

# Mutterschutz, Elterngeld, Betreuungsgeld, Elternzeit

Kinder wirbeln Fragen auf



### Herausgeber

Hessisches Ministerium  
für Soziales und Integration  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
[www.hsm.hessen.de](http://www.hsm.hessen.de)

### Redaktion

Wolfgang Konrad (Regierungspräsidium Gießen),  
Gertrude Freund,  
Sabine Mirtsching,  
Marlen Peseke,  
Dr. Stefan Herb,  
Alexandra Stefanides,  
Esther Walter (verantwortlich)

### Gestaltung

ansicht kommunikationsagentur, Wiesbaden,  
[www.ansicht.com](http://www.ansicht.com)

### Fotos

ansicht kommunikationsagentur;  
[www.aboutpixel.de](http://www.aboutpixel.de) | bruno | Rolf van Melis;  
[www.digital-vision.de](http://www.digital-vision.de) | Stockbyte;  
[www.fotolia.de](http://www.fotolia.de) | Roberto Anguita | art-fabrik.com |  
babimu | bluehand | Brebca | Ewa Brozek | FamVeld |  
Food | Artem Gorohov | DURIS Guillaume |  
Natalia Guseva | iMAGINE | Rafa Irusta |  
Jovan Nikolic | LanaK | Anita P Peppers |  
Fabian Petzold | snejana\_m | Leah-Anne Thompson |  
Anatoly Tiplashin;  
[www.photocase.com](http://www.photocase.com) | arzt | bildrausch | freeday |  
Jan Gropp | ieniemienie | mojitoweb | nild  
[www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com) | Anna Omelchenko

### Druck

Druckerei Zeidler GmbH & Co. KG, Mainz-Kastel,  
[www.zeidler.de](http://www.zeidler.de)

### Stand

Aktualisierte Auflage, April 2014

ISBN 3-89277-267-3

❁ **Mutterschutz**

❁ **Elterngeld**

❁ **Betreuungsgeld**

❁ **Elternzeit**



## 07 Vorwort

### **Mutterschutz**

- 09 Frühzeitige Vorsorge
- 09 Vorsorgeuntersuchungen
- 10 Freistellung für Untersuchungen
- 10 Weitere Hilfen

### **Mutterschutzgesetz**

- 11 Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes
- 11 Den Arbeitgeber informieren
- 11 Zuständigkeit für den Mutterschutz am Arbeitsplatz
- 12 Kündigungsschutz
- 12 Unzulässige Kündigung
- 13 Kündigung in Ausnahmefällen
- 13 Kündigung durch die Arbeitnehmerin
- 13 Befristete Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse
- 14 Unabdingbarkeit
- 14 Arbeitgeberpflichten
- 15 Pausen zum Ausruhen
- 15 Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten
- 16 Umgang mit Gefahrstoffen
- 16 Infektionsgefährdung
- 17 Generelle Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes
- 17 Individuelles Beschäftigungsverbot
- 17 Mutterschutz im Gesundheitswesen
- 17 Entlohnung
- 18 Schutzfrist vor der Entbindung
- 18 Schutzfrist nach der Entbindung
- 19 Erholungsurlaub
- 19 Mutterschaftsgeld
- 20 Höhe des Mutterschaftsgeldes/Arbeitgeberzuschuss
- 21 Aufwendungsausgleichsgesetz und Umlageverfahren
- 21 Stillen

### **Medizinische Versorgung**

- 22 Entbindung
- 22 Ärztliche Untersuchungen
- 22 Hebammenhilfe
- 23 Häusliche Pflege, Haushaltshilfe

- 23 Neugeborenenuntersuchung für bestimmte Stoffwechselkrankheiten
- 23 Neugeborenenhörscreening
- 24 Die U1 bis U9

