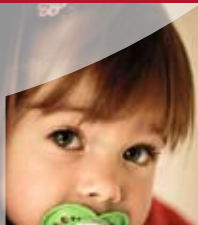


Was Sie über
**MUTTERSCHUTZ
ELTERNGELD
ELTERNZEIT**
wissen müssen

www.frauen.bremen.de





Anja Stahmann



Ulrike Hauße

Vorwort

Schwangere Frauen, Mütter und Väter stehen nicht nur vor einem neuen Lebensabschnitt, der spannend, wunderbar und herausfordernd ist, sie stehen auch unter dem besonderen Schutz des Staates. Der Gesetzgeber hat spezielle Schutzbestimmungen für schwangere Frauen und Mütter erlassen sowie Elternzeitregelungen und finanzielle Unterstützungsleistungen eingeführt wie das Elterngeld und das Betreuungsgeld.

Seit seiner Einführung im Jahr 2007 ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mehrfach geändert worden. Einen Überblick über die aktuellen Regelungen sowie den Mutterschutz will Ihnen diese Broschüre geben.

Mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz wollte der Gesetzgeber unter anderem Väter bewegen, mehr gemeinsame Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und von Anfang an eine aktive Rolle in der Familien- und Beziehungs- und Erziehungsarbeit einzunehmen. Heute erhalten Mütter oder Väter während der Elternzeit zwischen 65 und 67 Prozent ihres Nettoeinkommens an Elterngeld, maximal 1800,- Euro pro Monat. Das Elterngeld steht nicht nur Erwerbstätigen, Beamtinnen und Beamten zu, sondern auch Selbstständigen, Erwerbslosen, Studierenden sowie Eltern, die noch in Ausbildung sind. Das Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz bleibt zudem erhalten, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Elternzeit zur Betreuung ihrer Kinder in Anspruch nehmen.

Die gesetzlichen Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld leisten nach wie vor einen wichtigen Beitrag, die Wünsche von Eltern hinsichtlich einer partnerschaftlichen Erziehung und Betreuung ihrer Kinder und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie umzusetzen. Allerdings hat sich die Rechtslage nicht immer nur zum Vorteil der Eltern geändert, sondern teilweise auch zu ihrem Nachteil. Umso wichtiger ist es, sich mit den aktuellen rechtlichen Grundlagen zu befassen.

Eine frauen- und familiengerechte Politik muss die Rechte von Eltern kontinuierlich verbessern. Es muss eine Selbstverständlichkeit werden, dass es kein Nachteil ist, Mutter oder Vater zu werden – weder am Arbeitsplatz noch später bei der Rente. Dafür wollen wir uns weiter einsetzen. Diese Broschüre soll Sie unterstützen, die heute bestehenden Ansprüche offensiv zu nutzen. Sie enthält die aktuellen gesetzlichen Regelungen (Stand September 2013) und darüber hinaus Hinweise auf Beratungsangebote in Bremen und Bremerhaven, an die Sie sich mit Ihren individuellen Fragen wenden können.

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie alles Gute, viel Zeit und viel Freude mit Ihren Kindern und die nötige Gelassenheit, wenn mal nicht alles so läuft, wie es im Erziehungshandbuch steht.



Senatorin für Soziales, Kinder,
Jugend und Frauen



Landesbeauftragte für die Verwirklichung
der Gleichberechtigung der Frau

Inhalt

Mutterschutz

Mutterschutz - für wen?	5
Wann muss die Betriebsleitung Bescheid wissen?	5
Neues Arbeitsverhältnis und Schwangerschaft	6
Freistellungen für die Vorsorge	7
Kündigungsschutz	7
Wie muss der Arbeitsplatz beschaffen sein?	9
Verbotene Arbeiten	10
Beschäftigungsverbote - Ihr Arzt oder Ihre Ärztin darf mitreden	11
Schutzfristen	12
Wirken sich Beschäftigungsverbote auf den Erholungsurlaub aus?	12
Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?	13
Sozialversicherungen	15
Wer stillt, wird hierfür von der Arbeit freigestellt	16
Weitere Ansprüche	16
Zahlen die Krankenkassen die Kosten für Geburtshäuser?	17
Was der Betrieb beachten muss	17

Elterngeld

Wer bekommt Elterngeld?	18
Elterngeldansprüche, wenn Sie ausländischer Herkunft sind	19
Wie lange wird Elterngeld gewährt?	20
Welchem Elternteil wird Elterngeld gezahlt?	21
Was ist, wenn sich die Eltern die Kindesbetreuung teilen wollen?	21
Erwerbstätigkeit und Elterngeld	22
In welcher Höhe wird Elterngeld gezahlt?	22
Wie wird Elterngeld berechnet?	23

Welches Einkommen wird bei Selbstständigen bei der Berechnung von Elterngeld zugrunde gelegt?	24
Wird Elterngeld bei Erwerbslosigkeit gezahlt?	25
Was ist, wenn Sie während der Elternzeit Teilzeit arbeiten?	25
Wissenswertes zur Antragstellung	26
Wo können Sie Elterngeld beantragen?	27
Betreuungsgeld	28

Elternzeit

Wer bekommt Elternzeit und wie lange?	30
Was muss bei der Inanspruchnahme von Elternzeit beachtet werden?	32
Kann die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden?	32
Kann die Elternzeit aufgeteilt werden?	33
Teilzeit während der Elternzeit	33
Wie wirkt sich die Elternzeit auf noch ausstehenden Erholungsurlaub aus?	35
Wie ist das mit dem Kündigungsschutz?	35
Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	36

Wichtige Adressen

Bremen	39
Bremerhaven	40

Anhang

Mitteilung über die Beschäftigung werdender Mütter	41
--	----

Mutterschutz

Mutterschutz - für wen?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis (auch Hausangestellte und in Heimarbeit Beschäftigte) oder Berufsbildungsverhältnis stehen. Unabhängig von Staatsangehörigkeit und Familienstand hat jede Frau Ansprüche nach dem Mutterschutzgesetz, wenn sie in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt ist.

Nicht unter das Mutterschutzgesetz fallen zum Beispiel Selbständige und Studentinnen, selbst wenn sie in Studienordnungen vorgeschriebene Praktika ableisten. Für Beamtinnen ist der Mutterschutz in besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen geregelt; genauere Informationen erhalten Sie in Ihrer Personalstelle.

Wann muss die Betriebsleitung Bescheid wissen?

Sobald eine Frau Gewissheit über ihre Schwangerschaft hat, soll sie ihre Betriebsleitung informieren. Nur dann kann diese ihre gesetzlichen Pflichten zum Schutz der Schwangeren auch erfüllen.

Verlangt die Betriebsleitung eine ärztliche Bestätigung oder das Zeugnis einer Hebamme über die Schwangerschaft und den wahrscheinlichen Entbindungstermin, dann muss sie die Kosten für diese Bescheinigung übernehmen. Bei Frauen, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, werden die Kosten der Schwangerschaftsfeststellung von der Krankenkasse getragen.

Ihre Betriebsleitung ist gesetzlich verpflichtet, das für Sie zuständige Gewerbeaufsichtsamt (Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Dienstort Bremen, Parkstr. 58/60; 28209 Bremen; Dienstort Bremerhaven, Lange Str. 119, 27580 Bremerhaven) unverzüglich davon zu unterrichten, dass in ihrem Betrieb eine werdende Mutter beschäftigt ist. (Muster einer Schwangerschaftsanzeige, siehe Anhang) kann von der Internetseite <http://www.gewerbeaufsicht.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen156.c.1775.de> heruntergeladen werden.) Weiteren Stellen oder Personen darf die Betriebsleitung Mitteilung über die Schwangerschaft nur

machen, wenn die schwangere Mitarbeiterin zustimmt oder wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin seine / ihre gesetzlichen Pflichten ohne Bekanntgabe der Schwangerschaft nicht erfüllen könnte (zum Beispiel Unterrichtung der oder des direkten Vorgesetzten, der Gehaltsfestsetzungsstelle, des/der Betriebsarztes/-ärztin oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit). Auch die Mitteilung der Schwangerschaft an den Betriebsrat darf nur mit der Zustimmung der Mutter erfolgen.

Neues Arbeitsverhältnis und Schwangerschaft

Bei der Einstellung ist die Frage nach einer Schwangerschaft unzulässig, weil sie eine verbotene Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt. Das heißt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Frau nicht fragen darf, ob sie schwanger ist. Wird sie dennoch gefragt, darf sie die Frage auch unwahrheitsgemäß beantworten, ohne befürchten zu müssen, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag erfolgreich wegen arglistiger Täuschung anfechten kann. So hat bereits der Europäische Gerichtshof entschieden und im Februar 2003 auch das Bundesarbeitsgericht. Selbst wenn eine unbefristet eingestellte Arbeitnehmerin die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot es zunächst gar nicht ausüben kann, führt dies nicht dazu, dass der Vertrag angefochten werden kann, weil das Beschäftigungshindernis vorübergehender Natur ist.

