

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

(für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren sind)

- gültig ab 01.01.2018 -

Grundlagen

1. Mutterschutz

1.1 Geltungsbereich des MuSchG

1.2 Mitteilung der Schwangerschaft und des Stillens (§ 15 MuSchG)

1.3 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 MuSchG)

1.4 Beschäftigungsverbote (§ 2 Abs. 3 MuSchG)

1.4.1 Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)

1.4.2 Verbot der Mehr- und Nachtarbeit (§§ 4, 5 MuSchG)

1.4.3 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

1.4.4 Vorläufiges Beschäftigungsverbot (§ 10 Abs. 3 MuSchG)

1.4.5 Betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 Abs. 1 Nr.3 MuSchG)

1.4.6 Ärztliches Beschäftigungsverbot

1.5 Finanzielle Absicherung

1.5.1 Außerhalb der Mutterschutzfristen bei Beschäftigungsverbot (§ 18 MuSchG)

1.5.2 Während der Mutterschutzfristen

a) Gesetzlich versichert

b) Privat versichert

1.6 Erholungsurlaub (§ 24 MuSchG)

1.7 Kündigungsschutz (§ 17 MuSchG)

2. Elternzeit

2.1 Inanspruchnahme

a) 1. bis 3. Lebensjahr des Kindes

b) 4. bis 8. Lebensjahr des Kindes

c) Vorzeitige Beendigung/ Verlängerung

2.2 Teilzeit

- a) Teilzeittätigkeit beim eigenen Arbeitgeber**
- b) Teilzeittätigkeit bei anderem Arbeitgeber oder in Selbständigkeit**
- c) Befreiung von der Krankenversicherungspflicht**

2.3 Kündigung

2.4 Erholungsurlaub

2.5 Arbeitgeberwechsel

2.6 Krankenversicherung – Beitrag

2.7 Ärzteversorgung

- a) Anrechnung Kindererziehungszeiten**
- b) Beiträge**

3. Elterngeld

3.1 Basiselterngeld

3.2 Elterngeld Plus

3.3 Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonusmonate

3.4 Formale Voraussetzungen

3.5 Mehrlingszuschlag

3.6 Höhe Elterngeld

3.7 Höhe Elterngeld Plus

3.8 Anrechnung Mutterschaftsgeld

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

(ab dem 1.1.2018 und für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren sind)
- gültig ab 01.01.2018 -

Grundlagen

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist im Jahr 2017 umfassend novelliert worden und in seinen wesentlichen Teilen neu zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Es soll die Gesundheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz schützen. Schülerinnen, Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Personen sind jetzt vom Geltungsbereich umfasst. Der Arbeitgeber ist ausdrücklich aufgefordert, Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen zu vermeiden und der (werdenden) Mutter eine Fortführung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen. Beschäftigungsverbote gegen den Willen der Frau soll es nur noch unter bestimmten Voraussetzungen geben.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist mit der Einführung des Elterngelds Plus, der vier zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate sowie einer Flexibilisierung der Elternzeit zum 1. Januar 2015 grundlegend reformiert worden. Es enthält Regelungen zum Elterngeld, zum Kündigungsschutz sowie zur Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit.

Für Beamte und Soldaten gelten vergleichbare Sonderregelungen.

1. Mutterschutz

1.1 Geltungsbereich des MuSchG

Die Vorschriften zum Mutterschutz gelten für alle Beschäftigten nach § 7 Abs. 1 SGB IV (nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis), aber auch für Schülerinnen und Studentinnen bei Pflichtveranstaltungen und Pflichtpraktika im Rahmen der (hoch-)schulischen Ausbildung mit Ausnahme der Vorschriften zu den Mutterschutzleistungen nach den §§ 18 ff MuSchG. Im Medizinstudium sind diese Pflichtabschnitte beispielsweise Pflegepraktikum und Famulatur.

1.2 Mitteilung der Schwangerschaft und des Stillens (§ 15 MuSchG)

Die Schwangere soll, sobald ihr die Schwangerschaft bekannt ist, den Arbeitgeber darüber und weiterhin über den errechneten Entbindungstermin informieren. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich vor der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit mitteilen, dass sie stillt. Eine Pflicht zur Mitteilung innerhalb einer bestimmten Frist besteht zwar grundsätzlich nicht. Soweit die schwangere oder stillende Frau die Mitteilungen aber nicht oder nicht rechtzeitig macht, kann sich dies nachteilig auswirken, insbesondere weil möglicherweise erforderliche Schutzmaßnahmen nicht rechtzeitig ergriffen werden können.

Auf Verlangen des Arbeitgebers soll die schwangere Frau ein Zeugnis eines Arztes, einer Hebamme oder eines Entbindungspfleger über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin vorlegen. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

1.3 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 MuSchG)

Für die im Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung vorgesehenen Untersuchungen hat der Arbeitgeber die Schwangere - unabhängig davon, ob sie gesetzlich krankenversichert ist oder nicht - unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Auf Verlangen einer stillenden Frau ist diese während der ersten 12 Monate für die erforderliche Zeit freizustellen, mindestens für zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal für eine Stunde. Bei einer mehr als achtstündigen zusammenhängenden Arbeitszeit erhöhen sich die Zeiten auf zweimal 45 oder einmal mindestens 90 Minuten, wenn in der Nähe des Arbeitsortes keine Stillgelegenheit vorhanden ist (§ 7 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat nach § 9 Abs. 3 MuSchG sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat zudem sicherzustellen, dass sie sich während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

Die Gewährung der Freistellung darf weder Entgeltausfall noch Vor- oder Nacharbeit nach sich ziehen (§ 23 Abs. 1 MuSchG).

1.4 Beschäftigungsverbote (§ 2 Abs. 3 MuSchG)

1.4.1 Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 MuSchG)

Im Zeitraum von sechs Wochen vor dem Tag der mutmaßlichen Entbindung bis acht Wochen bzw. bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot. Die Schutzfrist verlängert sich auch in den Fällen auf zwölf Wochen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird und die Mutter eine Verlängerung der Schutzfrist beantragt.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht genommen werden konnte. Beispiel: Hat die Schwangere 10 Tage vor dem errechneten Geburtstermin entbunden, so verlängert sich die Frist nach der Geburt um die 10 Tage.

