10$
3. $67 \% + 10 = 77 \%$
4. $77 \% \text{ von } 800 \text{ €} = 616 \text{ €}$

Sie erhalten also anstelle von 536 € (67 % von 800 €) ein Elterngeld in Höhe von 616 €).

Anrechenbares „Nettoeinkommen“

Für die Berechnung des Elterngeldes werden von dem steuerpflichtigen Bruttoeinkommen

- Steuern (Einkommenssteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer) pauschal anhand des in der Lohnabrechnung gebräuchlichen Programmablaufplans für die Steuerberechnung im Lohnsteuerverfahren ermittelt und abgezogen.
- Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) pauschal in Höhe von 21 % abgezogen.
- Werbungskosten in Höhe von 1.000 Euro abgezogen.

Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden bei der Einkommensermittlung nicht berücksichtigt. Dabei kann es sein, dass dieses von der Elterngeld-Stelle errechnete Nettoeinkommen

von Ihrem Nettoeinkommen auf dem Gehaltszettel abweicht. Maßgeblich sind ausschließlich Einkünfte aus Erwerbstätigkeit. Einkünfte z. B. aus Vermietung und Verpachtung bleiben unberücksichtigt. Bei Selbständigen wird der wegen der Betreuung des Kindes wegfallende Gewinn nach Abzug der darauf entfallenden Steuern zu 67 % bzw. **zu 65 %** (in den Fällen, in denen Ihr durchschnittlich erzielter monatlicher Gewinn vor der Geburt höher als 1.200 Euro war) ersetzt. Der Gewinn wird nach steuerrechtlichen Grundsätzen ermittelt.

Gewinneinkünfte aus selbständiger Arbeit werden in aller Regel über den Steuerbescheid des letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraums vor der Geburt des Kindes nachgewiesen. Liegt der Steuerbescheid zum Zeitpunkt der Antragstellung für das Kalenderjahr noch nicht vor, kann dieser nachgereicht werden. Das Elterngeld wird dann vorläufig z. B. auf Grundlage des vorangegangenen Steuerbescheides berechnet.

Einkommen während des Bezuges von Elterngeld wird weiterhin anhand von Einnahmen- und Überschuss-Rechnungen ermittelt. Diese Ermittlung wird jedoch erleichtert, in dem für die Betriebsausgaben eine Pauschale von 25 % auf die Einnahmen angesetzt werden kann.

Bemessungszeitraum für Eltern mit Mischeinkünften

Setzt sich Ihr Erwerbseinkommen aus einem Angestelltenverhältnis und einer nebenberuflichen Selbstständigkeit zusammen, liegen sogenannte Mischeinkünfte vor. Beträgt das Einkommen aus der Selbstständigkeit nicht mehr als 35 Euro im Monat (d. h. 410 Euro im Kalenderjahr) können Sie entscheiden, dass allein ihre **nichtselbständigen** Einkünfte in den 12 Kalendermonaten vor der Geburt für das Elterngeld berücksichtigt werden. Für Eltern, deren Kinder vor dem 01.09.2021 geboren wurden, gilt bei selbstständigen Nebeneinkünften pauschal das Einkommen aus dem Kalenderjahr vor der Geburt.

Sie sollten prüfen, welche Variante das höhere Elterngeld mit sich bringt. Grundsätzlich gilt:

Wählen Sie als Bemessungszeitraum das Kalenderjahr vor der Geburt Ihres Kindes, zählen sowohl die Einkünfte aus Ihrem Angestelltenverhältnis und der Gewinn aus selbstständiger Arbeit. Wählen Sie als Bemessungszeitraum den 12-Monatzeitraum vor Beginn des Mutterschutzes bzw. vor der Geburt, zählen nur Ihre

Einkünfte aus dem Angestelltenverhältnis. Die Einkünfte aus der selbstständigen Tätigkeit werden ignoriert und fallen weg.

Steuerfreie Einnahmen und Zuschläge

Steuerfreie Einnahmen wie etwa Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Arbeitslosengeld sowie steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit werden bei der Einkommensermittlung für das Elterngeld nicht berücksichtigt.

Berechnungsgrundlage

Maßgeblich ist das Durchschnittseinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes, und zwar von dem Elternteil, der das Elterngeld beansprucht. Bei der Bestimmung der zwölf Kalendermonate werden Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld und Elterngeld (z. B. bei einem weiteren Kind) nicht mitgezählt. Ist Ihr Kind nach dem 01.09.2021 geboren, haben Sie als Nichtselbstständige die Wahl, die Monate mit Bezug von Mutterschaftsgeld für die Berechnung des Elterngeldes mitzuzählen. Das kann u. U. Ihr Elterngeld erhöhen, wenn Ihr Einkommen zu Beginn des Bemessungszeitraums deutlich niedriger war, weil Sie z. B. noch studiert oder sich in einer Ausbildung befunden haben. Die Höhe des Partner*inneneinkommens bleibt bei der Berechnung unberücksichtigt.