Wenn ein *befristetes* Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden soll, gilt nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) dasselbe, auch wenn die neue Mitarbeiterin wegen ihrer Schwangerschaft während *eines wesentlichen Teils* der Vertragsdauer aus Mutterschutzgründen nicht arbeiten kann. Das Landesarbeitsgericht Köln folgte mit einem Urteil aus dem Jahr 2012 in einem ähnlichen Fall der EuGH-Rechtsprechung und entschied, dass die Arbeitnehmerin weder verpflichtet war, den Arbeitgeber von sich aus auf die Schwangerschaft hinzuweisen oder auf eine entsprechende Frage des Arbeitgebers vor Abschluss des Arbeitsvertrages eine bestehende Schwangerschaft zu offenbaren. Selbst in dem Fall, dass der befristete Vertrag zur Vertretung einer ebenfalls schwangeren Mitarbeiterin dienen sollte, sah das Landesarbeitsgericht keine Ausnahme begründet, um ein Anfechtungsrecht für den Arbeitgeber zu begründen.

Bisher gibt es keine Urteile zu der Frage, ob eine Frau, die die Tätigkeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses wegen der Schwangerschaft infolge eines Beschäf-

tigungsverbot gar nicht ausüben kann, verpflichtet ist, den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin darauf hinzuweisen. Teilweise wird in der Rechtsliteratur selbst dann eine Offenbarungspflicht verneint. Verlassen kann man sich darauf aber nicht. Es ist trotzdem möglich, dass ein Gericht dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin in einem solchen Fall recht gibt und feststellt, dass die Frau den Arbeitgeber vor Vertragsabschluss darüber informieren muss, dass sie ihre Arbeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots während der gesamten Vertragsdauer nicht aufnehmen kann. Insoweit muss die Entwicklung der Rechtsprechung abgewartet werden.

Freistellungen für die Vorsorge

Die Betriebsleitung hat Sie für die Zeit, die Sie für ärztliche Untersuchungen im Rahmen der Mutterschaftsvorsorge benötigen, von der Arbeit freizustellen, und zwar ohne Lohn- oder Gehaltsausfall. Das gilt allerdings nur, wenn die Untersuchungen nur während der Arbeitszeit möglich sind. Verweigert die Betriebsleitung die Freistellung oder nimmt Lohnabzüge vor, sollten Sie sich an den Betriebsrat und an das Gewerbeaufsichtsamt wenden, um Ihre Rechte durchzusetzen.

Kündigungsschutz

Die werdende Mutter steht unter Kündigungsschutz. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin unwirksam, wenn die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Aus Beweisgründen sollte dazu stets ein ärztliches Attest oder das Zeugnis einer Hebamme eingereicht werden. Das Kündigungsverbot gilt auch für die Probezeit, wenn der Vertrag von Beginn an auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist. Ist ein Arbeitsverhältnis rechtswirksam befristet, verlängert es sich aber nicht durch die Schwangerschaft.

Wird einer schwangeren Frau oder einer Frau in den ersten vier Monaten nach der Geburt trotz des Kündigungsverbots gekündigt, so sollte sie schriftlich - per Einschreiben - Einspruch gegen die Kündigung einlegen. Falls die Kündigung dann

nicht zurückgenommen wird, sollte sich die Frau an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden und sich umgehend bei einer Beratungsstelle oder einer Anwältin oder einem Anwalt rechtlich beraten lassen, ob Sie mit einer Klage beim Arbeitsgericht gegen die Kündigung vorgehen sollte. Arbeitnehmerinnen im Lande Bremen können Rechtsauskünfte und Beratung bei der Arbeiternehmerkammer Bremen erhalten. Die Klagefrist beträgt drei Wochen nach Zustellung der Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamtes.

Wenn die Frau dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin ihre Schwangerschaft erst nach Erhalt der Kündigung innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen zwei-Wochenfrist mitgeteilt hat, beginnt die dreiwöchige Klagefrist bereits ab Zugang der Kündigung.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Eine Ausnahme vom Kündigungsverbot ist sehr selten und nur in besonderen Fällen möglich, wenn das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin vorher für zulässig erklärt hat. Ein besonderer Fall kann z. B. bei einer Betriebsstilllegung, einer Insolvenz oder persönlichem Fehlverhalten der Arbeitnehmerin gegeben sein. Bevor das Gewerbeaufsichtsamt eine Genehmigung erteilt, wird die betroffene Frau dazu angehört.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Jede werdende Mutter hat das Recht, ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Mutterschutzfrist nach der Entbindung zu kündigen. Während der Schutzfrist nach der Geburt (acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) kann sie - ebenfalls ohne Einhaltung einer Frist - zum Ende der Schutzfrist kündigen. Kündigt die Frau zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt, dann muss sie die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen einhalten. Darüber hinaus sollte jede Frau, die kündigt oder mit ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag schließt, bedenken, dass das Arbeitslosengeld in diesen Fällen bis zu zwölf Wochen gesperrt werden kann.

Da jedoch im Anschluss an die Mutterschutzfristen Elternzeit genommen werden kann, bringt eine solche Kündigung auf eigenen Wunsch in der Regel nur Nachteile (zu den bei Anträgen auf Elternzeit unbedingt einzuhaltenden Fristen siehe Seite 30).

Erhaltung von Rechten

Wenn eine Frau ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder während der Schutzfristen gekündigt hat und innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem alten Betrieb wieder eingestellt wird, dann gilt das Arbeitsverhältnis in Bezug auf die Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit bzw. auf die Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit als nicht unterbrochen. Voraussetzung ist, dass sie in der Zwischenzeit nicht in einem anderen Betrieb gearbeitet hat.

Diese Regelung ist wichtig zum Beispiel für die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder für Leistungen in der betrieblichen Altersvorsorge. Der Betrieb ist allerdings zur Wiedereinstellung nicht verpflichtet.

Wie muss der Arbeitsplatz beschaffen sein?

Jeder Arbeitgeber und jede Arbeitgeberin muss eine werdende oder stillende Mutter so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz - einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte - so einrichten, dass Mutter und Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. D. h. der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin haben die Arbeitsbedingungen gemäß der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ rechtzeitig zu beurteilen. Verboten sind z. B. Tätigkeiten, bei denen werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder physikalische Schadfaktoren gefährdet werden können.

Wenn eine werdende oder stillende Mutter bei ihrer Tätigkeit ständig stehen oder gehen muss, dann ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zur Verfügung zu stellen. Arbeitet sie ständig im Sitzen, dann ist ihr die Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit zu geben - immer unter Fortzahlung des Entgelts.

Verbotene Arbeiten

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Sie dürfen ferner keine Arbeiten ausführen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Nicht erlaubt sind insbesondere Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten über 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel gehoben, bewegt oder befördert werden müssen;
- durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann (Akkordarbeit) oder bei denen das Arbeitstempo vorgeschrieben ist (Fließbandarbeit);
- Schwangere *nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats* ständig stehen müssen, soweit diese Arbeit täglich vier Stunden überschreitet.
- *Nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats* sind Arbeiten auf Beförderungsmitteln aller Art verboten.

Werdende oder stillende Mütter dürfen ferner nicht in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Sie dürfen höchstens 8 ½ Stunden täglich und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

Werdende oder stillende Mütter unter 18 Jahren dürfen täglich nur bis zu 8 Stunden und dabei nicht mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Für Jugendliche gelten darüber hinaus Sonderregelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Sonderregelungen bestehen auch für Arbeiten von in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte, für Arbeiten in der Landwirtschaft sowie für einzelne Gewerbezweige, zum Beispiel für Gaststätten, Krankenpflegestellen, Theatervorstellungen und Musikaufführungen. Diese Arbeitnehmerinnen dürfen an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, wenn ihnen in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird.

Bei allen Fragen zum Arbeitsschutz oder wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Mutterschutzbestimmungen nicht einhält, sollten Sie sich an Ihren Betriebsrat oder an das für Sie zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden.

Beschäftigungsverbote - Ihr Arzt oder Ihre Ärztin darf mitreden

Wenn sich bei den Vorsorgeuntersuchungen herausstellt, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet werden, sofern die Schwangere ihre bisherige Tätigkeit unverändert fortsetzt, dann können der behandelnde Arzt oder die Ärztin ein individuelles Beschäftigungsverbot ausstellen. Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann bei schwangerschaftsbedingten Beschwerden erteilt werden, z. B. Erbrechen oder Übelkeit, oder bei einer Gefahr für die Gesundheit von Mutter und Kind, die durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz verursacht wird. Bei Gefahr einer Früh- oder Fehlgeburt kann ein individuelles Beschäftigungsverbot erteilt werden, wenn durch die Fortsetzung der Beschäftigung die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet wird, und das Risiko einer Früh- oder Fehlgeburt nicht krankheitsbedingt ist.

Bei Komplikationen in der Schwangerschaft muss der Arzt oder die Ärztin genau unterscheiden, ob hier noch ein individuelles Beschäftigungsverbot möglich ist oder eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit vorliegt. Denn je nachdem welches Attest ausgestellt wird, hat dies finanzielle Folgen für die schwangere Frau und für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin.

Wenn ein individuelles Beschäftigungsverbot erteilt wird, muss der Arbeitgeber den sogenannten Mutterschutzlohn zahlen, den er sich durch die zuständige Krankenkasse (§ 10 ff. Lohnfortzahlungsgesetz) erstatten lassen kann. Der Mutterschutzlohn wird in Höhe des Durchschnittsverdiensts der letzten dreizehn Wochen bzw. der letzten drei Monate vor Beginn desjenigen Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, gezahlt. Wenn eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Krankheit bescheinigt wird, hat die schwangere Frau - wie andere Beschäftigte auch - sechs Wochen lang einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (tarifvertragliche Regelungen sehen z. Teil längere Fristen vor) und erhält anschließend Krankengeld, das aber geringer ist als der bisherige Verdienst.