Die Schwangere kann im Sechs-Wochen-Zeitraum vor der Entbindung auf eigenen Wunsch hin arbeiten, wenn sie sich hierzu ausdrücklich bereit erklärt. Diese Erklärung kann sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Für die Mutterschutzfrist nach der Entbindung ist zwingend vorgesehen, dass die Mutter selbst auf eigenen Wunsch hin nicht arbeiten darf. Studentinnen haben die Möglichkeit, die Schutzfrist nach der Entbindung durch ausdrücklichen Antrag bei der Ausbildungsstelle (Hochschule und/oder Lehrklinik) zu beenden bzw. zu verkürzen, um ihre Ausbildung zügig fortzusetzen.

1.4.2 Verbot der Mehr- und Nachtarbeit (§§ 4, 5 MuSchG)

Eine schwangere oder stillende Frau darf nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, die über achteinhalb Stunden täglich oder neunzig Stunden in der Doppelwoche hinausgeht. Der Arbeitgeber darf die Frau auch nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Arbeitet eine Frau also z.B. in einer Woche 30 Stunden, obwohl 20 vereinbart sind, müssen die 10 zusätzlichen Stunden in den restlichen Wochen des Monats ausgeglichen werden. Dies gilt auch bei einer unterzeichneten Opt-Out-Erklärung.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau auch nicht in der Zeit zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigen. Ausnahmsweise ist eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr dann möglich, wenn eine Genehmigung der Aufsichtsbehörde auf Antrag des Arbeitgebers (§ 28 MuSchG) vorliegt, sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, ein ärztliches Zeugnis die Unbedenklichkeit der Nachtarbeit bescheinigt und Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist. Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Einwilligung jederzeit widerrufen.

1.4.3 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG)

Schwangere und stillende Beschäftigte dürfen an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Ausnahmen sind unter engen Voraussetzungen möglich (§ 6 Abs. 1 MuSchG). Gleiches gilt für Studentinnen bei Ausbildungsveranstaltungen und Praktika.

1.4.4 Vorläufiges Beschäftigungsverbot (§ 10 Abs. 3 MuSchG)

Mit dem neuen Mutterschutzgesetz wird in § 9 der zentrale Begriff der „Gefährdung“ eingeführt. Der Arbeitgeber muss frühzeitig für jeden Arbeitsplatz und auch dann, wenn er (noch) keine weiblichen Beschäftigten hat, eine generelle Gefährdungsbeurteilung durchführen und vorab Art, Ausmaß und Dauer der potenziellen Gefährdung für schwangere und stillende Frauen sowie den Bedarf an Schutzmaßnahmen ermitteln. Über diese generelle Gefährdungsanalyse sind alle Beschäftigten zu informieren (§ 14 Abs. 2 MuSchG).

Sobald dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft oder der Wunsch zu stillen bekannt sind, muss er für den Arbeitsplatz der betreffenden Frau eine konkrete und individuelle Gefährdungsbeurteilung nebst Festlegung der Schutzmaßnahmen vornehmen. Außerdem hat er der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 Abs. 1 und 2 MuSchG).

Diese Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 MuSchG hat der Arbeitgeber einschließlich der Festlegung der Schutzmaßnahmen und insbesondere des Gesprächsangebotes an die Frau über weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen bzw. den Gesprächszeitpunkt zu dokumentieren. Der Arbeitgeber muss weiterhin die schwangere oder stillende Frau über die individuelle Gefährdungsanalyse einschließlich der sich für sie ergebenden Schutzmaßnahmen informieren.

Soweit verantwortbar, ist der Frau die Fortführung ihrer Arbeit zu ermöglichen (§ 9 Abs. 1 MuSchG). Nur Tätigkeiten, für die eine Beurteilung noch nicht durchgeführt ist oder für die erforderliche Schutzmaßnahmen noch nicht ergriffen sind, müssen bis dahin im Sinne eines **vorläufigen Beschäftigungsverbot**es unterbrochen werden. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber bis zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung oder der Schutzmaßnahmen einen anderen verfügbaren und zumutbaren Arbeitsplatz zuweisen (§ 13 Abs. 1 Nr.2 MuSchG).

1.4.5 Betriebliches Beschäftigungsverbot (§ 13 Abs. 1 Nr.3 MuSchG)

In §§ 11 und 12 MuSchG ist eine Reihe von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen aufgeführt, bei denen schwangere oder stillende Frauen in einem solchen Maße bestimmten Gefahrstoffen, Biostoffen, physikalischen oder mechanischen Einwirkungen bzw. körperlichen Belastungen ausgesetzt sind oder sein können, dass dies für sie oder ihr Kind eine „unverantwortbare Gefährdung“ darstellt.

Eine Gefährdung ist dann unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitszustands nicht hinnehmbar ist (§ 9 Abs. 2 MuSchG). Im Krankenhaus darf eine schwangere Frau beispielsweise nicht in eine Arbeitssituation geraten, in der es etwa aufgrund von Personen- oder Patientenkontakt zu einer Gefahr von tätlichen Angriffen kommen kann, wie z. B. in der Notfallaufnahme (z. B. durch einen alkoholisierten Patienten).

Um eine solche unverantwortbare Gefährdung auszuschließen, hat der Gesetzgeber eine **Rangfolge von Schutzmaßnahmen** festgelegt:

1. Weiterbeschäftigung durch geeignete und verhältnismäßige **Umgestaltung** der Arbeitsbedingungen
2. Weiterbeschäftigung durch **Arbeitsplatzwechsel**, wenn ein solcher Arbeitsplatz verfügbar und der Frau zumutbar ist (Wechsel auf freien Arbeitsplatz oder vorübergehender Tausch mit einer/m anderen Beschäftigten). Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind die Verhältnisse des Einzelfalls umfassend zu prüfen (*BAG vom 22.4.1998 - 5 AZ 478/97*). Ein Arbeitsplatzwechsel kann auch deshalb unzumutbar sein, weil damit z. B. eine Änderung der Arbeitszeit verbunden

ist, die mit den privaten Verpflichtungen der schwangeren oder stillenden Frau, wie etwa der Betreuung weiterer Kinder oder anderer Angehöriger, nicht in Einklang zu bringen ist (*BAG vom 14.4.1972 - 3 AZ 395/71*).