### **Elterngeld**

- 27 Regelungen zum Elterngeld
- 28 Wer hat Anspruch auf Elterngeld?
- 31 Haben Ausländerinnen und Ausländer Anspruch auf Elterngeld?
- 32 Wie hoch ist das Elterngeld?
- 36 Für welchen Bezugszeitraum kann Elterngeld gezahlt werden?
- 39 Welches Einkommen schließt die Zahlung von Elterngeld aus?
- 40 Welches Einkommen wird als Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Elterngeldes herangezogen?
- 44 Wie werden die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben ermittelt?
- 46 Werden auch ausländische Einkünfte für die Elterngeldberechnung berücksichtigt?
- 46 Werden Steuerklassen und steuerliche Freibeträge berücksichtigt?
- 46 Wie werden Einnahmen, die nicht Erwerbseinkommen sind, berücksichtigt?
- 47 Gibt es Elterngeld während des Arbeitslosengeldbezuges?
- 47 Wie werden Elterngeld und andere Leistungen aufeinander angerechnet?
- 50 Wie ist die Krankenversicherung während des Bezugs von Elterngeld und Elternzeit geregelt?
- 51 Wird das Elterngeld besteuert?
- 51 Muss Elternzeit genommen werden, um Elterngeld zu bekommen?
- 51 Wie und wo muss das Elterngeld beantragt werden?
- 53 Welche Änderungen müssen im Bezugszeitraum des Elterngeldes der Elterngeldstelle mitgeteilt werden?

### **Betreuungsgeld**

- 55 Wer hat Anspruch auf Betreuungsgeld?
- 57 Haben Ausländerinnen und Ausländer Anspruch auf Betreuungsgeld?
- 57 Wie wirkt sich eine Erwerbstätigkeit auf das Betreuungsgeld aus?
- 57 Kann das Betreuungsgeld auch beantragt werden, wenn kein Elterngeld bezogen wurde?
- 57 Wie hoch ist das Betreuungsgeld?
- 58 Für welchen Bezugszeitraum kann Betreuungsgeld bezogen werden?
- 59 Festlegung der Bezugsmonate

- 60 Welches Einkommen schließt die Zahlung von Betreuungsgeld aus?
- 60 Betreuungsgeld und andere Sozialleistungen
- 60 Ist das Betreuungsgeld zu versteuern?
- 60 Wie und wo wird das Betreuungsgeld beantragt?
- 61 Welche Änderungen müssen im Bezugszeitraum des Betreuungsgeldes der Betreuungsgeldstelle mitgeteilt werden?

## Elternzeit

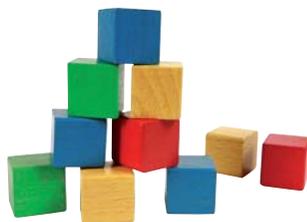
- 63 Elternzeit, was genau ist darunter zu verstehen?
- 63 Wer hat Anspruch?
- 63 Voraussetzungen des Anspruchs
- 64 Dauer und Aufteilung der Elternzeit unter den Eltern
- 65 Großelternzeit
- 66 Anmeldung der Elternzeit beim Arbeitgeber
- 67 Vorzeitige Beendigung/Verlängerung
- 67 Übertragung
- 69 Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- 71 Erholungsurlaub
- 71 Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer
- 72 Kündigungsschutz
- 73 Befristete Verträge
- 73 Beschäftigungsgarantie
- 73 Teilzeitarbeit nach Ende der Elternzeit
- 74 Krankenversicherung
- 74 Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung
- 75 Erziehungszeiten in der Arbeitslosenversicherung
- 75 Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg

## Gesetzestexte

- 76 Mutterschutzgesetz
- 87 Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz
- 91 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit

## Adressen

- 118 Regierungspräsidien
- 119 Zuständige Stelle für arbeitsmedizinische Fragen im Rahmen des Mutterschutzgesetzes
- 119 Zuständige Ämter für Versorgung und Soziales, Elterngeld- und Betreuungsgeldstellen







Familien machen unsere Gesellschaft zukunftsfähig und sind das, was sich viele Menschen wünschen. Es ist das Ziel der Hessischen Landesregierung Familien in ihrer Selbstständigkeit zu unterstützen. Die Frage, welchen Einfluss familienpolitische Maßnahmen auf demografische Entwicklungen haben, wird viel diskutiert. Ziel der Familienpolitik der Hessischen Landesregierung ist es, Projekte und Maßnahmen umzusetzen, die Familien zugutekommen, ihnen Hilfe und Entlastung bieten, sie schützen und sie in den Mittelpunkt der Gesellschaft stellen.