Der Arzt oder die Ärztin können jede Tätigkeit oder nur bestimmte Tätigkeiten verbieten oder einschränken (z. B. nur leichtere Arbeiten erlauben) oder die tägliche Arbeitszeit begrenzen.

Nach Vorlage eines ärztlichen Attestes, aus dem sich die Gefährdung ergibt, darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Frau für diese Tätigkeiten nicht mehr einsetzen. Die werdende Mutter kann aber mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden. Auch die Umsetzung in einen anderen Arbeitsbereich ist zum Schutz der werdenden oder stillenden Mutter zulässig.

Schutzfristen

Die werdende Mutter darf sechs Wochen vor der Geburt nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt hat. Diese Erklärung kann sie jederzeit widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Geburt besteht für Mütter ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Mutter darf im Normalfall acht Wochen nach der Geburt, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen danach nicht beschäftigt werden - auch nicht mit ihrem Einverständnis. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Schutzfristen für Mütter um die Anzahl der Tage, um die sich die Mutterschutzfrist vor der Geburt wegen der vorzeitigen Entbindung verkürzt hat.

Das Ende der Schutzfrist bedeutet nicht das Ende des Mutterschutzes. Ist eine Frau in den ersten Monaten nach der Entbindung von ihrem Arzt oder ihrer Ärztin nur bedingt arbeitsfähig geschrieben, dann darf sie unter Fortzahlung des vollen Entgelts nur mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen. Bei Krankheit hat sie Anspruch auf die in einem solchen Fall übliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung.

Wirken sich Beschäftigungsverbote auf den Erholungsurlaub aus?

Wenn eine Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig nehmen konnte, kann sie den Resturlaub nach den Schutzfristen im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen, auch nach Ablauf der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Fristen (in der Regel der 31.3. des Folgejahres; Tarifverträge sehen zum Teil längere Übertragungsfristen als den 31.3. des Folgejahres vor). Erhält eine Schwangere ein Beschäftigungsverbot, so gelten die Ausfallzeiten wegen des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots bei der Berechnung ihres bezahlten Erholungsurlaubs und dessen Dauer als Beschäftigungszeiten. Dies gilt auch für die Mutterschutzzeiten vor und nach der Entbindung.

Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?

Während der Schutzfristen - sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung, bei Frühgeburten länger (s. Seite 12, Schutzvorschriften) hat eine Frau bis auf bestimmte Ausnahmen keinen Verdienstaussfall.

Wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, dann erhält sie von ihrer Krankenkasse auf Antrag ein Mutterschaftsgeld. Es beträgt bis zu 13,- € pro Tag, wenn bei Beginn der 6-Wochen-Schutzfrist vor der Entbindung ein Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis besteht oder das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zulässig aufgelöst worden ist.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss für die Zeit der Mutterschutzfristen zu diesem Mutterschaftsgeld von bis zu 13,- € pro Tag einen Zuschuss zahlen, so dass die Frau auf ihren durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten dreizehn Wochen (bei wöchentlicher Abrechnung) bzw. der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfristen kommt. Wird das Arbeitentgelt während der Schutzfristen nicht nur vorübergehend erhöht, sind die Erhöhungen in die Berechnung einzubeziehen. Das gilt auch für dauerhafte allgemeine Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten. Sie sind bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes zu berücksichtigen. Das Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen, der Zuschuss bei dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin.

Bei zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnissen (das sind z. B. eine von der zuständigen Behörde genehmigte Arbeitgeberkündigung oder ein nach erfolgter Genehmigung der Kündigung geschlossener Aufhebungsvertrag) erhält die Frau den Zuschuss vom Bundesversicherungsamt zu Lasten des Bundes. Der Zuschuss kann bei Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung beantragt werden.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Frauen mit Anspruch auf Krankengeld (z. B. Selbstständige), haben für Zeiten, in denen für Arbeitnehmerinnen die Schutzfristen gelten, Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Frauen, die Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II oder Unterhaltsgeld beziehen, erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das in diesen Fällen der Höhe des Betrages des bisher gewährten Arbeitslosengeldes, Arbeitslosengeldes II bzw. des Unterhaltsgeldes entspricht. Das Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen.

Frauen, die nicht Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind - z. B. privat- oder familienversicherte Arbeitnehmerinnen - erhalten Mutterschaftsgeld, wenn sie bei Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es beträgt für die gesamte Zeit der Schutzfristen höchstens 210,- €. Das Mutterschaftsgeld muss beim

Bundesversicherungsamt
Mutterschaftsgeldstelle
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel 0228/619-1888
mutterschaftsgeldstelle@bva.de

beantragt werden. Hinzu kommt der Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zwischen 13,- € täglich und dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt.

Das Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss sind steuerfrei.

Wenn Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft oder während der Schutzfrist nach der Entbindung mit Zustimmung der zuständigen Behörde gekündigt worden ist oder wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wegen einer Insolvenz nicht zahlen kann, zahlt das Bundesversicherungsamt, sofern es für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständig ist, auf Antrag auch den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Informationen zum Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes können Sie einem Merkblatt des Bundesversicherungsamtes entnehmen (<http://www.mutterschaftsgeld.de/Merkblatt.htm>).

Sozialversicherungen

Krankenversicherung und Pflegeversicherung

Solange Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, bleiben Frauen, die Mitglied in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind, beitragsfrei versichert. Wenn die Berechtigung zum Bezug von Mutterschaftsgeld nicht mehr besteht, dann gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, sich freiwillig weiter zu versichern. Dieser Wunsch muss der Kranken- bzw. Pflegeversicherung innerhalb eines Monats nach Beendigung der Mitgliedschaft mitgeteilt werden.

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung zählen die Zeiten während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz als Anrechnungszeiten. Zudem werden ab der Geburt Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung und Kindererziehungszeiten ab dem Folgemonat der Geburt berücksichtigt.. Nähere Erläuterungen dieser Zeiten finden Sie in der Broschüre der Deutschen Rentenversicherung „Kindererziehung - Ihr Plus für die Rente“ (8. Auflage, Erscheinungsdatum: 1.3.2013, http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/kindererziehung_plus_fuer_die_rente.html). Ausführliche Informationen hierzu können bei den Rentenversicherungsträgern erfragt werden.

Arbeitslosenversicherung

Seit dem 01.01.2003 werden Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld in die Arbeitslosenversicherungspflicht einbezogen. Voraussetzung ist, dass Sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung waren oder dass die Mutterschaft den Bezug von Arbeitslosengeld bzw. einer anderen Entgeltersatzleistung unterbrochen hat.. Ausführlichere Informationen über die Regelungen können Sie bei Ihrer zuständigen Arbeitsagentur erfahren.

Wer stillt, wird hierfür von der Arbeit freigestellt

Eine Mutter, die stillt, kann nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit „Stillpausen“ verlangen. Gewährt werden muss die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal eine halbe Stunde oder einmal eine Stunde pro Tag (bei einer Vollzeitbeschäftigung). Hierdurch darf kein Verdienstaufschlag entstehen. Die Stillzeit darf auch nicht von der Mutter vor oder nachgearbeitet werden und nicht auf festgelegte Ruhepausen angerechnet werden.

Verweigert ein Betrieb die erforderlichen Stillzeiten, kann sich die Mutter an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden. Die Behörde kann im Einzelfall Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten festlegen und die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

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 Hebammenhilfe sowie Versorgung mit Verbandsmaterial, Arznei- und Heilmitteln,
- stationäre Entbindung einschließlich Unterkunft, Pflege und Verpflegung in einem Krankenhaus oder einer anderen Einrichtung, in der Geburtshilfe geleistet wird,
- Haushaltshilfe, sofern wegen der Schwangerschaft oder Geburt die Weiterführung des Haushalts nicht möglich und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann,
- häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Geburt erforderlich ist.

Die Krankenkassen übernehmen die Kosten der stationären Entbindung nur, wenn es sich um ein Vertragskrankenhaus der jeweiligen Krankenkasse handelt. Außerdem müssen die Versicherten eines der nächst erreichbaren Krankenhäuser aufsuchen, es sei denn, es gibt einen zwingenden Grund für die Wahl eines anderen Krankenhauses. Erkundigen Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Krankenkasse, ob die Kostenübernahme für die Krankenhauskosten des Krankenhauses, das Sie ausgewählt haben, gesichert ist oder Mehrkosten für Sie entstehen können.

Zahlen die Krankenkassen die Kosten für Geburtshäuser?

Die Kosten, die den Frauen durch eine Entbindung im Geburtshaus entstehen, setzen sich zusammen aus Kosten für die Hebammenhilfe und Betriebskosten. Die Kosten für die Hebammenbetreuung im Geburtshaus werden für gesetzlich krankenversicherte Frauen von der Krankenkasse übernommen. Wenn ein Geburtshaus in der Liste der Vertragspartner der gesetzlichen Krankenkassen (GKV) aufgenommen worden ist, übernehmen die GKV die Betriebskosten in Form von Betriebskostenpauschalen. Die Pauschalen gelten bis längstens 30.06.2015. Danach wird es weitere Verhandlungen über die Höhe der Betriebskostenübernahme durch die Krankenkassen geben, und zwar auf der Basis eines Wirtschaftsgutachtens, das bis Juli 2015 erstellt sein soll.