3. Erst wenn die unverantwortbare Gefährdung weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden kann, darf der Arbeitgeber die Frau nicht weiterbeschäftigen (**betriebliches Beschäftigungsverbot**). Dies betrifft nicht Teile der Arbeit, für die keine Schutzmaßnahmen nötig sind. Das betriebliche Beschäftigungsverbot liegt auch vor, wenn es der Betriebsarzt im Auftrag des Arbeitgebers ausspricht.

1.4.6 Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 MuSchG)

Von dem betrieblichen ist das **ärztliche Beschäftigungsverbot** (§ 16 MuSchG) abzugrenzen, das den individuellen, nicht unbedingt durch die Arbeitsbedingungen beeinflussten Gesundheitszustand in der Schwangerschaft oder nach der Entbindung betrifft.

1.5 Finanzielle Absicherung

1.5.1 Außerhalb der Mutterschutzfristen bei Beschäftigungsverbot (§ 18 MuSchG)

Setzt eine werdende oder stillende Mutter wegen eines Beschäftigungsverbotes außerhalb der Schutzfristen nach 1.4.1 teilweise oder völlig mit der Arbeit aus und tritt dadurch eine Verdienstminderung ein, ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, ihr mindestens das gesetzlich bestimmte Durchschnittsarbeitentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schwangerschaft als **Mutterschutzlohn** zu zahlen. Der dem § 18 MuSchG zugrundeliegende Gedanke ist, die Beschäftigte in ihrer Vergütung so zu stellen, als ob sie arbeiten würde.

Die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes richtet sich nach den Vorgaben des § 21 MuSchG. Vorrangig ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt nach den Maßgaben der Absätze 1 und 2 zu ermitteln. Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes bleiben Zeiten außer Betracht, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen unbezahlten Urlaubs) kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen.

Dabei sind alle im Berechnungszeitraum erzielten unständigen Bezüge wie Zulagen, Zuschläge, Vergütungen für Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft zu berücksichtigen. Nicht in die Durchschnittsberechnung einzubeziehen ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wie Urlaubsgeld oder Zuwendungen. Ebenso nicht zu berücksichtigen ist nach § 21 Abs. 2 Ziff. 3 MuSchG Teilzeitarbeitsentgelt, das während der Elternzeit erzielt wurde, wenn es niedriger ist als das vorher erzielte durchschnittliche Arbeitsentgelt. Es darf sich für die Frau nicht nachteilig auswirken, dass sie Elternzeit genommen hat. Um Nachteile wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu vermeiden, wird zur Berechnung der Mutterschaftsleistungen nach den §§ 18 ff. grundsätzlich der Zeitraum **vor** der Elternzeit zugrunde gelegt.

Hat die Frau jedoch in der Elternzeit (bis zu dem in der Elternzeit zulässigen Umfang von höchstens 30 Wochenstunden) Teilzeit gearbeitet, ist zu prüfen, ob die Berücksichtigung des daraus erzielten Teilzeitarbeitsentgeltes zu höheren Leistungen führt. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Frau vor der ersten Elternzeit nicht oder nur in geringem Umfang gearbeitet hat. Nummer 3 regelt nunmehr ausdrücklich diese „Günstigerprüfung“, die allerdings nur dann gilt, wenn die Elternzeit beendet wurde.

Wird die Elternzeit nicht beendet, ist nach § 22 Satz 2 MuSchG das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitarbeit für die Berechnung des Arbeitsentgeltes zu berücksichtigen. Dementsprechend kann die Frau, die in der Elternzeit zulässige Teilzeitarbeit leistet, einen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen haben, auch wenn sie die Elternzeit nicht unterbricht.

Wenn die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Berechnungszeitraum nicht möglich ist, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen (§ 21 Abs. 3 MuSchG).

Anmerkung: Der Anspruch nach § 18 MuSchG wird bezüglich der unständigen Bezügebestandteile erst mit einer zeitlichen Verzögerung von zwei Monaten fällig (Ausnahme AVR Caritas: im Folgemonat). Die werdende Mutter darf durch die tarifliche Fälligkeitsregelung für unständige Bezüge nicht schlechter gestellt werden, als wenn sie in vollem Umfang weiterarbeiten könnte. Denn auch bei Weiterarbeit wäre der Anspruch auf die unständigen Bezüge jeweils erst im übernächsten Monat fällig.

Es existieren mehrere vom MB erstrittene BAG-Entscheidungen zur Bereitschaftsdienstvergütung in der Schwangerschaft, von denen die drei wichtigsten hier kurz erläutert werden sollen:

- a) Zur Berechnung des Durchschnittswertes hat das BAG (*BAG vom 28.11.1984 - 5 AZ 243/83*) festgestellt, dass es beispielsweise bei der Bereitschaftsdienstvergütung auf die im Berechnungszeitraum verdienten Einkünfte ankommt, auch wenn diese erst später ausgezahlt werden. Hat das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, ist der Durchschnittswert aus dem Arbeitsentgelt der ersten 13 Wochen oder 3 Monate der Beschäftigung zu berechnen. Bei Verdiensterhöhungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht nur vorübergehender Natur sind, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen.
- b) Zum mutterschutzrechtlichen Berechnungszeitraum hat das BAG (*BAG vom 25.5.1983 - 5 AZ 22/81*) eine weitere wichtige Entscheidung getroffen. Nach dem zugrundeliegenden Sachverhalt war die Schwangerschaft im 4. Beschäftigungsmonat eingetreten. Am Krankenhaus der Ärztin war es jedoch üblich, dass die Mitarbeiter erst im 3. Beschäftigungsmonat zu Bereitschaftsdiensten herangezogen wurden. Der Träger hatte diese im 3. Monat erzielten Bereitschaftsdienstvergütungen auf 3 Monate „umgelegt“ mit der Folge, dass ein geringeres durchschnittliches Entgelt ermittelt worden war. Dem hat das BAG eine klare Absage erteilt und entschieden, dass bei der Berechnung des Durchschnittsentgeltes die Kalendermonate außer Betracht bleiben, in denen Dienste nicht geleistet und damit auch keine Vergütungen erzielt werden können (so jetzt auch § 21 Abs. 1 S. 2 MuSchG). Ein Ausgleich muss auch der Ärztin gewährt werden, die schwangerschaftsbedingt die Bereitschaftsdienstleistung nie aufgenommen hat, bei der jedoch feststeht, dass sie zum Bereitschaftsdienst eingeteilt worden wäre.
- c) Der dritten Entscheidung des BAG (*BAG vom 6.3.1985 - 5 AZ 523/83*) lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Ärztin hatte regelmäßig Bereitschaftsdienste geleistet, die im jeweils übernächsten Kalendermonat ausgezahlt worden waren. Aufgrund des mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes erbrachte sie vom 1. Juli an keine Bereitschaftsdienstleistungen mehr. Ab diesem Zeitpunkt war der Ärztin eine wirtschaftliche Ausgleichszahlung hierfür zu gewähren. Da aber in den Monaten Juli und August noch Vergütungen für die in den Monaten Mai und Juni geleisteten Dienste zu zahlen waren, hatte der Arbeitgeber eine Verrechnung mit der Ausgleichszahlung vorgenommen. Dies hätte zu dem Ergebnis geführt, dass die Ärztin die Dienste im Mai und Juni ohne jede Vergütung erbracht hätte. Das BAG hat daher diese Verrechnung auch als nicht rechtens erachtet.

1.5.2 Während der Mutterschutzfristen

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag ist die Frau ebenfalls finanziell abgesichert. Dabei ist zu unterscheiden, ob sie Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse (pflicht- oder freiwillig versichert) oder privat krankenversichert ist.

a) Gesetzlich versichert

Bei einer Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung erhält jede Frau, die wegen der Mutterschutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, zunächst **Mutterschaftsgeld** (§ 19 Abs. 1 MuSchG in Verbindung mit § 24i SGB V). Dies gilt auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer zulässigen Kündigung nach § 17 Abs. 2 MuSchG endet (§ 24i Absatz 2 Satz 1 SGB V).

Mutterschaftsgeld für Frauen, deren Arbeitsverhältnis erst während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Es beträgt kalendertäglich 13,00 Euro. Das Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen. Dem Antrag ist eine Bescheinigung des behandelnden Arztes beizufügen, die frühestens am 49. Tag vor der Geburt ausgestellt sein darf.

Zum Mutterschaftsgeld der Krankenkasse erhält die Frau während des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber nach § 20 MuSchG einen (Arbeitgeber-)Zuschuss, der die Differenz zwischen den 13,00 Euro und ihrem kalendertäglichen Nettoentgelt abdeckt.

Das Nettoentgelt errechnet sich aus dem Bruttoarbeitsentgelt abzüglich gesetzlicher Abgaben wie Steuern, Solidaritätszuschlag, ggf. Kirchensteuer, Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen sowie etwaiger Einmalbezüge. Das Nettoentgelt ist aus den letzten 3 Abrechnungsmonaten vor dem Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung zu berechnen. Der Arbeitgeber kann einen Nachweis verlangen, dass ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht. Dieser kann durch die Vorlage einer Bescheinigung der Krankenkasse erbracht werden.

Endet das Beschäftigungsverhältnis durch zulässige Kündigung, zahlt die für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständige Stelle (Krankenkasse oder Bundesversicherungsamt, § 20 Abs. 3 MuSchG in Verbindung mit § 24i Abs. 2 Satz 6 und 7 SGB V). Bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses bleibt der Arbeitgeber zur Leistung des Zuschusses verpflichtet.

Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Fristablauf nach Beginn der Mutterschutzfrist, werden auch hier bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses Mutterschaftsgeld sowie der Zuschuss gezahlt. Anschließend erhalten die betroffenen Frauen neu berechnetes Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes bis zum Ende der Mutterschutzfrist von der Krankenkasse. Der Arbeitgeberzuschuss entfällt.

b) Privat versichert

Eine Frau, die privat versichert ist, erhält in entsprechender Anwendung der Vorschriften des SGB V Mutterschaftsgeld (§19 Abs. 2 MuSchG). Dieses beträgt maximal 210,00 Euro, die Auszahlung ist beim Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, zu beantragen.

Weiterhin erhalten auch privat versicherte Frauen einen Arbeitgeberzuschuss. Der Arbeitgeber hat diesen Frauen den Unterschiedsbetrag zwischen 13,00 Euro und dem um die fiktiven gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt zu zahlen.

1.6 Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub gelten Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Insofern erwirbt die werdende Mutter also auch für diese Ausfallzeiten einen Urlaubsanspruch (§ 24 MuSchG).

Ist es der Schwangeren nicht oder nicht vollständig möglich, ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote zu nehmen, so kann sie den Resturlaub nach Ablauf der Fristen im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Dies gilt auch für bereits genehmigte Urlaubstage, die wegen eines Beschäftigungsverbotes nicht genommen werden konnten. Da sich an die Beschäftigungsverbote nahtlos die Elternzeit anschließen kann, sieht § 17 BEEG eine entsprechende weitere Übertragung vor. Wegen der Höhe des Urlaubsanspruchs beim Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeittätigkeit wird auf das Merkblatt „Erholungsurlaub“ des Marburger Bundes verwiesen.

1.7 Kündigungsschutz (§ 17 MuSchG, § 31 Personenstandsverordnung)

Es besteht nicht nur während der Schwangerschaft ein Kündigungsverbot, sondern auch bis zum Ende der jeweiligen Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (Lebend- und Totgeburten). Dies gilt ebenso bei Fehlgeburten nach einer mindestens 12-wöchigen Schwangerschaft.

Die Regelung deckt zur Vermeidung von Lücken im Kündigungsschutz auch solche Fälle ab, in denen eine achtzehnwöchige Schutzfrist nach der Geburt besteht (z. B. das Kind wird vor der sechswöchigen vorgeburtlichen Schutzfrist geboren und die Schutzfrist nach der Geburt beträgt 12 Wochen wegen einer Frühgeburt).