Es ist ein zentrales Anliegen, die Rahmenbedingungen, innerhalb derer Familien in Hessen leben, beständig und nachhaltig zu verbessern. Familien sollen in Hessen in einem Umfeld leben können, in dem sie willkommen sind und sich wohlfühlen. Zu der Vielzahl von Initiativen, Projekten und Angeboten des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration gehört auch die Herausgabe von Publikationen und Ratgebern, die sich an werdende Eltern richten. Denn mit der Geburt eines Kindes beginnt ein neuer Lebensabschnitt, der viele Fragen aufwirft.

Wir kennen nicht alle Ihre Fragen, aber mit der Broschüre „Mutterschutz, Elterngeld, Betreuungsgeld, Elternzeit – Kinder wirbeln Fragen auf“ wollen wir die Fragen beantworten, die sich die meisten Eltern stellen. Sie soll helfen, schnell die richtigen Antworten zu finden.

Ich möchte Sie einladen, von diesem Angebot Gebrauch zu machen und sich in aller Ruhe über Mutterschutz, Partnermonate, Vorsorgeuntersuchungen, Betreuungsgeld, Elternzeit und Elterngeld sowie über den beruflichen Wiedereinstieg zu informieren.

Ich wünsche Ihnen und Ihrer Familie eine interessante und informative Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stefan Grüttner'. The signature is fluid and cursive.

Stefan Grüttner  
Hessischer Minister für Soziales und Integration



## ❖ Mutterschutz ❖

### Frühzeitige Vorsorge

Sie werden merken, dass sich für Sie als werdende Mutter schon in der Schwangerschaft einiges ereignet. Insbesondere körperliche Veränderungen nehmen Sie deutlich wahr. Auch wenn Sie noch nicht spüren, wie Ihr Kind größer wird oder sich in Ihnen bewegt, so stehen Sie doch mit ihm nicht nur körperlich in einer sehr engen Beziehung. Schon in seiner frühen Entwicklung reagiert Ihr Kind auf vieles, was sie tun oder fühlen. Auf Ihre Ernährung oder Stimmung, auf Lärm, Ruhe oder Stress. Bekannt sind speziell die besonders schädigenden Wirkungen von Nikotin, Alkohol oder sonstigen Drogen sowie von bestimmten Medikamenten. Auch Röteln oder andere Infektionskrankheiten können Ihrem Kind gefährlich werden. Sind Sie dagegen geimpft oder wurden in einer Untersuchung Abwehrstoffe nachgewiesen, brauchen Sie sich keine Sorgen zu machen. Anders verhält es sich bei AIDS. Sie können den Virus, der später diese Erkrankung auslösen kann, schon jahrelang unbemerkt in sich haben und es auch mit hoher Wahrscheinlichkeit auf Ihr Kind übertragen.

Im Rahmen der ärztlichen Beratungspflicht wird Sie der Arzt auf die Risiken einer HIV-

Infektion bzw. AIDS-Erkrankung hinweisen. Eine mögliche Übertragung von HIV von einer infizierten Mutter auf das Kind während der Schwangerschaft, bei der Geburt oder beim Stillen kann heute durch medizinische Maßnahmen in über 98 % der Fälle verhindert werden. Wegen der besonderen Gefährdung für Sie, aber auch für Ihr Kind wird ein AIDS-Test grundsätzlich empfohlen. Der AIDS-Test ist anonym. Da dieser jedoch nicht standardmäßig in der Schwangerenvorsorge vorgenommen wird, bedarf es Ihres ausdrücklichen Wunsches und Ihrer Einwilligung. Die Kosten werden dann von der Krankenkasse übernommen.