Auch wenn Sie sich für ein Geburtshaus entschieden haben, sollten Sie sich rechtzeitig an Ihre Krankenkasse wenden, um die Kostenübernahme zu klären.

Was der Betrieb beachten muss

Werden regelmäßig mehr als drei Frauen im Betrieb beschäftigt, dann muss das Mutterschutzgesetz in diesem Betrieb an gut sichtbarer Stelle zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt sein. Wenn ein Betrieb die Beschäftigungsvorschriften und -verbote des Mutterschutzgesetzes nicht beachtet, handelt er ordnungswidrig. Solche Verstöße können mit einer Geldbuße, in schweren Fällen sogar mit einer Geldstrafe oder mit Freiheitsentzug geahndet werden.

Elterngeld

Wer bekommt Elterngeld?

Das Elterngeld steht angestellten, selbstständig berufstätigen und erwerbslosen Elternteilen zu, ebenso Elternteilen, die Beamtinnen oder Beamte sind.

Auch studierende und Elternteile, die sich in Ausbildung befinden, können Elterngeld erhalten. Das Elterngeld ist eine Lohn- bzw. Einkommensersatzleistung.

Anspruch auf Elterngeld haben:

- Mütter oder Väter,
- nichteheliche Väter, auch wenn die beim Jugendamt abgegebene Vaterschaftsanerkennungserklärung noch nicht wirksam ist, allerdings nur wenn die sorgeberechtigte Mutter zustimmt,
- Stiefmütter und Stiefväter eines Kindes des Ehemannes bzw. der Ehefrau oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin, wenn der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt,
- Frauen oder Männer, die ein Kind adoptiert oder mit dem Ziel der Annahme (Adoption) in ihre Obhut aufgenommen haben,

wenn sie mit dem Kind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen, keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben und einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

In Ausnahmefällen (z. B. schwere Krankheit, schwere Behinderung, Tod beider Elternteile oder eines Elternteils) haben auch Großmütter oder Großväter, die ältere Schwester oder der ältere Bruder, die Tante oder der Onkel des Kindes bzw. die jeweiligen Ehepartner oder -partnerinnen oder Lebenspartner bzw. -partnerinnen unter den oben genannten Voraussetzungen Anspruch auf Elterngeld, wenn kein Elterngeld für dasselbe Kind von einer anderen berechtigten Person in Anspruch genommen wird.

Eltern, die im Kalenderjahr vor der Geburt ihres Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000,- € hatten, haben keinen Anspruch auf Elterngeld. Dasselbe gilt auch für allein Erziehende, die über 250.000,- € Einkommen hatten (seit 1.01.2011).

Ausführliche Informationen erhalten Sie bei Ihrer Elterngeldstelle.

Elterngeldansprüche, wenn Sie ausländischer Herkunft sind

Bürgerinnen und Bürger mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines der Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz haben unter diesen Voraussetzungen auch Anspruch auf Elterngeld. Dies gilt auch für die EU-/EWR-Bürgerinnen und -Bürger, Schweizerinnen und Schweizer, die ihren Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder EWR haben, sowie für Grenzgängerinnen und Grenzgänger aus einem sonstigen, unmittelbar an Deutschland grenzenden Staat, wenn sie in Deutschland in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis stehen oder ein Arbeitsverhältnis mit einer mehr als geringfügigen Beschäftigung haben.

Andere ausländische Bürgerinnen und Bürger haben einen Anspruch auf Elterngeld, wenn sie im Besitz einer Niederlassungserlaubnis sind. Wenn Sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, sind Sie nur dann berechtigt Elterngeld zu erhalten, wenn Sie zur Erwerbstätigkeit berechtigt sind oder in Deutschland schon erlaubt gearbeitet haben.

Ausländische Eltern, denen nur eine Erlaubnis zum vorübergehenden Aufenthalt erteilt wurde, haben in der Regel keinen Anspruch auf Elterngeld. Das gilt für Studierende und Auszubildende mit nur zu diesem Zweck erteilter Aufenthaltserlaubnis. Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, mit einer zeitlich begrenzten Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke einer Beschäftigung, wie sie z. B. Saisonbeschäftigten, Au-Pairs, Haushaltshilfen oder Spezialitätenköchinnen und -köchen erteilt wird. Auch Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung und geduldete ausländische Eltern haben in der Regel keinen Anspruch auf Elterngeld.

Ausnahmen: Bürger und Bürgerinnen, deren Aufenthalt gestattet oder geduldet ist, das heißt die Aufenthaltserlaubnis wurde zum vorübergehenden Schutz wegen der Aussetzung der Abschiebung oder wegen des Bestehens von Ausreisehindernissen erteilt, haben Anspruch auf Elterngeld, wenn sie sich rechtmäßig seit mindestens drei Jahren in Deutschland aufgehalten haben. So hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) mit Beschluss vom 10.7.2012 (Az. 1 BvL. 2/10 u.w.) entschieden. Diese Regelung ist bei allen Elterngeldentscheidungen ab 29.8.2012 (Bekanntgabe der Entscheidung des BVerfG) zu beachten und auch bei Entscheidungen, die an diesem Tag noch nicht rechtskräftig waren. Nach der gesetzlichen Regelung besteht nur dann ein Anspruch, wenn sie bereits drei Jahre in Deutschland gelebt haben und zudem berechtigt erwerbstätig sind oder Arbeitslosengeld (Geldleistungen nach dem SGB III) erhalten oder Elternzeit in Anspruch nehmen. Diese zusätzlichen Voraussetzungen hat das BVerfG für verfassungswidrig erklärt. Näheres können Sie bei Ihrer Elterngeldstelle erfahren.

Wie lange wird Elterngeld gewährt?

Elterngeld wird bis zu 14 Monate ab Geburt des Kindes gewährt. Ein Elternteil kann mindestens zwei Monate und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen. Zwei weitere Monate Elterngeldzahlung sind möglich, wenn beide Eltern Elterngeld in Anspruch nehmen.

Für mit dem Ziel der Adoption aufgenommene Kinder (Adoptionspflege) wird Elterngeld von der Inobhutnahme an für die Dauer von bis zu 14 Monaten und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres gewährt. Mütter und Väter, die die vollen 14 Monate nutzen wollen, müssen sich abwechseln bei der Betreuung des Kindes. Dasselbe gilt für Kinder des Ehegatten bzw. der Ehegattin oder eines eingetragenen Lebenspartners bzw. einer eingetragenen Ehepartnerin, wenn er oder sie mit den Kindern in einem Haushalt lebt und sie betreut und erzieht.

Ein Elternteil kann auch bis zu 24 Monate halbes monatliches Elterngeld in Anspruch nehmen, ein Elternpaar, das das Kind gemeinsam betreut, bis zu 28 Monate.

Das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, und zwar die Zahlungen, die Sie in den ersten Monaten nach der Geburt erhalten, werden auf das Elterngeld angerechnet. Es wird also möglicherweise zwei Monate bzw. bei Mehrlingsgeburten drei Monate kein oder weniger Elterngeld gezahlt, weil Sie in diesen Monaten das Mutterschaftsgeld und den Zuschuss des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin erhalten. Steht Ihnen das Mutterschaftsgeld und ggf. der Arbeitgeberzuschuss nur für einen Teil des Lebensmonats des Kindes zu, so werden das Mutterschutzgeld und ggf. der Arbeitgeberzuschuss auch nur zu diesem Teil auf das Elterngeld angerechnet. Das gilt auch für den Vater des Kindes, wenn dieser Elterngeld in Anspruch nimmt und die Mutter Mutterschutzgeld und einen Arbeitgeberzuschuss erhalten hat. Wenn das Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt gezahlt wird (s. Seite 14), so wird dieses Mutterschaftsgeld nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Allein Erziehenden steht Elterngeld für 14 Monate oder, wenn sie nur die halben Monatsbeträge Elterngeld in Anspruch nehmen, bis zu 28 Monate zu. Auch hier werden das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss angerechnet, so dass die tatsächliche Elterngeldbezugsdauer 24 Monate beträgt (zwei Monate Mutterschaftsgeld zzgl. Arbeitgeberzuschusszahlungen entsprechen vier Monate Zahlungen des halben Elterngeldes).

Welchem Elternteil wird Elterngeld gezahlt?

Die Eltern müssen im Antrag auf Zahlung von Elterngeld bestimmen, wer das Elterngeld bekommen soll. Diese Entscheidung kann während des Bezugszeitraumes nur einmal geändert werden und nur dann, wenn eine besondere Härtefallssituation eingetreten ist. Das ist z. B. der Fall, wenn der betreuende Elternteil schwer erkrankt oder gestorben ist oder, wenn nach Antragstellung die wirtschaftliche Existenz der Eltern erheblich gefährdet ist.

Was ist, wenn sich die Eltern die Kindesbetreuung teilen wollen?

Wenn beide Eltern die Kindesbetreuung teilen wollen, beträgt der Elterngeldbezugszeitraum insgesamt 14 Monate, sofern auch für die letzten beiden Monate eine Minderung des Erwerbseinkommens erfolgt.