2. Elternzeit

In der Regel schließt sich an das Ende der nachgeburtlichen Mutterschutzfrist nahtlos die Elternzeit an. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Elternzeit von maximal drei Jahren pro Elternteil bis zur Vollendung des dritten bzw. achten Lebensjahres des Kindes, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen sowie erziehen. Dabei hat jeder Elternteil unabhängig davon, in welchem Umfang der andere Elternteil Elternzeit nimmt, einen Anspruch auf Elternzeit. Beide Elternteile können auch gleichzeitig bis zu drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen. Mit der Neufassung des BEEG zum 1. Januar 2015 ist die Inanspruchnahme von Elternzeit für Eltern von ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern flexibilisiert worden.

Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen.

2.1 Inanspruchnahme

a) 1. bis 3. Lebensjahr des Kindes

Die Anmeldefrist für Elternzeit (schriftlicher Antrag beim Arbeitgeber) beträgt sieben Wochen vor deren Beginn. Dabei ist anzugeben, für welchen Zeitraum innerhalb von zwei Jahren Elternzeit beansprucht wird. Eine Ablehnungsmöglichkeit für den Arbeitgeber besteht nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB. Es muss daher eigenhändig unterschrieben werden und dem Arbeitgeber nachweislich zugehen. Die Übersendung eines Telefax oder einer E-Mail sind nicht ausreichend und führen zur Nichtigkeit der Erklärung mit der Folge, dass auch ein Kündigungsschutz wegen Elternzeit nicht besteht.

Eine nachträgliche Verkürzung oder Verlängerung ist in diesem Zeitraum nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Neu ist die Möglichkeit, Elternzeit auf drei Zeitabschnitte aufzuteilen, ohne dass der Arbeitgeber dem dringende betriebliche Gründe entgegen halten kann.

b) 4. bis 8. Lebensjahr des Kindes

Eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten kann auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden. Für die Inanspruchnahme reicht die Einhaltung der Anmeldefrist. Die Anmeldefrist für Elternzeit ab dem dritten Geburtstag des Kindes beträgt 13 Wochen. Eine Ablehnungsmöglichkeit für den Arbeitgeber besteht auch hier nicht.

Der Arbeitgeber kann einer dritten Inanspruchnahme von Elternzeit widersprechen, wenn diese im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll. Dafür sind dringende betriebliche Gründe erforderlich. Der Arbeitgeber kann aber auch einer Aufteilung in mehr als drei Abschnitte zustimmen.

c) Vorzeitige Beendigung/Verlängerung

Die in Anspruch genommene Elternzeit kann durch den Arbeitnehmer vorzeitig beendet oder verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Erfolgt die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, kann der Arbeitgeber eine solche Beendigung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Von dem Grundsatz der Zustimmung des Arbeitgebers bei vorzeitiger Beendigung der Elternzeit, gibt es eine Ausnahme: Die Beendigung zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen und der damit verbundenen finanziellen Ansprüche (Mutterschaftsgeld) ist auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Abs. 3 S. 3 BEEG). Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

2.2 Teilzeit

a) Teilzeittätigkeit beim eigenen Arbeitgeber

Während der Elternzeit darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bis zu 30 Stunden wöchentlich im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Damit sind schwankende Wochenarbeitszeiten von über und unter 30 Stunden (beispielsweise eine Woche 40, eine Woche 20 Stunden) möglich.

Vor dem vollendeten dritten Lebensjahr beträgt die schriftliche Anmeldefrist wie bisher sieben Wochen. Erfolgt die Reduzierung der Arbeitszeit zwischen dem dritten Geburtstag und vollendetem achten Lebensjahr beträgt die Anmeldefrist 13 Wochen.

Hinsichtlich der Geltendmachung des Teilzeitanpruchs findet sich jetzt eine Zustimmungsfiktion im Gesetz. Will der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung ablehnen, muss er dies künftig innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung schriftlich begründen, wenn die Elternzeit in den ersten drei Lebensjahren des Kindes liegt. Hat der Arbeitnehmer den Antrag in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und vollendetem achten Lebensjahr des Kindes gestellt, muss der Arbeitgeber innerhalb von acht Wochen reagieren. Anderenfalls gilt seine Zustimmung als erteilt.

Hinweise:

- Die Zustimmungsfiktion gilt nur, wenn der Arbeitgeber den Antrag mit einem schlichten „ja“ annehmen kann. Hierzu gehört auch die Angabe der Verteilung der gewünschten Arbeitszeit. In § 15 Abs. 7 S. 3 BEEG ist geregelt, dass der Antrag auf Teilzeittätigkeit Beginn und Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten muss, aber auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit angeben soll. Es ist daher sinnvoll, ein konkretes Teilzeitmodell (z.B. Montag bis Freitag jeweils 8 – 13 Uhr) in den Antrag aufzunehmen, das der Arbeitgeber dann nur noch umsetzen muss (vgl. dazu auch das MB-Merkblatt „Teilzeit“).
- Bereits im ersten Antrag auf Elternzeit sollte darauf hingewiesen werden, dass man beabsichtigt zum Zeitpunkt X in Teilzeit in Elternzeit zurück zu kehren. Anderenfalls kann der Arbeitgeber bei späterem Teilzeitantrag und Vertretungsbesetzung darauf verweisen, dass wegen Doppelbesetzung der Stelle kein Beschäftigungsbedarf besteht und dringende betriebliche Belange gegen die Teilzeitbeschäftigung sprechen.

Wird nach der Elternzeit in Teilzeit an weniger als fünf Tagen weiter gearbeitet, bleibt der in Vollzeit erwirtschaftete Anspruch auf Erholungsurlaub ungekürzt bestehen. Arbeitnehmer, die sich in Elternzeit befinden, können während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen, soweit eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist.

b) Teilzeittätigkeit bei anderem Arbeitgeber oder in Selbstständigkeit

Die reduzierte Erwerbstätigkeit von durchschnittlich 30 Wochenstunden kann auch in selbstständiger Tätigkeit oder bei einem anderen Arbeitgeber stattfinden. Allerdings bedarf es hier der Zustimmung des eigenen Arbeitgebers, der diese innerhalb von vier Wochen nur aus dringenden betrieblichen Gründen versagen darf.