Dabei wird das monatliche Einkommen der letzten zwölf Kalendermonate addiert und durch die Anzahl der Monate (zwölf) geteilt. Haben Sie beispielsweise nur in den letzten sechs Monaten vor der Geburt ein Einkommen erzielt, werden die fehlenden sechs Monate mit null (kein Einkommen) gekennzeichnet. Dadurch verringert sich Ihr durchschnittliches Erwerbseinkommen unter Umständen erheblich.

Beispiel:

Vor der Geburt Ihres Kindes sind Sie sechs Monate erwerbstätig und verfügen über ein Nettoeinkommen in Höhe von 1.000 Euro.

$$6 \text{ Monate} \times 1.000 \text{ €} = 6.000 \text{ €}$$

$$6 \text{ Monate} \times 0 \text{ €} = 0 \text{ €}$$

$$6.000 \text{ €} : 12 \text{ Monate} = 500 \text{ €}$$

Ihr durchschnittliches Nettoeinkommen liegt bei 500 Euro.

Fällt wegen einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung Ihr bisheriges Erwerbseinkommen ganz oder teilweise aus, wird dieses gekürzte Einkommen nicht in die Berechnung einfließen.

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach Ihrem Nettoeinkommen vor und ggf. nach der Geburt und ist somit auch von der gewählten Steuerklasse abhängig.

Durch die Wahl der Steuerklasse kann ein finanzieller Nachteil ausgeglichen werden, wenn der besser verdienende Elternteil die Betreuung übernimmt.

Beispiel:

Sie haben ein Nettoeinkommen in Höhe von 830 Euro (Steuerklasse V), Ihr Partner verdient 1.710 Euro (Steuerklasse III), Ihr gemeinsames Nettoeinkommen beträgt 2.540 Euro. Nehmen Sie im Anschluss an die Geburt des Kindes Elterngeld, erhalten Sie durch die Geringverdiener*innen-Komponente ca. 630 Euro.

$$1.000 \text{ €} - 830 \text{ €} = 170 \text{ €}$$

$$170 \text{ €} : 20 = 8,5$$

$$67 \% + 8,5 = 75,5 \%$$

$$75,5 \% \text{ von } 830 \text{ €} = 626,65 \text{ €}$$

Danach liegt Ihr gemeinsames Nettoeinkommen bei 2.336,65 Euro.

Betreut Ihr*e Partner*in das Kind, beträgt das Elterngeld etwa 1.112 Euro (65 % von 1.710 Euro). Kehren Sie nun in den Beruf zurück und wählen als Alleinverdienerin die günstigere Steuerklasse III, erwirtschaften Sie statt 830 Euro ein Nettoeinkommen von ca. 1.250 Euro.

Bei dieser Konstellation erzielen Sie gemeinsam ein Nettoeinkommen in Höhe von 2.362 Euro; ca. 25,35 Euro mehr als in der oben beschriebenen Variante.

Es muss folglich kein finanzieller Nachteil sein, wenn der*die Partner*in mit dem höheren Einkommen die Betreuung des Kindes übernimmt.

Für die Wahl und den Wechsel in eine andere Lohnsteuerklasse sind die steuerrechtlichen Regelungen maßgeblich. Grundsätzlich gilt, dass einmal im Jahr die Lohnsteuerklasse geändert werden kann.

Bei **Mehrlingsgeburten** erhalten Sie für das zweite und jedes weitere Kind einen Bonus von 300 Euro. Im Einzelfall kann der (Höchst-)Betrag von 1.800 Euro auch überschritten werden.

Beispiel:

Sie sind Eltern von Drillingen geworden. Für das erste Kind bekommen Sie das Elterngeld nach den normalen Vorschriften des Elterngeldes. Bei einem Nettoeinkommen von 2.000 Euro erhalten Sie 1.300 Euro Elterngeld (65 % von 2.000 Euro), für das zweite und dritte Kind bekommen Sie jeweils 300 Euro ausbezahlt. Insgesamt erhalten Sie dann 1.900 Euro Elterngeld.

Geschwisterbonus

Familien mit mehreren Kindern erhalten einen sog. Geschwisterbonus.

Zum einen wird bei der Ermittlung des Einkommens vor der Geburt des Kindes die Zeit des **Mutterschaftsgeldbezugs** und insbesondere auch die Zeit des **Elterngeldbezugs nicht** berücksichtigt. Dadurch wird ein Absinken des Elterngeldes durch das in diesen Zeiten geringere oder fehlende Erwerbseinkommen vermieden.

Zum anderen wird das Ihnen zustehende Elterngeld um zehn Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht; und zwar in folgenden Familienkonstellationen:

- Es lebt ein älteres Geschwisterkind unter drei Jahren mit im Haushalt.
- Mindestens zwei oder mehrere Geschwisterkinder haben das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet.
- Es lebt ein älteres Geschwisterkind unter 14 Jahren mit einer Behinderung (mindestens 20 % GdB) im Haushalt.

Ein anspruchsberechtigter Zwilling gilt nicht als weiteres Kind. Sie erhalten den Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro (s. Mehrlingsgeburten).

Sobald die genannten Anspruchsvoraussetzungen entfallen, endet der Anspruch auf den Geschwisterbonus.