Das heißt, wenn z. B. zunächst die Mutter für 10 Monate die Betreuung des Kindes übernimmt, erhält sie das Elterngeld: 10 Monatsbeträge. Wenn der Vater anschließend das Kind für vier Monate betreut, erhält er für diese Zeit das Elterngeld.

Wollen beide Elternteile das Kind für mehr als die Hälfte der 14 Monate betreuen, stehen ihnen jeweils nur die Hälfte der insgesamt 14 Monatsbeträge zu, das heißt der Mutter 7 Monatsbeträge (wenn sie Mutterschaftsgeld zgl. den Arbeitgeberzuschuss erhalten hat, nur 5 Monatsbeträge) und dem Vater ebenfalls nur 7 Monatsbeträge.

Bei Mehrlingsgeburten ist das anders. Das Bundessozialgericht hat in seinen Urteilen vom 27.06.2013 (Az. B 10 EG 3/12 R und 8/12 R) entschieden, dass beide Eltern gleichzeitig für jeweils eines der Kinder Elterngeld bekommen können. Jeder Elternteil könne die 12 Monate Elterngeld für ein Zwillingkind und für den jeweils anderen Zwilling die beiden Partnermonate, also insgesamt bis zu 14 Monate, beanspruchen, weil sich der gesetzliche Anspruch der Eltern jeweils auf das einzelne Kind beziehe. Auch hier gelte, so das Bundessozialgericht, dass das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld nach den gesetzlichen Vorgaben als Einkommen auf das Elterngeld anzurechnen sei.

Erwerbstätigkeit und Elterngeld

Während des Bezugs von Elterngeld dürfen die Bezugsberechtigten (Mütter, Väter oder andere, s.o.) keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Elterngeld wird gewährt, solange

- die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt oder
- eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausgeübt wird (zum Beispiel: berufliche Bildung in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis, in der Fortbildung, zur Umschulung oder Rehabilitation).

Bei Selbstständigen genügt in der Regel eine entsprechende Erklärung gegenüber der Elterngeldstelle.

In welcher Höhe wird Elterngeld gezahlt?

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem individuellen Erwerbseinkommen des Antragstellers oder der Antragstellerin. Vor dem 1.1.2011 betrug das Elterngeld 67% des monatlichen durchschnittlichen Nettoeinkommens. Seit 1.1.2011 gilt das nur noch bei einem Voreinkommen zwischen 1.000,- € und 1.200,- €. Bei einem Voreinkommen über 1.200,- € und unter 1.240,- € sinkt der Elterngeldanspruch von 67 % stufenweise auf bis zu 65 %. Eltern, deren bisheriges Einkommen über 1.240,- € liegt, erhalten nur noch 65 %. Das Elterngeld beträgt höchstens 1.800,- €.

Wenn das Nettoeinkommen unter 1.000,- € liegt, erhöht sich die 67 %-Lohnersatzrate je 20,- € um jeweils 1 %, höchstens auf 100 % Einkommensersatz. Zum Beispiel würden bei einem Nettoeinkommen von 400,- € 97 % statt 67 % Elterngeld gezahlt. Elterngeld wird mindestens in Höhe von 300,- € gezahlt.

Bei *Mehrlingsgeburten* (z. B. bei Zwillingen und Drillingen usw.) erhöht sich das monatliche Elterngeld um je 300,- € für das zweite und jedes weitere Kind. Wenn beide Eltern gleichzeitig Elterngeld in Anspruch nehmen, so hat das Bundessozialgericht in den bereits oben genannten Urteilen vom 27.6.2013 (Az. B 10 EG 3/12 R und 8/12 R) entschieden, stehe ihnen auch beiden der Zuschlag von jeweils 300,- € monatlich gleichzeitig zu.

Wenn Geschwisterkinder da sind, erhöht sich das Elterngeld um den sogenannten *Geschwisterbonus* (nicht bei Mehrlingsgeburten). Das sind zusätzlich 10 % des Elterngeldes, mindestens 75,- € monatlich, bis das ältere Kind, das dritte Lebensjahr vollendet hat. Sind weitere Geschwisterkinder in der Familie, erfolgt diese Erhöhung des Elterngeldes solange bis das älteste Geschwisterkind das sechste Lebensjahr vollendet hat. Für adoptierte Kinder und aufgenommene Kinder des Ehegatten bzw. der Ehegattin oder eines eingetragenen Lebenspartners bzw. einer eingetragenen Lebenspartnerin gelten die Zeiträume entsprechend. Gezählt wird dann der Zeitraum ab Aufnahme des Kindes, z. B. bei einem adoptierten Geschwisterkind bis zu drei Jahren, bei mehreren adoptierten Geschwisterkindern bis das älteste sechs Jahre in der Familie lebt. Bei behinderten Geschwisterkindern liegt die Altersgrenze für die Zahlung des Erhöhungsbetrages bei 14 Jahren.

Wie wird Elterngeld berechnet?

Auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums: <http://www.bmfsfj.de> ist ein Elterngeldrechner eingestellt. Dort können Sie Ihren persönlichen Elterngeldanspruch ermitteln.

Seit 1.1.2011 wird Erwerbseinkommen nur noch berücksichtigt, wenn es in Deutschland der Besteuerung unterliegt oder inländischen Einnahmen nach EU-Vorschriften gleichstellt ist.

Das Elterngeld wird für Kinder, die vor dem 1.1.2013 geboren sind, anhand des Nettoeinkommens der Antragstellerin oder des Antragstellers wie folgt ermittelt:

Bruttoeinkommen

- ./. Lohnsteuer
- ./. Krankenversicherungsbeiträge (gesetzlicher Anteil der beschäftigten Person)
- ./. Rentenversicherungsbeiträge (gesetzlicher Anteil der beschäftigten Person)
- ./. Arbeitslosenversicherungsbeiträge (gesetzlicher Anteil d. beschäftigten Person)
- ./. $\frac{1}{12}$ des Arbeitnehmerpauschbetrages für erwerbsbedingte Aufwendungen
(= knapp 77,- €)

Nettoeinkommen

Das Elterngeld beträgt je nach Einkommenshöhe zwischen 65 % und 67 % des Nettobetrages (s. Seite 22), höchsten jedoch 1.800,- € zgl. eventueller Erhöhungen, wie im vorherigen Abschnitt beschrieben.

Für Kinder, die ab dem 1.1.2013 geboren wurden, werden nicht mehr die tatsächlichen Kosten für die Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung vom Bruttoeinkommen, sondern pauschal 21 % der Kosten abgezogen (9 % für die Kranken- und Pflegeversicherung, 10 % für die Rentenversicherung und 2 % für die Arbeitslosenversicherung, sofern eine Versicherungspflicht in dem jeweiligen gesetzlichen Sozialversicherungszweig bestanden hat).

Welches Einkommen wird bei Selbstständigen bei der Berechnung von Elterngeld zugrunde gelegt?

Für Selbstständige ist bei der Berechnung des Elterngelds der Gewinn nach Abzug darauf entfallender Steuern und - falls sie geleistet wurden - der Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung maßgeblich. Wenn das Kind oder die Kinder ab dem 1.1.2013 geboren wurden, werden die Steuern und Sozialabgaben in pauschalierter Form abgezogen. Grundlage für die Berechnung ist in der Regel der aktuelle Steuerbescheid. Wenn es zu Einnahmeausfällen z. B. aufgrund schwangerschaftsbedingter Beschwerden oder wegen des Bezugs von Elterngeld kam, kann auf Antrag bei der Elterngeldstelle der Steuerbescheid des vorangegangenen Veranlagungszeitraums zugrunde gelegt werden.

Falls ein aktueller Steuerbescheid nicht vorliegt, kann die Elterngeldstelle das Elterngeld bis zur Vorlage des aktuellen Steuerbescheids vorläufig auf der Basis einer Einnahmen/Ausgaben/Überschuss-Rechnung oder Bilanz festsetzen. Erkundigen Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Elterngeldstelle.

Wird Elterngeld bei Erwerbslosigkeit gezahlt?

Bei Erwerbslosen, die Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe nach dem Sozialgesetzbuch XII oder den Kinderzuschlag beziehen, wird das Elterngeld bedarfsmindernd als Einkommen auf die Leistungen angerechnet. Das gilt nicht, wenn das Elterngeld zumindest anteilig aus einem vor der Geburt erzielten Einkommen berechnet wird. Dann wird nur Elterngeld, das mehr als 300,- €, beträgt, angerechnet bzw., wenn Elterngeld über 24 Monate oder bei allein Erziehenden 28 Monate in Anspruch genommen wurde, sind 150,- € anrechnungsfrei.

Was ist, wenn Sie während der Elternzeit Teilzeit arbeiten?

Unter der Voraussetzung, dass die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, besteht auch während einer Teilzeiterwerbstätigkeit in der Elternzeit Anspruch auf Elterngeld. Bei der Berechnung des Elterngeldes stehen ihnen dann allerdings nicht zwischen 65 % und 67 % ihres Einkommens vor der Geburt des Kindes zu, sondern nur zwischen 65 % und 67 % der Differenz Ihres Nettoeinkommens vor der Geburt und Ihres Nettoeinkommens aus der Teilzeittätigkeit. Es kann auch ein höherer Prozentsatz sein, wenn die Differenz der Nettoeinkommen unter 1.000,- € liegt. Welcher Prozentsatz für die Berechnung maßgeblich ist, können Sie in dieser Broschüre unter der Überschrift „In welcher Höhe wird Elterngeld gezahlt?“ nachlesen (Seite 22).