Verweigert der Arbeitgeber bis zum Ablauf dieser Frist die Zustimmung nicht schriftlich oder ohne Angabe von Gründen, so kann der Arbeitnehmer die Arbeit auch ohne Zustimmung aufnehmen. Dies gilt aber nur, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seines Antrages gem. § 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG konkret beschrieben hat, welcher Tätigkeit er mit welchem Inhalt nachgehen will. Denn der Arbeitgeber kann dem gesetzlichen Begründungserfordernis des § 15 Abs. 4 Satz 4 BEEG regelmäßig nur dann gerecht werden, wenn er Art und Gegenstand bzw. Inhalt der vom Arbeitnehmer angestrebten Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder der selbstständigen Tätigkeit kennt.

c) Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Privat Versicherte können nach der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln und müssen bei Unterschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist auf Antrag nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V dann nicht wie bisher nur während der Elternzeit möglich, sondern auch danach. Die Antragsfrist beträgt drei Monate ab Beginn der Teilzeit bzw. der Versicherungspflicht. Voraussetzung für die Befreiung ist die Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze im fiktiven Falle der Vollbeschäftigung seit mindestens fünf Jahren. Angerechnet auf den Fünf-Jahres-Zeitraum wird die Bezugsdauer für Elterngeld. Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist allerdings nur möglich, wenn die Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes beträgt.

Die Befreiungsoption gilt nicht nur für eine neue Beschäftigung bzw. bei einem Arbeitgeberwechsel. Auch bestehende, im Umfang angepasste Arbeitsverhältnisse werden von der Regelung erfasst.

Hinweis: Ob die Inanspruchnahme der Regelung Sinn macht, muss jeder für sich entscheiden: Denn gerade nach der Elternzeit besteht eine neue Situation – ein oder mehrere Kinder müssen krankenversichert werden. Je nach Einkommen des Partners können die Kinder in der GKV mitversichert werden, in der PKV ist jedes Kind kostenpflichtig versichert.

2.3 Kündigung

Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Die Geltung des besonderen Kündigungsschutzes beginnt entsprechend der Anmeldefristen frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

2.4 Erholungsurlaub

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 kürzen. Dies gilt allerdings nicht, wenn während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet wird. Ist der zustehende Urlaub vor der Elternzeit noch nicht bzw. noch nicht vollständig genommen, so ist dieser Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Tipp: Beginnt oder endet die Elternzeit im Laufe eines Kalendermonats, kommen diese Kalendermonate für die Kürzung nicht mehr in Betracht. Das gilt auch dann, wenn die anderen Kalendertage arbeitsfrei sind, wie z.B. am 1.11., wenn die Elternzeit am 2.11. beginnt.

2.5. Arbeitgeberwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel kann eine nicht beanspruchte Elternzeit auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber verlangt werden, da dessen Zustimmung nicht notwendig ist.

Der bisherige Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Dauer der bereits in Anspruch genommenen Elternzeit ausstellen, die dieser auf Verlangen des neuen Arbeitgebers vorlegen kann (§ 16 Abs. 1 Satz 8 und 9 BEEG).

2.6 (freiwillige) Krankenversicherung – Beitrag

Während in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherte in der Elternzeit immer beitragsbefreit sind, gelten für freiwillig Versicherte, die in der Regel die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, andere Bedingungen. Diese können in der Elternzeit nur beitragsbefreit werden, wenn sie verheiratet sind und der Ehepartner ebenfalls in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Dann greift die beitragsfreie gesetzliche Familienversicherung. Anderenfalls ist weiterhin ein Beitrag in die freiwillige Krankenversicherung zu zahlen.

Privat Krankenversicherte müssen ihre Prämie während der Elternzeit weiter zahlen.

2.7 Ärzteversorgung

a) Anrechnung Kindererziehungszeiten

DRV

Soweit berufsständische Versorgungseinrichtungen keine Regelung für die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten auf das Altersruhegeld haben, können Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen diese in der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV) geltend machen. Für jedes vor dem 01.01.1992 geborene Kind werden in der DRV 24 Monate als Kindererziehungszeit, grundsätzlich für das Elternteil, das das Kind überwiegend erzogen hat, angerechnet. Für Geburten ab dem 01.01.1992 sind es für jedes Kind 36 anrechnungsfähige Monate. Eine Pflichtmitgliedschaft in der DRV wird hierdurch nicht begründet. Voraussetzung für eine Rentenzahlung sind allerdings 60 Monate Pflichtbeiträge. Reicht die Anrechnung von Kindererziehungszeiten dafür nicht voll aus, können fehlende Zeiten durch Zahlung von freiwilligen Beiträgen aufgefüllt werden. Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei der DRV muss beantragt werden.

Ärzteversorgung

Einige Ärzteversorgungen sehen auch noch die Zahlung von Kinderzuschüssen zur Alters- und Berufsunfähigkeitsrente vor und/oder klammern beitragsfreie bzw. beitragsarme Kinderbetreuungszeiten bei der Rentenberechnung aus, da sich diese beitragsfreien bzw. beitragsarmen Mitgliedszeiten ohne die "Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten" stark rentenmindernd auf die Höhe der Rentenanwartschaften auswirken würden.

b) Beiträge

Die Ärzteversorgungen sehen aufgrund unterschiedlicher Satzungen unterschiedliche Beitragspflichten vor. Teilweise sind während der Mutterschutzfrist und der Elternzeit keine Versorgungsabgaben an die Ärzteversorgung zu zahlen. Teilweise wird nur auf Antrag eine Beitragsreduzierung gewährt bzw. ist ein Mindestbeitrag zu zahlen. Bei Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit bemessen sich die Beiträge nach dem Teilzeitgehalt. In jedem Fall ist zu empfehlen, sich bei der zuständigen Ärzteversorgung individuelle Auskünfte einzuholen.