Bedenken Sie, dass speziell in der Frühschwangerschaft Ihr Kind Ihr Essen isst und Ihre körperliche Konstitution, Ihre Belastung und auch Ihr Wohlempfinden miterlebt.

### Vorsorgeuntersuchungen

Damit alles gut geht, werden Sie durch die Schwangerschaft medizinisch begleitet. Für die ärztliche Betreuung haben Sie sich eine Ärztin oder einen Arzt Ihres Vertrauens ausgesucht. Begleitend können Sie, auch schon am Anfang der Schwangerschaft, Kontakt zu einer Hebamme aufnehmen.

Arzt und Hebamme können Sie gemeinsam in der Schwangerschaft betreuen. Bei Ihrem ersten Arztbesuch erhalten Sie einen Mutterpass. Der/die behandelnde Arzt/Hebamme trägt alle Untersuchungsergebnisse in den Mutterpass ein. Sie sollten diesen Pass stets bei sich führen und natürlich zur Entbindung mitbringen.

In den ersten Monaten der Schwangerschaft sehen die Mutterschaftsrichtlinien Untersuchungen alle 4 Wochen vor, in den letzten 8 Wochen vor der Geburt erfolgen sie alle 14 Tage. Auch nach der Entbindung können Sie sich noch zweimal untersuchen lassen. Abgerechnet werden diese ärztlichen Leistungen über Ihre Krankenversicherungskarte. Mit der Vorsorgeuntersuchung will der Arzt/die Hebamme Störungen der Schwangerschaft bzw. Entwicklungsstörungen des Kindes ausschließen. Nehmen Sie deshalb unbedingt alle Termine der Vorsorgeuntersuchungen wahr. Risiken können dann früher entdeckt und besser behandelt werden. Fragen Sie Ihren Arzt/Ihre Hebamme ruhig alles, was Sie über Ihre Schwangerschaft wissen möchten. Solche Gespräche können Ihnen viele Unsicherheiten nehmen.

Zeichnen sich bei Ihrer Schwangerschaft bestimmte Risiken oder Gefährdungen für Sie oder das Kind ab, berät Sie Ihr Arzt, welches leistungsfähige Krankenhaus Sie bei der Geburt am besten aufsuchen. Dort wird Ihr Kind direkt von Kinderärzten betreut und behandelt. Der Transport eines kran-

ken Neugeborenen ist im Notfall gesichert, birgt aber einige Risiken in sich.

### **Freistellung für Untersuchungen**

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschutz erforderlich ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten. Die Arbeitnehmerin ist nicht zur Vor- oder Nacharbeit verpflichtet.

### **Weitere Hilfen**

Vielleicht wünschen Sie neben der ärztlichen Beratung noch eine intensive Vorbereitung auf die Geburt und die vielen neuen Erlebnisse mit Ihrem Kind.

Bitte erkundigen Sie sich vor Ort bei einer Hebamme. Sie bietet Geburtsvorbereitungskurse in Geburtshäusern, Hebammenpraxen, den Krankenhäusern, Gesundheitsämtern, Familienbildungsstätten, kirchlichen Einrichtungen, Volkshochschulen und anderen Institutionen, wie Pro Familia oder Frauengruppen an. Oft ist es eine große Hilfe, Probleme und Freuden vor und nach der Geburt mit anderen Schwangeren und jungen Müttern zu besprechen: Vieles wird dadurch einfacher. Vielleicht gibt es an Ihrem Ort für die Zeit nach der Geburt auch Stillgruppen, die Ihnen nicht nur bei der Ernährung Ihres Kindes helfen können.

## ❖ Mutterschutzgesetz ❖

### Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (auch in der Probezeit, in befristeten Arbeitsverhältnissen und als geringfügig Beschäftigte nach § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV), in einem Ausbildungsverhältnis), und für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, soweit sie am Stück mitarbeiten. Für Beamtinnen und Richterinnen gelten vergleichbare Schutzbestimmungen, für deren Einhaltung der jeweilige Dienstherr verantwortlich ist.