Wenn Sie z. B. vor der Geburt 1.500,- € pro Monat und während der Elternzeit 700,- € pro Monat verdienen, würden Ihnen 77 % von 800,- €, also 616,- €, Elterngeld zustehen.

Für das Einkommen vor der Geburt ist eine gesetzliche Bemessungsgrenze in Höhe von 2.700,- € festgesetzt worden. Wenn das Kind oder die Kinder ab 01.01.2013 geboren wurden, liegt die Bemessungsgrenze bei 2.770,- €. Das bedeutet, dass dieser Betrag bei der Berechnung des Elterngeldes als Obergrenze anzusehen ist. Wenn Sie z. B. vor der Geburt in einer Vollzeittätigkeit 4.300,- € pro Monat und während der Elternzeit in Teilzeit 1.770,- € verdienen, wird die Differenz zwischen 2.770,- € und 1.770,- € berechnet. Das ergibt 1.000,- €. Das Elterngeld würde in diesem Beispiel (67 % von 1.000,- €) 670,- € betragen.

Als Mindestbetrag werden 300,- € gezahlt.

Wissenswertes zur Antragstellung

Das Elterngeld sollte sobald wie möglich nach der Geburt des Kindes oder der Inobhutnahme beantragt werden. Wer den Antrag zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt stellt, sollte bedenken, dass das Elterngeld rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist, gezahlt wird.

Der Antrag muss von der berechtigten Person (s. Seite 18), die den Antrag stellt, und zur Bestätigung der Kenntnisnahme auch von der anderen berechtigten Person unterschrieben werden. Die alleinige Unterschrift der berechtigten Person reicht aus,

- wenn die Betreuung durch den anderen Elternteil unmöglich ist, insbesondere weil er wegen einer schweren Krankheit oder Schwerbehinderung sein Kind nicht betreuen kann
oder
- wenn die Person das alleinige elterliche Sorgerecht hat oder ihr zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht allein zusteht
oder
- wenn die Person eine einstweilige Anordnung erwirkt hat, mit der ihr die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht für das Kind vorläufig übertragen worden ist.

Wollen beide Elternteile das Kind für mehr als die Hälfte der 14 Monate betreuen, sollte der Antrag von beiden gleichzeitig gestellt werden. Dann erhalten sie jeweils die Hälfte der Monatsbeträge. Wenn der andere Elternteil den Antrag erst später stellt, hat er nur noch einen Anspruch auf Elterngeld für die restlichen verbleibenden Monate.

In dem Antrag auf Elterngeld ist anzugeben, für welche Monate Elterngeld in Anspruch genommen wird.

Die Eltern können ihren Elterngeldantrag bis zum Ende des Bezugszeitraums einmal ohne Angabe von Gründen ändern. Außerdem kann der Elterngeldantrag einmal in besonderen Härtefällen wie schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern geändert werden.

Ausführliche Auskünfte erhalten bei den Elterngeldstellen.

Wo können Sie Elterngeld beantragen?

Elterngeldstellen im Land Bremen:

Stadtgemeinde Bremen

Amt für Soziale Dienste Bremen

Sozialzentrum Mitte / Östliche Vorstadt

Elterngeldstelle

Hans-Böckler-Str. 9

28217 Bremen

Tel 0421/361-0

Besuchszeiten: montags und donnerstags
jeweils von 8.00 bis 12.00 Uhr

Beantwortung telefonischer Anfragen nur außerhalb der Besuchszeiten

Stadtamt - BürgerServiceCenter -Mitte

Pelzer Straße 40

28195 Bremen

Tel 0421/361-88666

Besuchszeiten: montags, dienstags, donnerstags, freitags
jeweils 7.30 bis 18.30 Uhr
mittwochs 7.30 bis 13.00 Uhr
samstags 9.00 bis 13.00 Uhr

Elterngeld: Antragsausgabe und - annahme
- keine Beratung

Stadtgemeinde Bremerhaven

Amt für Jugend und Familie, Elterngeldstelle

Hinrich-Schmalfeldt-Straße (Stadthaus 2)

27576 Bremerhaven

Tel 0471/590-0

Besuchszeiten: montags, mittwochs und freitags
jeweils von 9.00 bis 12.00 Uhr
und zusätzlich montags von 15.00 bis 17.00 Uhr

Betreuungsgeld

Ab dem 1.8.2013 haben Eltern für ihre Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahres und vor Vollendung des dritten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz (§ 24 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 22 und 23 SGB VIII). Zeitgleich hat der Gesetzgeber im BEEG in der ab dem 1.8.2013 geltenden Fassung das Betreuungsgeld in Höhe von zunächst monatlich 100 € und ab dem 1.8.2014 monatlich 150 € pro Kind eingeführt. Das Betreuungsgeld wird in der Regel für den Zeitraum vom 15. bis zum 36. Lebensmonat des Kindes, d.h. höchstens 22 Monate, gezahlt. Es kommt nur für Kinder in Betracht, die nach dem 31.7.2012 geboren worden sind. Dies hat auch das Sozialgericht Aachen in der ersten Entscheidung zum Betreuungsgeld überhaupt klargestellt: Ein Vater hatte für sein am 27.6.2012 geborenes Kind Betreuungsgeld beantragt und war damit gescheitert. Das Sozialgericht hat die für das Betreuungsgeld geltende Regelung, dass nur ab dem 1.8.2012 geborene Kinder Betreuungsgeld erhalten können, für verfassungsgemäß gehalten (SG Aachen, Urteil vom 17.12.2013, Az. S 13 EG 6/13). Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Angelegenheit hat das Gericht jedoch die sog. Sprungrevision zum Bundessozialgericht zugelassen, so dass dieses noch einmal prüfen muss, ob der vom Gesetz vorgesehene Stichtag auch tatsächlich zulässig ist.

Im Unterschied zum Elterngeld müssen die Eltern ihre Erwerbstätigkeit nicht reduzieren, um Betreuungsgeld zu erhalten. Betreuungsgeld und Elterngeld schließen sich jedoch grundsätzlich aus, denn erst, wenn der Elterngeldanspruch für das jeweilige Kind verbraucht ist, setzt das Betreuungsgeld ein. Deshalb kann in Ausnahmefällen schon früher als vor dem 15. Lebensmonat des Kindes Betreuungsgeld bezogen werden, um den nahtlosen Übergang vom Elterngeld zum Betreuungsgeld sicherzustellen. In diesen Fällen endet der auf maximal 22 Monate begrenzte Zahlungsanspruch aber bereits vor dem 36. Lebensmonat des Kindes. Auf Leistungen nach dem SGB II, dem SGB XII und den Kinderzuschlag wird das Betreuungsgeld wie auch das Elterngeld angerechnet. Das Betreuungsgeld wird auf schriftlichen Antrag von den Elterngeldstellen der Länder ausgezahlt.

Betreuungsgeld setzt insbesondere voraus, dass die Eltern für das Kind gerade keine frühkindliche Förderung in einer öffentlichen Kita oder Kindertagespflege in Anspruch nehmen. Ihnen soll damit die Wahl und Gestaltung der Kinderbetreuung im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes überlassen werden, die sie persönlich für die richtige halten. Lediglich bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils kann Betreuungsgeld auch neben einer Betreuung des Kindes in einer Kita im Umfang von bis zu 20 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt gezahlt werden.

Das ursprünglich geplante Betreuungsgeldergänzungsgesetz, mit dem die Eltern zusätzlich zum Betreuungsgeld einen monatlichen Bonus in Höhe von 15 € erhalten sollten, um dieses Geld in die private Altersvorsorge oder den Abschluss eines Bildungssparvertrags für ihr Kind zu investieren, ist am 20.9.2013 im Bundesrat gescheitert. Es bleibt jetzt abzuwarten, ob das Betreuungsgeld überhaupt in den nächsten Jahren Bestand hat, denn immerhin hat das Land Hamburg beim Bundesverfassungsgericht Klage gegen das Gesetz eingereicht.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen hat der Bremischen Zentralstelle freundlicherweise den Nachdruck des Kapitels „Betreuungsgeld“ aus der Broschüre der Arbeitnehmerkammer „Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit“, herausgegeben im Juni 2013, gestattet. Die Bremische Zentralstelle dankt der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Autorin dieses Kapitels, Frau Dr. Bettina Graue, Mitarbeiterin der Arbeitnehmerkammer, die das Kapitel „Betreuungsgeld“ für die Broschüre der Bremischen Zentralstelle aktualisiert hat.

Elternzeit

Wer bekommt Elternzeit und wie lange?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit unter folgenden Voraussetzungen:

sie leben im selben Haushalt mit

- ihrem Kind,
- dem Kind ihres Ehe- oder Lebenspartners,
- einem Kind, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben,
- einem Kind, das sie mit dem Ziel der Adoption als Kind aufgenommen haben, oder
- einem Kind, für das sie eine Vaterschaftsanerkennung gegenüber dem Jugendamt abgeben haben, auch wenn diese noch nicht wirksam ist,
- einem Kind und über die von dem Vater beantragte Vaterschaftsfeststellung ist noch nicht entschieden worden

und das Kind wird von ihnen selbst betreut und erzogen.