Beispiel 1:

Sie beziehen Elterngeld für Ihr erstes Kind durch Erwerbseinkommen vor der Geburt. Nach Ablauf des Elterngeldes nehmen Sie noch ein weiteres Jahr Elternzeit und sind nicht erwerbstätig.

Vier Monate nachdem das Elterngeld eingestellt wurde, bekommen Sie Ihr zweites Kind. Bei der Ermittlung des Einkommens werden die Zeiten vor der Geburt – mit Ausnahme der Zeiten, in denen Sie Mutterschaftsgeld und Elterngeld bezogen haben – zu Grunde gelegt. Das bedeutet, vor der Geburt Ihres zweiten

Kindes können zwei Monate zur Ermittlung des Einkommens herangezogen werden, in denen Sie nicht erwerbstätig waren; denn sechs Wochen vor der Geburt haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld durch die Krankenkasse und bis vier Monate vor der Geburt haben Sie Elterngeld für das erste Kind bezogen, also Zeiten, die nicht berücksichtigt werden. Dabei werden „angebrochene“ Monate aufgerundet, das heißt, es werden statt sechs Wochen, in denen Sie Mutterschaftsgeld beziehen, acht Wochen nicht berücksichtigt.

Um den Durchschnittswert Ihres Nettoeinkommens von zwölf Monaten zu ermitteln, werden die fehlenden zehn Monate vor der Geburt Ihres ersten Kindes herangezogen. In dieser Zeit bezogen Sie bspw. ein Nettoeinkommen in Höhe von 960 Euro.

$$10 \text{ Monate} \times 960 \text{ €} = 9.600 \text{ €}$$

$$2 \text{ Monate} \times 0 \text{ €} = 0 \text{ €}$$

$$9.600 \text{ €} : 12 \text{ Monate} = 800 \text{ €}$$

Da Ihr durchschnittliches Nettoeinkommen unter 1.000 Euro liegt, erhalten Sie zusätzlich die sog. Geringverdienerinnen-Komponente.

$$1.000 \text{ €} - 800 \text{ €} = 200 \text{ €}$$

$$200 \text{ €} : 20 = 10$$

$$67 \% + 10 = 77 \%$$

Statt 67 % erhalten Sie 77 % Ihres durchschnittlichen Erwerbseinkommens in Höhe von 800 Euro = 616 Euro.

Zusätzlich zu dem Elterngeld bekommen Sie den Geschwisterbonus in Höhe von 75 Euro (10 % von 616 Euro sind geringer) für den gesamten Bezugszeitraum. Ihr Elterngeld beträgt insgesamt 691 Euro (616 Euro plus 75 Euro).

Beispiel 2:

Sie haben nach der Geburt Ihres ersten Kindes durch Erwerbseinkommen vor der Geburt Elterngeld erhalten. Im Anschluss befinden Sie sich weiterhin in Elternzeit und sind nicht erwerbstätig. Als Ihr erstes Kind 30 Monate (zweieinhalb Jahre) alt ist, wird das zweite Kind geboren. Bei der Ermittlung des Einkommens für das zweite Kind werden die Monate vor der Geburt herangezogen. Die Zeiten, in denen Sie Mutterschaftsgeld beziehen, werden nicht berücksichtigt.

Da Sie in dem zurückliegenden Berechnungszeitraum kein Einkommen erzielt haben, erhalten Sie für Ihr zweites Kind den Sockelbetrag in Höhe von 300 Euro.

Zusätzlich bekommen Sie den Geschwisterbonus in Höhe von 75 Euro für weitere sechs Monate. Nach Ablauf der sechs Monate wird Ihr erstes Kind drei Jahre alt und damit erlischt die Voraussetzung, dass ein älteres Geschwisterkind unter drei Jahren mit im Haushalt lebt.

Elterngeld und Steuern

Das Elterngeld selbst wird nicht versteuert. Es wird aber zum Einkommen hinzugerechnet und wirkt sich unter Umständen auf die Höhe des individuellen Steuersatzes aus.



Mutterschaftsgeld

Elterngeld und andere Leistungen

Wenn Sie berufstätig sind, erhalten Sie das Elterngeld im Anschluss an das Mutterschaftsgeld, also erst nach der achten bzw. zwölften Woche nach der Geburt. Die Dauer des Bezuges von Elterngeld wird dadurch nicht verlängert.

Das begrenzte Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes (maximal 210 Euro) kann wegfallendes Erwerbseinkommen jedoch nicht ausgleichen und wird deshalb nicht angerechnet.

Elterngeld und Sozialleistungen

Hatten Sie vor der Geburt Ihres Kindes ein Erwerbseinkommen, gibt es einen Elterngeldfreibetrag. Dieser entspricht der Höhe Ihres Voreinkommens und beträgt bis zu max. 300 Euro. In dieser Höhe wird das Elterngeld **nicht** mit anderen einkommensabhängigen Sozialleistungen angerechnet (s. Elterngeldfreibetrag, Seite 27).

Bei Bezug von

- ALG II
- Sozialhilfe
- Wohngeld
- Kinderzuschlag

wird das Elterngeld **oberhalb** des Mindestbetrages von 300 Euro als Einkommen berücksichtigt.