### Den Arbeitgeber informieren

Sobald Sie Gewissheit über Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung haben, sollten Sie sofort Ihren Arbeitgeber unterrichten. Nur dann kann er seine gesetzlichen Pflichten zum Schutz der werdenden Mutter auch erfüllen. Verlangt der Arbeitgeber von Ihnen ein ärztliches Zeugnis, weil ihm die mündliche Unterrichtung nicht genügt, muss er die Kosten für diese Bescheinigung selbst tragen, soweit die Untersuchungskosten nicht von der Krankenkasse bezahlt werden. Sofern Sie Diskriminierungen wegen der Schwangerschaft befürchten oder sich noch nicht im Klaren sind, ob und wie Sie diese Schwangerschaft mit Ihrer sonstigen Lebensplanung vereinbaren können, können Sie sich an den Betriebsrat und an eine Beratungsstelle für Schwangere wenden. Informationen erhalten Sie bei der Frauenbeauftragten Ihrer Gemeinde oder beim Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (Telefon 06 11-81 70).

### Zuständigkeit für den Mutterschutz am Arbeitsplatz

Verantwortlich für den Schutz der werdenden und stillenden Mutter am Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber.

Die Regierungspräsidien sind für die Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften zum Schutz der werdenden Mütter am Arbeitsplatz und für den Kündigungsschutz und die Zulassung von Kündigungen im Rahmen des Mutterschutzgesetzes und der Elternzeit zuständig.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwangerschaft dem zuständigen Regierungspräsidium mitzuteilen.

Die Anschrift des für Sie zuständigen Regierungspräsidiums (maßgeblich ist immer der Beschäftigungsort) finden Sie im Anhang. An diese Behörde können Sie sich mit Fragen und Problemen wenden, die sich aus dem Arbeitsverhältnis in Verbindung mit der Schwangerschaft ergeben.



### **Kündigungsschutz**

Jede Art der Kündigung durch den Arbeitgeber ist während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig. Dem Arbeitgeber muss die Schwangerschaft bekannt sein oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt werden; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Die Frist wird z. B. unverschuldet versäumt, wenn Sie selbst nichts von Ihrer Schwangerschaft wussten – z. B., weil Sie ohnehin einen unregelmäßigen Zyklus haben oder weil ein Schwangerschaftstest negativ ausfiel. Der Kündigungsschutz gilt für alle Formen von Arbeitsverhältnissen und auch für Änderungskündigungen. Teilen Sie auf jeden Fall sofort nach der Kündigung das Bestehen einer Schwangerschaft mit. Kündigungen sind auch unzulässig, wenn sie während der Schutzzeit ausgesprochen werden, aber aufgrund langer Kündigungsfristen erst nach Ablauf der Schutzzeit wirksam werden.

### **Unzulässige Kündigung**

Kündigt Ihr Arbeitgeber trotz Kenntnis der Schwangerschaft, sollten Sie ihn unverzüglich noch einmal auf Ihre Schwangerschaft hinweisen. Legen Sie ein ärztliches Attest vor und fordern Sie den Arbeitgeber schriftlich – z. B. per Einschreiben – auf, die Kündigung zurückzunehmen und teilen Sie ihm mit, dass Sie bereit sind, weiterzuarbeiten. Legen Sie spätestens innerhalb einer Woche Einspruch gegen die Kündigung beim Betriebsrat ein.

Jede trotz Kündigungsverbot ausgesprochene Kündigung ist nichtig, d. h., dass das Arbeitsverhältnis dadurch nicht aufgelöst wird. Wenn der Arbeitgeber diese Rechtslage nicht akzeptiert und auch Vermittlungsversuche des Betriebsrates zu keinem anderen Ergebnis führen, sollten Sie unverzüglich Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und auf Lohnfortzahlung erheben und das zuständige Regierungspräsidium einschalten. Die Klage vor dem Arbeitsgericht sollte auf alle in Betracht kommenden sonstigen kündigungsschutzrechtlichen

Aspekte gestützt werden und muss die maßgeblichen Kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften einhalten (z. B. Pflicht zur Klageerhebung innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung).