3. Elterngeld

Das Elterngeld fängt einen Einkommenswegfall nach der Geburt auf. Für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren sind, gelten durch die grundlegende Reform des BEEG neue Regelungen. Eingeführt wurden das „Elterngeld Plus“ sowie vier zusätzliche „Partnerschaftsbonusmonate“, die gemeinsam mit der Flexibilisierung der Elternzeit die Wahlmöglichkeiten der Eltern bei der Betreuung ihres Kindes in den ersten Lebensjahren erweitern sollen. Dazu gehört eine stärkere finanzielle Förderung der Eltern, die sich für einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg entscheiden sowie eine Belohnung für diejenigen, die sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit für mindestens vier Lebensmonate ihres Kindes gleichberechtigt teilen. Sie haben die Möglichkeit, hierfür länger das neue Elterngeld Plus in Form der neuen Partnerschaftsbonusmonate zu beziehen. Für Alleinerziehende gelten die neuen Regelungen entsprechend, so dass diese vier zusätzliche Elterngeld Plus Monate in Anspruch nehmen können, wenn sie in mindestens vier aufeinanderfolgenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.

3.1 Basiselterngeld

Eltern wählen zukünftig nur noch zwischen Basiselterngeld (§ 4 Abs. 2 S. 2 BEEG) und Elterngeld Plus (§ 4 Abs. 3 S. 1 BEEG), wobei beide Varianten auch miteinander kombiniert werden dürfen. Das Basiselterngeld entspricht dem bisher bekannten Elterngeld-Bezug mit voller Elterngeldauszahlung für 12 Monate. Erfolgt für zwei Monate eine Minderung des Erwerbseinkommens können sie für zwei weitere Partnermonate also insgesamt für 14 Monate Elterngeld beanspruchen. Diese Variante soll eine vollständige Erwerbsunterbrechung in den ersten vierzehn Lebensmonaten des Kindes ermöglichen. Auch für Alleinerziehende beträgt der Anspruch auf Basiselterngeld die vollen 14 Monatsbeiträge, wenn sie für die zusätzlichen zwei Monate ihr bisheriges Erwerbseinkommen mindern.

3.2 Elterngeld Plus

Die neuen Elterngeld Plus-Monate verlängern den Bezugszeitraum über die bisherigen 14 Monate hinaus. Hier sind zwei Varianten zu unterscheiden.

1. Variante Elterngeld Plus ohne Zuverdienst:

Anstatt Basiselterngeld für beispielsweise 12 Monate kann auch Elterngeld Plus für 24 Monate beantragt werden. In den Elterngeld Plus-Monaten kann dann Elterngeld höchstens in der Höhe eines halben zustehenden Basiselterngeldbetrages (Kappungsgrenze) bezogen werden. Dabei gilt: Ein Basiselterngeld-Monat entspricht zwei Elterngeld Plus-Monaten. Beantragt ein Elternteil also beispielsweise ausschließlich Elterngeld Plus, kann sein Elterngeldbezug maximal 24 Monatsbeiträge umfassen. Die Anspruchsvoraussetzungen für Elterngeld müssen bis zum Ende des Bezugszeitraums vorliegen.

2. Variante Elterngeld Plus mit Zuverdienst:

Das Elterngeld Plus kann auch mit dem Elterngeldbezug in seiner bisherigen Form für Monate ohne Einkommen und für Monate, in denen ein Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit im Arbeitsumfang von nicht mehr als 30 Wochenstunden erzielt wird, kombiniert werden.

Beispiel: In den ersten sechs Lebensmonaten kann Basiselterngeld (Kappungsgrenze 1800 Euro) und in den nächsten 12 Monaten Elterngeld Plus (Kappungsgrenze 900 Euro) beantragt werden, wenn ein Wiedereinstieg in Teilzeit ab dem siebten Monat erfolgt. Durch das Elterngeld Plus wird sichergestellt, dass Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit in einem gestuften Arbeitszeitumfang wieder aufnehmen, über das Elterngeld einen Einkommensersatz bekommen, der möglichst angepasst an die jeweiligen Stufen des Wiedereinstiegs bzw. die Reduzierung der Erwerbstätigkeit berechnet wird. Elterngeld Plus-Monate mit Zuverdienst bedeuten für den Elternteil, der sie in Anspruch nimmt, zusätzliches Elterngeld, da sich die Anzahl der Bezugsmonate erhöht.

Die Höhe des Elterngeld Plus-Auszahlungsbetrages darf grundsätzlich die Hälfte des Basiselterngeld-Betrages ohne anzurechnenden Zuverdienst nicht überschreiten (Kappungsgrenze). Die Anrechnung des Zuverdienstes erfolgt nach der unten dargestellten bisher üblichen Differenzmethode. Teilzeitbeschäftigte Eltern können in der Summe durch Elterngeld Plus mehr Elterngeld erhalten als nur durch Basiselterngeld.

3.3 Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonusmonate

Neben dem Elterngeld Plus sieht die Gesetzesnovellierung auch den neuen „Partnerschaftsbonus“ vor. Wenn beide Elternteile für mindestens vier Monate gleichzeitig und „am Stück“ von 25 bis 30 Wochenstunden in Teilzeit arbeiten, erhalten sie jeder vier zusätzliche Partnerschaftsbonusmonate in Form von Elterngeld Plus-Monaten. Durch die Inanspruchnahme der vier zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate kann die Bezugsdauer auf maximal 32 Monate ausgedehnt werden. Voraussetzung hierfür ist weiterhin, dass mindestens ein Elternteil ab dem 15. Lebensmonat des Kindes durchgängig Elterngeld Plus bezieht.

3.4 Formale Voraussetzungen

Die formalen Voraussetzungen für den Elterngeldbezug wurden nicht geändert. Das Elterngeld ist wie bisher schriftlich zu beantragen und muss für mindestens zwei Monate in Anspruch genommen werden. Der Antrag muss nicht unmittelbar nach der Geburt gestellt werden. Allerdings wird das Elterngeld rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn desjenigen Monats, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist, gezahlt. Vordrucke für den Antrag gibt es bei den Elterngeldstellen, aber auch bei vielen Gemeindeverwaltungen, bei den Krankenkassen oder in Krankenhäusern mit Entbindungsstation.

Anspruch auf Elterngeld hat, wer mit dem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit (maximal 30 Wochenstunden im Bezugsmonat) ausübt.