Pflegeeltern und Personen, die nicht oder noch nicht sorgeberechtigt sind, können nur dann Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt.

In besonderen Härtefällen können auch Großeltern und andere Elternzeit beanspruchen, vorausgesetzt sie sind berechtigt Elterngeld zu beziehen.

Großeltern können auch dann Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn kein Elternteil des Kindes selbst Elternzeit nimmt, und wenn

- sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben,
- dieses Kind selbst betreuen und erziehen
- und ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde.

Da der Anspruch auf Elternzeit ansonsten unabhängig davon besteht, ob ein Anspruch auf Elterngeld gegeben ist, können auch alle ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nehmen. Wenn Ihnen wegen

Ihres Aufenthaltsstatus kein Elterngeld zusteht, sollten Sie rechtzeitig vor Inanspruchnahme der Elternzeit klären, ob Ihnen dann Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II-Leistungen (ALG II) zustehen. Auskünfte können Sie bei Ihrer Arbeitsagentur oder in Bremen zu ALG II-Leistungen bei dem Jobcenter Bremen bzw. in Bremerhaven bei dem Jobcenter Bremerhaven einholen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Bei der Mutter wird die Zeit der Mutterschutzfrist und ein Erholungsurlaub, wenn er im Anschluss an die Mutterschutzfrist genommen wird, auf diese drei Jahre angerechnet. Bei einem adoptierten Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes, genommen werden.

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden.

Mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist es möglich, einen Anteil von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Dies gilt ebenfalls für Eltern eines adoptierten Kindes in Vollzeit- oder Adoptionspflege. Falls Sie später für eine andere Arbeitgeberin oder einen anderen Arbeitgeber arbeiten, ist dieser aber nicht an die Zustimmung gebunden. Es gibt also keine Garantie dafür, dass Sie die restliche Elternzeit auch tatsächlich erhalten.

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Eltern teilen gemeinsam genommen werden. Sie ist jedoch auf bis zu drei Jahren für jedes Kind begrenzt, das heißt, wenn das Kind bis zum dritten Lebensjahr insgesamt drei Jahre betreut wurde, egal ob nur von der Mutter, von Mutter und Vater abwechselnd oder von Mutter und Vater gemeinsam, kann zu einem späteren Zeitraum von den Eltern keine Elternzeit mehr in Anspruch genommen werden.

Was muss bei der Inanspruchnahme von Elternzeit beachtet werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit *spätestens sieben Wochen vor Beginn* schriftlich bei ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber geltend machen und zugleich erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie verlangt wird. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss die Elternzeit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bescheinigen. Wenn Sie zunächst Elternzeit nur bis zu zwei Jahre in Anspruch genommen haben, können Sie mit siebenwöchiger Anmeldefrist erneut Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres verlangen.

Kann die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden?

Die Erklärung über den Beginn und die Dauer der Elternzeit ist bindend. Das heißt, wenn Sie weniger als zwei Jahre Elternzeit nehmen, ist für den Rest des Zweijahreszeitraumes eine Verlängerung der Elternzeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers möglich. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen, wenn die Arbeitnehmerin während der Elternzeit ein zweites Kind erwartet, ohne Zustimmung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin vorzeitig beendet werden. Dies sollte dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin rechtzeitig mitgeteilt werden. Ansonsten kann die Elternzeit in der Regel nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin verkürzt werden. In Härtefällen (z. B. Verkürzungswunsch wegen einer schweren Erkrankung des oder der Elternzeitberechtigten) kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Zustimmung zur Verkürzung der Elternzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen und nur schriftlich verweigern.

Weitere Auskünfte können Sie bei den Elterngeldstellen erhalten.

Kann die Elternzeit aufgeteilt werden?

Die Elternzeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Für den Fall, dass Sie zwischendurch voll erwerbstätig sind, beachten Sie, dass dadurch der Elterngeldanspruch wegfällt.

Der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber muss mit der Geltendmachung der Elternzeit mitgeteilt werden, für welche Zeitabschnitte innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Ein Anteil der Elternzeit bis zu zwölf Monaten kann mit Zustimmung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin auf die Zeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Dieser Zeitraum kann allerdings verloren gehen, wenn sie das Arbeitsverhältnis wechseln, weil der neue Arbeitgeber oder die neue Arbeitgeberin nicht an die Zustimmung des vorherigen Arbeitgebers bzw. der vorherigen Arbeitgeberin gebunden ist.

Teilzeit während der Elternzeit

Während der Inanspruchnahme von Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt. Eine solche Teilzeitbeschäftigung schließt auch den Bezug von Elterngeld nicht aus.

Der Antrag auf Bewilligung von Teilzeitarbeit muss den Beginn und Umfang der Arbeitszeit und sollte auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten.

Wenn Sie sich mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit geeinigt haben, gilt nach Beendigung der Elternzeit, dass Sie zu der Arbeitszeit zurückkehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war. Es sei denn, Sie treffen rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zur Fortsetzung der Teilzeitarbeit.

Davon unabhängig kann die vor der Elternzeit bereits bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortgesetzt werden, soweit die Grenze von 30 Wochenstunden nicht überschritten wird.

Sollte es im Falle eines Antrags auf Teilzeitarbeit zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung kommen, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch ohne eine solche Einigung bis zu zweimal während der Gesamtdauer der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen. Voraussetzung dafür ist,

- dass der Betrieb eine bestimmte Mindestgröße hat (in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer, unabhängig von der Zahl der zur Berufsbildung Beschäftigten),
- das Beschäftigungsverhältnis länger als sechs Monate besteht und dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und:
- die Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.

Der Anspruch ist der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit mitzuteilen. Wenn Sie erst zu einem späteren Zeitpunkt im Laufe der Elternzeit Teilzeit arbeiten möchten, sollten Sie Ihren Anspruch auf Teilzeitarbeit trotzdem bereits bei der Anmeldung der Elternzeit mitteilen, um zu vermeiden, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Ersatzkraft für Sie einstellt und Sie möglicherweise deshalb oder weil auch keine andere Beschäftigungsmöglichkeit besteht, nicht beschäftigen kann. Eine Ablehnung ist vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin innerhalb von vier Wochen schriftlich zu begründen. Für den Fall, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Teilzeitarbeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, ist die Erhebung einer Klage vor einem Arbeitsgericht möglich.

Wenn Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber einverstanden ist, kann eine zulässige Teilzeitbeschäftigung auch in einem anderen Betrieb oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden. Eine Ablehnung kann nur mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen begründet werden. Diese muss schriftlich innerhalb von vier Wochen erfolgen.

Die Höhe des Verdienstes aus der Teilzeittätigkeit wird bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt.

Wie wirkt sich die Elternzeit auf noch ausstehenden Erholungsurlaub aus?

Für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit wird der Urlaub um 1/12 des Jahresurlaubs gekürzt. Wenn Ihnen vor der Elternzeit mehr Urlaub gewährt wurde als Ihnen wegen der Kürzungen zugestanden hätte, kann der neue Urlaub, der Ihnen nach dem Ende der Elternzeit zusteht, gekürzt werden.

Vor der Elternzeit nicht gewährter Urlaub ist nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Wenn der Resturlaub wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden konnte, muss der Resturlaub auch in diesen Fällen übertragen werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.5.2008, Az.: 9 AZR 219/07). Wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht, ist er abzugelten.

Eine Kürzung des Urlaubs erfolgt nicht, wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im selben Betrieb ausgeübt wird.

Wie ist das mit dem Kündigungsschutz?

Mit der Anmeldung der Elternzeit, jedoch höchstens acht Wochen vor deren Beginn, beginnt der Kündigungsschutz: während der gesamten Elternzeit darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden - auch kein zulässiges Teilzeitarbeitsverhältnis.

Davon können mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes Ausnahmen gemacht werden. Will das Gewerbeaufsichtsamt in besonderen Fällen, z. B. bei einer Betriebsstilllegung, der Kündigung zustimmen, setzt es sich vorher mit dem betroffenen Elternteil in Verbindung.

Hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gekündigt, sollte der betroffene Elternteil rechtliche Auskünfte über die erforderlichen Schritte, z. B. Klage beim Arbeitsgericht, einholen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lande Bremen können Rechtsauskünfte und Beratung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen erhalten.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme von Elternzeiten fristgemäß, d. h. unter Einhaltung der gesetzlichen, vertraglichen oder tarifvertraglichen Fristen, kündigen bzw. bei Vorliegen

der gesetzlichen Voraussetzungen auch fristlos. Zum Ende der Elternzeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jedoch nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Unberührt hiervon bleibt die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber mit einem Aufhebungsvertrag aufzulösen. Eigenkündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages können allerdings eine Sperrfrist für Arbeitslosengeldleistungen zur Folge haben.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Auf das Elterngeld werden keine Beiträge für Sozialversicherungen erhoben. Privat Versicherte müssen ihre Beiträge weiter bezahlen.

Kranken- und Pflegeversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bleibt während des Bezuges von Elterngeld und während der Elternzeit erhalten. Das Elterngeld ist beitragsfrei. Für Pflichtversicherte ist die Mitgliedschaft während der gesamten Elternzeit, wenn sie keine anderen Einnahmen (aus Renten, Teilzeitbeschäftigung oder ähnlichem) haben, beitragsfrei.