Aber: Bei Mehrlingskindern, die jeweils 300 Euro erhalten, ist dieser Betrag für jedes Kind anrechnungsfrei. Dies gilt nur, wenn Sie vor der Geburt Ihrer Kinder ein Erwerbseinkommen erzielt haben.

Elterngeld und Entgeltersatzleistungen

Bei einem gleichzeitigen Bezug von Elterngeld und anderen Entgeltersatzleistungen werden diese – mit Ausnahme des Sockelbetrages in Höhe von 300 Euro – auf das Elterngeld angerechnet. D. h., beide Leistungen mit Ausnahme des Sockelbetrages können **nicht** nebeneinander gewährt werden.

Die wichtigsten Entgeltersatzleistungen sind

- Arbeitslosengeld I
- Krankengeld
- Verletzengeld.

Krankenversicherung

Waren Sie vor der Geburt Ihres Kindes Mitglied in einer **gesetzlichen Krankenversicherung**, bleiben Sie während der gesamten Dauer des Elterngeldbezuges und der Elternzeit **beitragsfrei** versichert, es sei denn, Sie leisten in diesem Zeitraum Teilzeitarbeit und unterliegen damit der Krankenversicherungspflicht. **Freiwillig Versicherte** in einer gesetzlichen Krankenversicherung sollten unbedingt bei ihrer Krankenkasse nachfragen, ob sie für diesen Zeitraum auch beitragsfrei versichert sind. Es gibt keine einheitliche Regelung; vielmehr obliegt es den jeweiligen Versicherungen, wie sie ihre Mitglieder einstufen.

Selbständige und **Studierende** sind von der beitragsfreien Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung ausgenommen. Sie müssen auch während des Elterngeldbezuges **eigene Beiträge** an die Krankenversicherung entrichten.

Als **Privatversicherte** müssen Sie Ihre Versicherungsbeiträge ebenfalls selbst tragen, und zwar auch den Arbeitgeberanteil.



Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit

Eltern haben einen Anspruch auf Elternzeit, bis das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. Mit Zustimmung des Betriebs kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der maximal 3-jährigen Elternzeit auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Bei einem Arbeitsplatzwechsel ist der*die Arbeitgeber*in nicht an eine erteilte Zustimmung des vorherigen Betriebs gebunden. Bei einem adoptierten, in Vollzeitpflege oder in Adoptionspflege genommenen Kind kann die Elternzeit von insgesamt drei Jahren vom Tag der Aufnahme des Kindes bis längstens zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden. Auch hier gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu zwölf Monaten bis zum Ende des achten Lebensjahres zu übertragen.

Flexibilisierung der Elternzeit

Von den 36 Monaten, die pro Elternteil zur Verfügung stehen, können 24 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden. Eine Zustimmung des Betriebs ist (fast) nicht mehr erforderlich. Lediglich beim dritten Abschnitt der Elternzeit kann der*die Arbeitgeber*in aus dringenden betrieblichen Gründen die Elternzeit ablehnen, wenn dieser Abschnitt zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

Achtung: Die Anmeldefrist für die Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes wird auf 13 Wochen erhöht.

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Eltern, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten und bei geringfügigen Beschäftigungen (bis 450 Euro monatlich). Auszubildende, Umschüler*innen, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können ebenfalls Elternzeit beantragen.

Befristete Arbeitsverträge verlängern sich durch die Elternzeit nicht. Bei Ausbildungsverträgen und Verträgen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen können Ausnahmen bestehen. Informieren Sie sich bei der zuständigen Kammer (z. B. Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer) bzw. bei der zuständigen Kultusbehörde.

Voraussetzungen

Wer Elternzeit nehmen will, muss mit dem Kind in einem Haushalt leben, es überwiegend selbst betreuen und erziehen und darf

nicht mehr als 30 Wochenstunden (für Geburten ab 01.09.2021: 32 Wochenstunden) beschäftigt sein.

Sie können auch Elternzeit zur Betreuung eines Enkelkindes, eines Bruders bzw. einer Schwester und einer Nichte bzw. eines Neffen nehmen, wenn ein Härtefall vorliegt (siehe Seite 18).

Zudem erhalten auch Großeltern Anspruch auf Elternzeit, wenn ihre Kinder minderjährig oder während der Schulzeit oder Ausbildung ein Kind bekommen haben. Sie können bei Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in eine „Großelternzeit“ beantragen.

*Mitteilung an den*die Arbeitgeber*in*

Die Elternzeit muss spätestens **sieben Wochen** vor ihrem Beginn **schriftlich** bei dem*der Arbeitgeber*in **beantragt** werden. Bei einer 8-wöchigen Schutzfrist nach der Geburt bedeutet dies, dass Sie spätestens eine Woche nach der Geburt Ihres Kindes die Elternzeit beantragen müssen.

Die Anmeldefrist für eine Elternzeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes erhöht sich auf 13 Wochen.

Ausnahmen sind möglich, z. B. wenn ein Kind in Adoptionspflege genommen wird.

Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiträume innerhalb von einem Jahr die Elternzeit beansprucht wird. Die darüber hinausgehende Elternzeit, die zum Teil mit Zustimmung des Betriebs noch bis zum achten Geburtstag des Kindes genommen werden kann, muss erst **13 Wochen** vor ihrem Beginn verbindlich festgelegt werden. Es empfiehlt sich jedoch, sich frühzeitig mit dem*der Arbeitgeber*in wegen der Übertragung der restlichen Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag zu verständigen. Sonst besteht die Gefahr, dass diese Zeit verfällt.

Teilzeitarbeit

Wenn Sie Interesse an einer **Teilzeittätigkeit** während der Elternzeit haben, müssen Sie dieses Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in **sieben Wochen** vorher **schriftlich** mitteilen (siehe Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, siehe Seite 38).

Aufteilung unter den Eltern/ gemeinsame Elternzeit

Die Elternzeitanprüche der Eltern werden zur Vereinfachung völlig unabhängig voneinander behandelt. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufteilen. Mit Zustimmung des Betriebs sind Aufteilungen in weitere Abschnitte möglich.

Auch bei kurzer Geburtenfolge und Mehrlingsgeburten stehen Ihnen bei der **Übertragung** (max. 24 Monate, davon zwölf Monate ohne Zustimmung Ihres Betriebs) für **jedes** Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, eine Übertragung von bis zu 24 Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Lebensjahr ist in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich.

Beispiel kurze Geburtenfolge:

Kind A wird am 01.07.2015 und Kind B am 01.07.2016 geboren. Ohne Zustimmung Ihres Betriebs können von beiden Elternzeiten jeweils bis zu zwölf Monate übertragen werden.

Für Kind A nehmen Sie bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres vom 01.07.2015 - 30.06.2017 Elternzeit. Im Anschluss nehmen Sie zwei Jahre Elternzeit für Kind B bis zu dessen Vollendung des dritten Lebensjahres vom 01.07.2017 - 30.06.2019. Danach können Sie die übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für Kind A nehmen vom 01.07.2019 - 30.06.2020 und im Anschluss die übertragenen zwölf Monate der Elternzeit für Kind B vom 01.07.2020 - 30.06.2021. Durch die Übertragung können Sie für jedes Kind drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen.

Wenn **keine** Elternzeit übertragen wird, endet die Elternzeit mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B am 30.06.2019.

Beispiel Mehrlingsgeburt:

Zwillinge werden am 01.07.2015 geboren. Für Kind A können Sie die ersten beiden Jahre Elternzeit nehmen und das dritte Jahr z.B. auf die Zeit vom 01.07.2018 - 30.06.2019 übertragen.

Für Kind B nehmen Sie für das dritte Lebensjahr im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind A vom 01.07.2017 - 30.06.2018 Elternzeit und übertragen ein Jahr auf die Zeit vom 01.07.2019 - 30.06.2020. Für Kind B können Sie mit Zustimmung des Betriebs noch ein weiteres Jahr im Anschluss vom 01.07.2020 - 30.06.2021 oder bis zum achten Geburtstag des Kindes nehmen.

Ohne Zustimmung Ihres Betriebs könnten Sie vom 01.07.2015 (bzw. im Anschluss an die Mutterschutzfrist) bis zum 30.06.2020 Elternzeit nehmen.

Ohne Übertragung bleibt es bei der 3-jährigen Elternzeit bis die Zwillinge drei Jahre alt werden.

**Vorzeitige
Beendigung oder
Verlängerung**

Der einmal mitgeteilte Zeitraum der Elternzeit ist in der Regel unwiderruflich. Er kann nur in Ausnahmefällen und aufgrund besonderer Umstände verlängert oder vorzeitig beendet werden, wenn der*die Arbeitgeber*in zustimmt. Wenn Sie wegen eines besonderen Härtefalles die Elternzeit vorzeitig beenden müssen, kann der*die Arbeitgeber*in das nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen **schriftlich** ablehnen.

Ein besonderer Härtefall liegt beispielsweise vor, wenn ein Elternteil verstorben ist, schwer erkrankt bzw. behindert ist, die Existenz der Familie erheblich gefährdet ist oder die Geburt eines weiteren Kindes in die bestehende Elternzeit fällt.

Ausnahme: Möchten Sie die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt eines **weiteren Kindes** in Anspruch nehmen, können Sie die Elternzeit auch ohne Zustimmung des Betriebs vorzeitig beenden. Die Beendigung müssen Sie dem*der Arbeitgeber*in rechtzeitig mitteilen. Für die Dauer der Schutzfristen vor und nach der Entbindung wird Mutterschaftsgeld gezahlt.

Eine Verlängerung der Elternzeit ist ebenfalls nur mit Zustimmung des Betriebs möglich. Sie können eine Verlängerung der Elternzeit verlangen, wenn ein Wechsel bei der Elternzeit zwischen den Eltern aus einem **wichtigen** Grund nicht erfolgen kann.

Ein wichtiger Grund liegt beispielsweise vor, wenn der*die Partner*in die geplante Elternzeit nicht antreten kann, weil er*sie zur Kur muss oder schwer erkrankt ist.