3.5 Mehrlingszuschlag

Der doppelte Elterngeldanspruch für Zwillingse Eltern entfällt mit Inkrafttreten des novellierten Gesetzes bereits zum 1. Januar 2015. Es wird klargestellt, dass bei Mehrlingsgeburten jetzt nur mehr ein Anspruch auf Elterngeld besteht und für die weiteren Kinder lediglich der Mehrlingszuschlag in Höhe von 300 Euro gezahlt wird. Dies trägt der Auffassung des Gesetzgebers, aufgrund der Geburt von Mehrlingen müsse nicht mehr Einkommen ersetzt, sondern nur ein tatsächlicher Mehrbedarf pro Kind abgedeckt werden, Rechnung.

3.6 Höhe Elterngeld

Das Elterngeld orientiert sich am monatlichen Erwerbseinkommen vor der Geburt und beträgt mindestens 300, höchstens aber 1.800 Euro (Kappungsgrenze) und ersetzt damit in der Regel das Voreinkommen um 65%. Die Kappungsgrenze errechnet sich nach § 2 BEEG: Als maximal anzurechnendes Einkommen wird gemäß § 2 Abs. 3 ein Betrag von 2.770,00 Euro angesetzt. Hiervon 65 % ergeben 1.800,00 Euro.

Beispiel: Einkommen vor der Geburt: 4.500 Euro x 65 % = 1.800 Euro (Kappung von 2.925 Euro) für 12 Monate = 21.600 Euro

Als Bemessungszeitraum für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit sind grundsätzlich die 12 Monate vor dem Geburtsmonat des Kindes maßgeblich (§ 2 b Abs. S.1 BEEG). Bei Mischeinkünften aus nichtselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit wird abweichend hiervon der letzte abgeschlossene steuerliche Veranlagungszeitraum (Kalenderjahr) zugrunde gelegt, wenn Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit erzielt wurde. Dies gilt auch, wenn hierdurch deutlich weniger Elterngeld erzielt wird als erwartet (BSG, Urteil v. 21.6.2016 – B 10 EG 8/15/R).

3.7 Höhe Elterngeld Plus

Wird während des Elterngeldbezuges eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Stunden ausgeübt, wird beim Basiselterngeld die Differenz zum Einkommen vor der Geburt ersetzt und gleichzeitig ein ganzer Elterngeldmonat verbraucht. Hier kann alternativ das neue Elterngeld Plus in Anspruch genommen werden: Es ist höchstens halb so hoch wie das Basiselterngeld ohne Erwerbstätigkeit (Kappungsgrenze 900 Euro, Mindestbetrag 150 Euro), wird aber doppelt so lange bezogen. Es gilt: Ein Basiselterngeldmonat sind zwei Elterngeld Plus-Monate. Als Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt ist bei einer Teilzeitbeschäftigung während des Bezugs von Basiselterngeld oder Elterngeld Plus höchstens der Betrag von 2.770 Euro anzusetzen.

Die Berechnung des Elterngeld Plus erfolgt in drei Schritten (Beispiel: Erwerbseinkommen vor der Geburt 4.500 Euro, angesetzt werden aber nur 2.770 Euro netto, Teilzeiterwerbseinkommen nach der Geburt 2.000 Euro):

1. Basiselterngeld ohne Erwerbstätigkeit nach der Geburt: $4.500 \text{ Euro} \times 65 \% = 1.800 \text{ Euro}$ (Kappung von 2.925 Euro) für 12 Monate = 21.600 Euro
2. Elterngeld Plus ohne Erwerbstätigkeit nach der Geburt: $1.800 \text{ Euro} : 2 = 900 \text{ Euro}$ (Hälfte des Basiselterngeldes) für 24 Monate = 21.600 Euro
3. Basiselterngeld mit Teilzeittätigkeit: $2.770 \text{ Euro} - 2.000 \text{ Euro} = 770 \text{ Euro} \times 65 \% = 500,50 \text{ Euro}$ für 12 Monate = 6.006 Euro
4. Elterngeld Plus mit Teilzeittätigkeit: $2.770 \text{ Euro} - 2.000 \text{ Euro} = 770 \text{ Euro} \times 65 \% = 500,50 \text{ Euro}$ für 24 Monate = 12.012 Euro

Die Höhe des zu erwartenden Elterngeldanspruches kann mit dem Online-Rechner des BMFSFJ ermittelt werden:

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

oder

<http://www.familien-wegweiser.de/Elterngeldrechner>.

Häufige Fragen zu Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus beantwortet das BMFSJ unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie.did=208758.html>.

Besonderheiten gelten nach der Geburt des zweiten Kindes. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (B 10 EG 1/08 und 2/08 R, 19.02.2009) ist es mit dem Grundgesetz vereinbar, die letzten zwölf Monate vor der Geburt des zweiten Kindes als Berechnungsgrundlage zugrunde zu legen, auch wenn hier kein oder nur ein wesentlich geringeres Einkommen erzielt worden ist, als in der Zeit vor der Geburt des ersten Kindes. In solchen Fällen müssen sich Eltern in bestimmten Fällen mit dem Mindestsatz von 300 Euro zufrieden geben, auch wenn das übliche Einkommen viel höher liegt.

3.8 Anrechnung Mutterschaftsgeld

Bei der gesetzlich versicherten Frau wird das Mutterschaftsgeld einschließlich Arbeitgeberzuschuss auf das Elterngeld angerechnet. Nicht angerechnet wird das Mutterschaftsgeld für Beschäftigte, die privat versichert oder über den Partner familienversichert sind. Diese Gruppen bekommen nach § 19 Abs. 2 MuSchG nicht die üblichen 13 Euro pro Kalendertag von der Krankenkasse, sondern einen einmaligen Betrag in Höhe von 210 Euro vom Bundesversicherungsamt.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in den Merkblättern darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich selbstverständlich auf Männer und Frauen in gleicher Weise.

Dieses Merkblatt gibt nur allgemeine Hinweise und ersetzt nicht die Beratung durch den für Sie zuständigen Marburger Bund Landesverband, der Sie im konkreten Fall gerne berät.