Freiwillig Versicherte werden in der Praxis nur dann ebenso behandelt, wenn sie ohne eine freiwillige Versicherung familienversichert wären.

Privat Versicherte müssen ihre Beiträge nach den jeweiligen Versicherungsbedingungen weiterzahlen.

Erkundigen Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Kranken- und Pflegeversicherung.

Arbeitslosenversicherung

Seit dem 1.1.2003 werden Zeiten der Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zum dritten Lebensjahr in die Versicherungspflicht einbezogen. Sie können damit zur Begründung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld und auf Leistungen der Arbeitsförderung führen. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen zum Kreis der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen gehören. Das ist der Fall, wenn Kinderer-

ziehung eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosengeld unterbrochen hat.

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden für Zeiten der Kindererziehung vom Bund übernommen.

Die Elternzeit kann in bestimmten Fällen Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes haben. In der Regel ist das tatsächliche Arbeitsentgelt vor der Kindererziehung als Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld heranzuziehen. Wenn eine Kündigung kurz nach der Rückkehr aus der Elternzeit erfolgt, wird aber wie bei allen Arbeitslosen, die in den letzten zwei Jahren vor der Arbeitslosigkeit weniger als 150 Tage - also kürzer als 5 Monate - gegen Entgelt beschäftigt waren, die Höhe des Arbeitslosengeldes nicht auf der Grundlage des tatsächlichen Verdienstes vor der Elternzeit bemessen, sondern anhand eines „fiktiven Arbeitsentgeltes“ (gilt seit den Arbeitsmarktreflexen 2005). Das Bundessozialgericht hat diese Regelung bereits als rechtmäßig bestätigt (BSG-Urteil vom 25.8.2011, Az. B 11 AL 19/10 R).

Näheres über die Regelungen zur Arbeitslosenversicherung können Sie bei Ihrer zuständigen Arbeitsagentur erfahren.

Rentenversicherung

Die Kindererziehungszeiten werden mit 100 % des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten bewertet und automatisch der Mutter zugerechnet. Sollen die Zeiten dem Vater zugerechnet werden, ist eine Erklärung der Eltern gegenüber ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger erforderlich. Eine gemeinsame Erklärung über die Zuordnung der Kindererziehungszeiten kann in der Regel nur für die Zukunft abgegeben werden. Rückwirkend ist diese Zuordnung nur für zwei Monate möglich.

Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Geburtsmonats und endet nach 36 Kalendermonaten. Sie wird für jedes Kind berücksichtigt (zum Beispiel bei Zwillingen 72 Monate).

Wird während der Kindererziehungszeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt, werden die Entgeltpunkte aus den gezahlten Beiträgen zusätzlich (additiv) zu den Entgeltpunkten aus den Kindererziehungszeiten berücksichtigt, jedoch nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Ausführliche Informationen hierzu können bei den Rentenversicherungsträgern erfragt und der Broschüre „Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente“ entnommen werden (http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232676/publicationFile/56110/kindererziehung_plus_fuer_die_rente.pdf), Hrsg. Deutsche Rentenversicherung Bund, 8. Auflage (3/2013), Nr. 402, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, 10709 Berlin, Ruhrstraße 2, 10704 Berlin.

Wichtige Adressen

Bremen

AGAB e. V.

Aktionsgemeinschaft Arbeitloser Bürgerinnen und Bürger e. V.

Beratungsstelle nicht nur für Erwerbslose

Grenzstr. 122

28217 Bremen

Tel 39 52 50

Tel 39 52 97

Agentur für Arbeit

Doventorsteinweg 48-52

28195 Bremen

(Arbeitnehmer/innen) Tel 0800 4 5555 00

(Arbeitgeber/innen) Tel 0800 4 5555 20

Arbeitnehmerkammer

Bürgerstr. 1

28195 Bremen

Tel 36 30 10

Jobcenter Bremen

Doventorsteinweg 48-52

28195 Bremen

jobcenter-bremen@jobcenter-ge.de

Tel 5 66 00

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Knochenhauer Str. 20-25, 28195 Bremen

office@frauen.bremen.de, www.frauen.bremen.de

Tel 361-31 33

Elterngeldstelle

Amt für Soziale Dienste

Sozialzentrum Mitte / Östliche Vorstadt

Hans-Böckler-Str. 9

28217 Bremen

Tel 361-0

(Stadtvermittlung verbindet nach Buchstaben)

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

- Dienstort Bremerhaven -

Lange Str. 119, 27580 Bremerhaven

Frau Wienberg

Tel 0471 59613295

Solidarische Hilfe e. V.

Erwerbslosen- und Sozialberatung
Bremen-Mitte
Doventorsteinweg 45
28195 Bremen

Tel 1653 791

Bremerhaven

Agentur für Arbeit

Grimsby Str. 1
27570 Bremerhaven

(Arbeitnehmer/innen) Tel 01801 555 111
(Arbeitgeber/innen) Tel 01801 664 466

Arbeitnehmerkammer

Geschäftsstelle Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Str. 3
27570 Bremerhaven

Tel 0471/9 22 35-0

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Büro Bremerhaven
Schifferstr. 48
27568 Bremerhaven
office-brhv@frauen.bremen.de · www.frauen.bremen.de

Tel 0471/596-13823

Elterngeldstelle

Amt für Jugend und Familie
Hinrich-Schmalfeldt-Straße (Stadthaus 2)
27576 Bremerhaven

Tel 0471/590-0

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

- Dienstort Bremerhaven -
Lange Str. 119, 27580 Bremerhaven
Frau Wienberg

Tel 0471/952 56-30

Bundesversicherungsamt

Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn

Tel 0228/619-1888

Mitteilung über die Beschäftigung werdender Mütter (gemäß §§ 5 und 19 Mutterschutzgesetz)

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

- Arbeits- u. Immissionsschutzbehörde -

Dienstort Bremen

Parkstr. 58/60

28209 Bremen

Tel.: 0421/ 361-6260 Fax: 0421/ 361-6522

e-mail: office-hb@gewerbeaufsicht.bremen.de

Dienstort Bremerhaven

Langestr. 119

27580 Bremerhaven

Tel.: 0471/ 596-1 32 70 Fax 0471/ 596-1 34 94

e-mail: office-bhv@gewerbeaufsicht.bremen.de

Name, Vorname und ggf. Geburtsname der werdenden Mutter

Name und Anschrift der Firma

Falls in einem Filialbetrieb beschäftigt, Anschrift

Seit Mitteilung der Schwangerschaft beschäftigt als (genaue Bezeichnung)

voraussichtlicher Entbindungstermin

Beginn der Schutzfrist

**Die werdende Mutter ist aufgrund von Beschäftigungsverboten von der Arbeit freigestellt
(bei Nein bitte weitere Angaben ausfüllen)**

Ja

Nein

Weitere Angaben

Die Tätigkeit seit Mitteilung der Schwangerschaft kann schädliche Einwirkungen verursachen durch:

gesundheitsgefährdende Stoffe

Gase oder Dämpfe

Hitze, Kälte oder Nässe

Erschütterungen oder Lärm

biologische Arbeitsstoffe

Die Tätigkeit seit Mitteilung der Schwangerschaft erfordert:

ständiges Stehen

ständiges Sitzen

Heben und Tragen von Lasten > 5 kg

häufiges Strecken, Bücken, Hocken oder Gebückthalten

Die Tätigkeit seit Mitteilung der Schwangerschaft wird ausgeübt:

- im Zeitlohn
- im Akkord
- am Fließband
- gegen Prämie
- in Heimarbeit
- im Durchschnittslohn wegen eines Beschäftigungsverbot

Tägliche Arbeitszeit seit Mitteilung der Schwangerschaft: (Tragen Sie Beginn und Ende der Arbeitszeit an und geben Sie die Länge der Pausen an.)

Montag - Donnerstag

Pausenlänge (von - bis oder in Minuten angeben)

Freitag

Samstag

Sonntag

Anzahl der Arbeitsstunden in der Doppelwoche:

Die Arbeitsbedingungen wurden gemäß § 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz beurteilt.

- Ja
- Nein

Der Betriebsarzt/ die Betriebsärztin wurde eingeschaltet.

- Ja
- Nein

Die Tätigkeit erfordert bis zum Beginn der Schutzfrist besondere Maßnahmen.

- Ja
- Nein

Unterschrift des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin

Impressum

Herausgabe: Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen
und
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung
der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
Knochenhauerstr. 20-25
28195 Bremen
Tel 0421/361-3133
E-mail office@frauen.bremen.de
www.frauen.bremen.de

Büro Bremerhaven
Schifferstr. 48
27568 Bremerhaven
Tel 0471/596-13823
E-mail office-brhv@frauen.bremen.de
www.frauen.bremen.de

Redaktion: Brigitte Diekmann-Karg, ZGF Bremen
Layout: Traute Melle
Fotos Titel: shalamov/istockphoto, AVAVA/istockphoto, aykuterd/istockphoto,
AVAVA/istockphoto, Jens Lumm/photocase.com, kevinruss/istock-
photo, Helene Souza/pixelio (v. li. n. re)
Druck: Druckwerkstatt Schmidtstraße, Bremen
Auflage: 4.500

Stand: September 2013
11. überarbeitete Auflage

Notizen