**Beschäftigungs-
garantie**

Wichtig: Nach Beendigung der Elternzeit haben Sie keinen Anspruch auf Ihren bisherigen Arbeitsplatz, sondern ausschließlich auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz in dem selben Betrieb. Eine Umsetzung, die mit einer Schlechterstellung – insbesondere einem geringeren Entgelt – verbunden wäre, ist nicht zulässig.



Zulässige Erwerbstätigkeit

Erwerbstätigkeit während der Elternzeit

Eine **Erwerbstätigkeit** ist während der Elternzeit unter folgenden Bedingungen zulässig:

Die Beschäftigung darf die wöchentliche Arbeitszeit von **30 Stunden** (für Geburten ab 01.09.2021: 32 Stunden) nicht überschreiten. Sind Sie mit Ihrem*Ihrer Partner*in gemeinsam in der Elternzeit, können Sie jeweils bis zu 30 Wochenstunden (zusammen 60 Stunden und für Geburten ab 01.09.2021 zusammen 64 Stunden) erwerbstätig sein.

Ausnahme: Für Tagespflegepersonen, die bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, besteht ein Anspruch auf Elternzeit, auch wenn die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 30 Stunden (bzw. 32 Stunden für Geburten ab 01.09.2021) beträgt.

Erwerbstätigkeit bei einem*einer anderen Arbeitgeber*in

Wenn Sie während Ihrer Elternzeit bei einem*einer **anderen Arbeitgeber*in** eine Teilzeitarbeit leisten möchten, benötigen Sie dazu die **Zustimmung** Ihres Betriebs. Diese Zustimmung kann aber nur verweigert werden, wenn dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. Dies muss Ihnen innerhalb einer Frist von vier Wochen schriftlich mitgeteilt werden.

Änderungs- vertrag

Wenn Sie mit Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in eine Teilzeitbeschäftigung während Ihrer Elternzeit vereinbaren, sollten Sie unbedingt darauf achten, dass in dem **Änderungsvertrag** deutlich zum Ausdruck kommt, dass es sich um eine für die Zeit der Elternzeit **befristete** Verkürzung der Arbeitszeit handelt. Damit erhalten Sie sich die Möglichkeit, nach der Elternzeit wieder Vollzeit zu arbeiten und vermeiden die Gefahr, auf Dauer in einem evtl. nicht versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zu bleiben.

Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit

Wenn Sie während der Elternzeit Ihre Arbeitszeit zulässig reduzieren möchten, sollten Sie sich mit Ihrem*Ihrer Arbeitgeber*in innerhalb von vier Wochen einigen. Ist eine Einigung nicht möglich, haben Sie Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestehen.
- Im Betrieb oder Unternehmen müssen mehr als 15 Arbeitnehmer*innen (ohne Auszubildende) beschäftigt werden.

- Die Dauer der verkürzten Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Die Mitteilung muss schriftlich an den*die Arbeitgeber*in spätestens sieben Wochen vor Beginn der verringerten Arbeitszeit eingereicht werden.

In dem Antrag müssen Sie den Zeitraum und den Umfang der gewünschten Arbeitszeit nennen. Um eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen, soll auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit im Antrag angegeben werden.

Der*die Arbeitgeber*in kann die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn er*sie **dringende** betriebliche Gründe anführt. Dies muss er*sie innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung ablehnen. Geschieht dies nicht, können Sie Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.



Gewährung von Resturlaub

Erholungsurlaub

Ihr Anspruch auf **Erholungsurlaub** wird von der Elternzeit zunächst nicht berührt. Der Erholungsurlaub kann zusätzlich – vor oder im Anschluss an die Elternzeit – angetreten werden. Haben Sie den Ihnen zustehenden Urlaub nicht vollständig erhalten, steht Ihnen der **Resturlaub** nach der Elternzeit im laufenden und im nächsten Urlaubsjahr zu.

Kürzung des Erholungsurlaubs

Allerdings **kann** der*die Arbeitgeber*in (muss aber nicht!) Ihren Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat, für den Elternzeit genommen wird, um 1/12 **kürzen**. Für angefangene Monate darf nicht gekürzt werden.

Gleichbehandlung

Der*die Arbeitgeber*in darf dabei aber nicht willkürlich handeln. Wird im Betrieb die Kürzung mehrfach unterlassen oder nicht vollständig vorgenommen, können Sie unter Hinweis auf den **Gleichbehandlungsgrundsatz** eine entsprechende Regelung verlangen.

Wenn Sie während der Elternzeit aber **teilzeitbeschäftigt** sind, ist jede Kürzung des Erholungsurlaubs ausgeschlossen.

Bei Beurlaubung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der*die Arbeitgeber*in den noch nicht gewährten Urlaub auszahlen.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Ob diese Leistungen vom Betrieb gezahlt werden, hängt im Einzelfall vom Inhalt der jeweiligen Vereinbarungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag) ab.



Kündigungsschutz

Während der gesamten Dauer der Elternzeit besteht grundsätzlich **Kündigungsschutz**. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch Sie

- frühestens acht Wochen vor deren Beginn bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
- frühestens 14 Wochen vor deren Beginn zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes.