### **Kündigung in Ausnahmefällen**

In besonderen Ausnahmefällen, wie z. B. bei Betriebsschließung, Insolvenz oder bei grobem Fehlverhalten der Arbeitnehmerin kann der Arbeitgeber einen Antrag auf „ausnahmsweise Zulassung der Kündigung“ beim Regierungspräsidium stellen und sich vom Kündigungsverbot des Gesetzes befreien lassen. Die betroffene Arbeitnehmerin wird in diesem Verfahren beteiligt und kann zum Antrag des Arbeitgebers Stellung nehmen und Einwände geltend machen. Ohne die Zulässigkeitsklärung der zuständigen Behörde kann eine Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht rechtskräftig gekündigt werden.

### **Kündigung durch die Arbeitnehmerin**

Das Kündigungsverbot gilt nur für den Arbeitgeber. Die Möglichkeit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmerin ist nicht eingeschränkt. Die Arbeitnehmerin kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Für den Fall, dass die Arbeitnehmerin innerhalb eines Jahres nach der Entbindung die Arbeit in ihrem früheren Betrieb wieder aufnimmt, gilt das Arbeitsverhältnis hinsicht-

lich der Beschäftigungszeit und der Betriebszugehörigkeit als nicht unterbrochen. Das gilt allerdings nicht, wenn die Frau zwischenzeitlich bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

### **Befristete Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse**

Ist das Arbeitsverhältnis rechtswirksam befristet, kann sich der Arbeitgeber grundsätzlich auch gegenüber der werdenden Mutter auf die Befristung berufen. Der Kündigungsschutz greift hier nicht. Das Arbeitsverhältnis endet zu dem vereinbarten Termin. Das gleiche gilt auch für Ausbildungsverhältnisse, die regelmäßig befristet abgeschlossen werden. Die Berufung auf die Befristung ist allerdings dann rechtsmissbräuchlich, wenn die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich wegen der Schwangerschaft abgelehnt wird. Bei einer Schwangerschaft während der Berufsausbildung sollte rechtzeitig die zuständige Stelle über Erleichterungen, z. B. bei anstehenden Prüfungen, angesprochen werden. Auf Antrag kann die zuständige Stelle (z. B. Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer) die Ausbildungszeit verlängern.



### Unabdingbarkeit

Die Verbindlichkeit der Mutterschutzbestimmungen kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Die Schutzvorschriften des Mutterschutzgesetzes sind sowohl für den Arbeitgeber als auch für die (werdende) Mutter bindend.

### Arbeitgeberpflichten

Der Arbeitgeber hat dem zuständigen Regierungspräsidium die Schwangerschaft der Beschäftigten unverzüglich nach Bekanntwerden mitzuteilen. Formblätter für die Mitteilung sind bei den Regierungspräsidien erhältlich und können auch auf den Internetseiten heruntergeladen werden.

Jeder Arbeitgeber ist nach Mutterschutzgesetz verpflichtet, den Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einzurichten und die Frau so zu beschäftigen, dass eine Gefährdung und Beeinträchtigung der Gesundheit durch chemische, biologische, ergonomische und physikalische Arbeitsplatzfaktoren der werdenden und stillenden Mutter sowie des Kindes pränatal im Mutterleib und postnatal über die Muttermilch verhindert werden.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber rechtzeitig eine sorgfältige Beurteilung der

Arbeitsbedingungen durchführen muss. Diese Beurteilung erstreckt sich auf jede Tätigkeit, die die werdende oder stillende Mutter durchführt und beinhaltet Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung. Der Arbeitgeber kann sich bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen von seinem Betriebsarzt und seiner Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen. Über das Ergebnis der Beurteilung sind die werdende Mutter (bzw. stillende Mutter) sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und der Betriebs- oder Personalrat zu unterrichten.