Dieser Schutz gilt für Eltern gleichermaßen und gilt auch für diejenigen, die während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit von nicht mehr als 30 Wochenstunden bzw. 32 Wochenstunden bei Geburten ab 01.09.2021 bei ihrem*ihrer Arbeitgeber*in leisten bzw. ihre bisherige Teilzeitarbeit bis zu diesem Zeitumfang fortsetzen. Wechseln Sie sich mit Ihrem*Ihrer Partner*in bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet.

Nehmen Sie gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide auch der Kündigungsschutz.

Eine Kündigung in dieser Zeit ist rechtlich unwirksam. In diesem Fall sollten Sie die Aufsichtsbehörde, die Bezirksregierung Detmold, informieren. Auch eine Kündigung während der Elternzeit, die erst nach dessen Ablauf wirksam werden soll, ist nicht zulässig. Erst nach Beendigung der Elternzeit ist eine Kündigung – und dann nur mit den gesetzlichen oder vereinbarten Fristen – möglich.

Ausnahmen vom Kündigungsschutz

Nur in wenigen **Ausnahmefällen** kann Ihnen trotz dieses Kündigungsverbotes – und dann auch nur mit Genehmigung der Bezirksregierung Detmold – gekündigt werden. Einer Kündigung wird aber nur dann zugestimmt werden, wenn

- der Betrieb oder eine Abteilung stillgelegt wird und Sie nicht in einem anderen Betrieb oder einer anderen Abteilung weiterbeschäftigt werden können
- oder
- die wirtschaftliche Existenz des Betriebes durch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist.

Außerdem ist denkbar, dass einer Kündigung zugestimmt wird, wenn Sie in grober Weise gegen Ihren Arbeitsvertrag verstoßen haben („z.B. eine Straftat gegen das Unternehmen).

Im Falle einer Kündigung während der Elternzeit sollten Sie unbedingt bei der zuständigen Stelle nachfragen, ob die erforderliche Genehmigung erteilt wurde.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Wenn Sie selbst Ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit kündigen wollen, müssen Sie eine Kündigungsfrist von **drei Monaten** einhalten. Diese Kündigung muss nicht begründet werden und kann mündlich oder schriftlich mitgeteilt werden. Aus Beweisgründen empfiehlt sich auch hier die Schriftform.

Unabhängig davon können Sie Ihr Arbeitsverhältnis selbstverständlich einvernehmlich mit dem*der Arbeitgeber*in während der Elternzeit zu dessen Ende ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beenden. Dabei empfiehlt es sich, den Aufhebungsvertrag schriftlich zu vereinbaren.

Kündigt der betreuende Elternteil am Ende der Elternzeit, weil im alten Beschäftigungsverhältnis keine familienfreundliche Arbeitszeit gefunden werden kann, kann Arbeitslosengeld ohne Sperrzeit bezogen werden. Familienfreundlich heißt, dass Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbar sein müssen, unabhängig davon, ob ein Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis besteht. Voraussetzung für Arbeitslosengeldbezug ist, dass vor der Geburt des Kindes (inkl. Mutterschutz) entsprechende Anwartschaften erworben sind.

Achtung: Wird aus einer Vollbeschäftigung heraus eine Teilzeitstelle gesucht, reduziert sich das Arbeitslosengeld entsprechend.



Auswirkungen auf die Rente

Kinder- erziehungszeiten

Personen, die Kinder erzogen haben, können bei der Rente **Kindererziehungszeiten** geltend machen. Kindererziehungszeiten sind Versicherungspflichtzeiten, für die Pflichtbeiträge als gezahlt gelten.

Wer hat Anspruch?

Kindererziehungszeiten können neben den leiblichen Eltern unter bestimmten Voraussetzungen auch andere Elternteile (z.B. von Adoptiv-, Stief- oder Pflegekindern) beanspruchen. Indiz ist in der Regel die Haushaltsgemeinschaft mit dem Kind.

Für die Anrechnung ist es erforderlich, dass die Eltern ihr Kind im **Inland** erziehen. Erziehungszeiten im Ausland können nur in Ausnahmefällen berücksichtigt werden.

Eltern im Beamtenverhältnis stehen keine Kindererziehungszeiten nach dem Sozialgesetzbuch zu; jedoch werden unter bestimmten Voraussetzungen (vergleichbare) Zuschläge für Kindererziehung nach beamtenrechtlichen Vorschriften berücksichtigt. Im Einzelfall empfiehlt sich hier ein Informationsgespräch mit der personalverwaltenden Dienststelle.

Umfang der Kinder- erziehungszeit

Bei Kindern, die ab dem 01.01.1992 geboren sind, umfasst die anrechenbare Kindererziehungszeit die ersten drei Lebensjahre des Kindes. Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Monats der Geburt und endet nach 36 Kalendermonaten. Bei gleichzeitiger Erziehung von mehreren Kindern werden Verlängerungszeiten angerechnet:

Neu

Bei den bis zum 31.12.1991 geborenen Kindern werden seit 1. Januar 2019 statt einem Jahr 2,5 Jahre Kindererziehungszeiten berücksichtigt.

Beispiele:

Geburt eines Kindes am 24.04.1992. Die Kindererziehungszeit beginnt am 01.05.1992 und endet am 30.04.1995.