Ist mit einer Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit der Schwangeren oder mit negativer Auswirkung auf das ungeborene Kind zu rechnen, sind abgestufte Maßnahmen zum Schutz der Schwangeren oder Stillenden vorzunehmen.

Zunächst ist zu prüfen, ob die Gefährdung durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch geeignete Schutzmaßnahmen behoben werden kann.

Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder nicht zumutbar, ist zu prüfen, ob die Arbeitnehmerin auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden kann. Das kann auch ein Arbeitsplatz mit berufsfremden Tätigkeiten sein, sofern dieser keine Gefährdung für Mutter und Kind bedeutet.

Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

Die Reihenfolge dieser Schritte hat der Verantwortliche auch dann einzuhalten, wenn die werdende Mutter den Wunsch hat, ihre bisherige Tätigkeit fortzusetzen. Er muss sich bemühen, Maßnahmen zu ergreifen oder Beschäftigungsalternativen zu entwickeln, die die Beschäftigung der Schwangeren ermöglichen, aber die Gefährdung verhindern. Jede werdende oder stillende Mutter hat ein Recht auf die Umgestaltung ihres Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber, soweit es betrieblich möglich ist. Der Arbeitgeber ist jedoch grundsätzlich berechtigt, der Arbeitnehmerin eine andere Beschäftigung zu übertragen. Es sind u. U. auch einfachere Tätigkeiten zu verrichten, die auch berufsfremd sein können. Die zugewiesene Tätigkeit darf nicht diskriminierend sein und muss der werdenden oder stillenden Mutter zumutbar sein.

Ziel des Mutterschutzes ist nicht das Beschäftigungsverbot, sondern der Beschäftigungserhalt der werdenden und stillenden

Mutter bei größtmöglicher Gefährdungsreduzierung. Nur wenn die Gefährdung nicht vermieden werden kann, ist eine Freistellung gerechtfertigt. Wenn der Arbeitgeber Sie auf der Grundlage der Beurteilung des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Rangfolge der Schutzmaßnahmen freistellt, benötigt er dafür keine Bescheinigung des Frauenarztes oder des Regierungspräsidiums.

### **Pausen zum Ausruhen**

Müssen Sie bei der Arbeit ständig stehen oder gehen, so hat der Arbeitgeber eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen. Arbeiten Sie ständig im Sitzen, muss er Ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen Ihrer Arbeit geben. Nach Ablauf des fünften Monats darf eine werdende Mutter nicht länger als vier Stunden stehend arbeiten. Dieses Beschäftigungsverbot gilt nicht, wenn die Arbeit ihrer Art nach durch Sitzen oder Gehen unterbrochen wird.

### **Gesundheitsrisiken durch bestimmte Arbeiten**

Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Verboten sind auch Tätigkeiten bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von infektionsgefährdendem Material (Blut usw.), Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Auch Gefahrstoffe und Biostoffe können eine Gefährdung bedeuten.





### Umgang mit Gefahrstoffen

Nach dem Mutterschutzgesetz und der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) dürfen werdende und stillende Mütter nicht mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise chronisch schädigenden Gefahrstoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen beschäftigt werden, wenn die Arbeitsplatzgrenzwerte nicht eingehalten sind. Nähere Auskünfte hierüber erteilt das zuständige Regierungspräsidium. Werdende Mütter dürfen darüber hinaus nicht mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden und erbgutverändernden Gefahrstoffen beschäftigt werden, wenn sie diesen bei bestimmungsgemäßem Umgang ausgesetzt sein können (Expositionsverbot). Gleiches gilt für den Umgang mit Stoffen, Zubereitungen und Erzeugnissen, die erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen.