Geburt von Zwillingen am 01.04.1992. Die am 01.05.1992 beginnende Kindererziehungszeit wird um die Kalendermonate der gleichzeitigen Erziehung – also um 36 Monate verlängert und endet somit erst am 30.04.1998.

<p><i>Aufteilung der Kindererziehungszeit</i></p>	<p>Bei gemeinsamer Erziehung beider Elternteile wird die Kindererziehungszeit im Normalfall bei der Mutter angerechnet, bei gleichgeschlechtlichen Elternteilen vorrangig beim leiblichen Elternteil. Nähere Informationen erhalten Sie beim Rententräger.</p> <p>Durch eine sogenannte übereinstimmende Erklärung gegenüber dem Rententräger können Sie als Eltern Zeiten unter sich aufteilen. Dabei müssen Sie beachten, dass die übereinstimmende Erklärung nur für zukünftige Kalendermonate gilt und eine Rückwirkung maximal für zwei Monate möglich ist.</p>
<p><i>Auswirkungen auf die Rentenhöhe</i></p>	<p>Die Kindererziehungszeiten werden pro Jahr mit 100 % des Durchschnittsverdienstes aller abhängig Beschäftigten bewertet.</p> <p>Die monatliche Rentensteigerung für ein volles Erziehungsjahr beträgt derzeit 37,60 Euro.</p> <p>Sind Sie während anerkannter Kindererziehungszeiten beitragspflichtig beschäftigt, erhalten Sie den pauschalierten Rentenanspruch zusätzlich zu den Ansprüchen aufgrund Ihrer versicherungspflichtigen Beschäftigung (nur begrenzt durch die jeweils geltende Beitragsbemessungsgrenze).</p>
<p><i>Berücksichtigungszeiten</i></p>	<p>Neben der beschriebenen Kindererziehungszeit gibt es auch die sogenannte Berücksichtigungszeit (wegen Kindererziehung). Die Berücksichtigungszeit wird nicht als Pflichtbeitragszeit bewertet, zählt aber z. B. zur Erfüllung verschiedener Wartezeiten bei vorzeitigen Altersrenten mit.</p> <p>Im Einzelfall können sich entsprechende Zeiten außerdem (indirekt) rentensteigernd auswirken, wenn mindestens zwei Kinder unter zehn Jahren zeitgleich erzogen werden oder die/der Berechtigte neben der Kindererziehung berufstätig ist.</p>
<p><i>Wer hat Anspruch?</i></p>	<p>Anspruchsberechtigt ist der gleiche Personenkreis wie bei den Kindererziehungszeiten. Berücksichtigungszeiten werden einem Elternteil für die Erziehung eines Kindes bis zu dessen zehnten Lebensjahr angerechnet. Die Berücksichtigungszeit beginnt bereits mit dem Tag der Geburt und endet mit der Vollendung des zehnten Lebensjahres.</p>

Für jedes Kind ist eine Berücksichtigungszeit von zehn Jahren anzusetzen. Überschneiden sich Berücksichtigungszeiten, wird der Anspruchszeitraum nicht verlängert.

Auch Berücksichtigungszeiten können die Eltern eines Kindes untereinander aufteilen. Die Ausführungen zur Abgabe einer übereinstimmenden Erklärung gelten hier entsprechend.

Eine Berücksichtigungszeit, die mit den Pflichtbeiträgen wegen Kindererziehung für dasselbe Kind zusammenfällt (also die ersten 24 bzw. 36 Monate nach dem Geburtsmonat), kann jedoch immer nur dem Elternteil zugeordnet werden, dem auch die Kindererziehungszeit zusteht.

Auswirkungen im Hinterbliebenenrecht

Auch das Hinterbliebenenrecht sieht für bzw. für überlebende Lebenspartner*innen, die Kinder erzogen haben, besondere Zuschläge vor. Hierdurch wird die generelle Absenkung des Versorgungsniveaus von bisher 60 auf neu 55 % der Renten des*der Verstorbenen abgemildert, teilweise sogar aufgewogen.

Diese Regelungen des Hinterbliebenenrechts gelten allerdings nur für Todesfälle nach dem 31.12.2001, sofern die Ehe bzw. die Lebenspartnerschaft unter Geltung des neuen Rechts geschlossen wurde oder (bei früherer Eheschließung) wenn beide Partner*innen nach dem 01.01.1962 geboren sind.

Adressen

Gleichstellungstelle
Stadt Bielefeld
Altes Rathaus, Zimmer 254
Niederwall 25
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-2018
www.bielefeld.de/gleichstellungsstelle

Bundesamt für Soziale Sicherung
Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel.: 0228 619-0
www.bundesamtsozialesicherung.de

Bezirksregierung Detmold
Dezernat 56
Schutz besonderer Personengruppen
Willi-Hofmann-Str. 33 A
32756 Detmold
Tel.: 05231 71-5604
www.bezreg-detmold.nrw.de

Stadt Bielefeld
Amt für Jugend und Familie - Jugendamt -
Abteilung Bundeselterngeld
Niederwall 23
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 51-0
www.bielefeld.de