### Infektionsgefährdung

Der Schutz vor Infektionsgefährdung ist insbesondere bei Beschäftigten im Ge-

sundheits- und Pflegebereich zu beachten. Aber auch im Betreuungsbereich von Kleinkindern ist mit einem erhöhten Infektionsrisiko zu rechnen. Eine besondere Infektionsgefährdung besteht bei engem Körperkontakt mit Kindern, Kontakt mit Körperflüssigkeiten wie z. B. Speichel oder Urin oder Blut. Besonders problematisch für werdende Mütter sind Infektionen mit Erregern wie Röteln, Ringelröteln, Windpocken, Masern, Zytomegalie, Mumps, Hepatitis B.

Ein Infektionsrisiko kann im Allgemeinen dann ausgeschlossen werden, wenn eine ausreichende Immunisierung gegen den Erreger bei der Beschäftigten vorhanden ist.

Eine frühzeitige Prophylaxe vor Infektionskrankheiten ist der beste Schutz für die Mutter und das ungeborene Kind sowie unter Kosten- und Organisationsaspekten die günstigste Lösung für den Arbeitgeber. Bei nicht ausreichender Immunität empfiehlt sich – soweit dies unter Berücksichtigung anderer medizinischer Aspekte möglich ist – eine Impfung vor Eintritt einer Schwangerschaft.

## **Generelle Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes**

Verboten sind alle Arbeiten im Akkord, am Fließband mit vorgeschriebenem Arbeitstempo sowie überall dort, wo durch schnelleres Arbeiten mehr verdient werden kann. Verboten ist weiterhin die Beschäftigung werdender oder stillender Mütter mit Arbeiten,

- bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden müssen,
- bei denen sie erhöhten Unfallgefahren insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Abstürzen ausgesetzt sind,
- bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr an einer Berufskrankheit zu erkranken ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
- bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen, dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
- die bei der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art den Fuß stark beanspruchen, zum Beispiel durch Fußantrieb.
- Auf Beförderungsmitteln dürfen werdende Mütter nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats ebenfalls nicht arbeiten.

- Werdende und stillende Mütter dürfen nicht nachts zwischen 20 Uhr und 6 Uhr und nicht an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen beschäftigt werden, wobei in einigen Gewerbebezügen Ausnahmen möglich sind.

Das Regierungspräsidium erteilt Ihnen weitere Auskünfte.

## **Individuelles Beschäftigungsverbot**

Nach dem individuellen Beschäftigungsverbot des Mutterschutzgesetzes dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Befund Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die Fortdauer der Tätigkeit gefährdet ist. Liegt dagegen eine Krankheit vor, so handelt es sich um eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, nicht um ein individuelles Beschäftigungsverbot. Voraussetzung dieses individuellen Beschäftigungsverbotes ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis, demzufolge die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt werden kann. Dem Arzt obliegt aufgrund seiner medizinischen Bewertung die Entscheidung, ob es sich um ein individuelles Beschäftigungsverbot oder um eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit handelt.

## **Mutterschutz im Gesundheitswesen**

Im Bereich des Gesundheitswesens hat der Mutterschutz wegen der vielfältigen Gefahrenquellen eine besondere Bedeutung.

## **Entlohnung**

Wenn die Frau wegen der Beschäftigungsverbote oder Arbeitsbeschränkungen ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen

muss bzw. Beschäftigung oder Entlohnungsart wechselt, dürfen ihr keine Nachteile entstehen. Der Mutterschutzlohn muss mindestens den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn der Schwangerschaft betragen. Das gilt auch bei Einbußen durch z. B. das Verbot der Nachtarbeit, der Akkord- und Fließbandarbeit sowie der Heimarbeit.

Allerdings entfällt die Steuerbegünstigung des § 3 b EStG für gesetzliche und tarifliche Zuschläge.

### **Schutzfrist vor der Entbindung**

Vor der Entbindung haben Sie eine Schutzfrist von sechs Wochen, in der Sie von der Arbeit freigestellt sind. Ihre Schutzfrist vor der Entbindung richtet sich nach dem im Attest verbindlich errechneten mutmaßlichen Geburtstermin, ohne Rücksicht darauf, ob ein ärztlicher Irrtum vorliegt, es sei denn, das Attest wird berichtigt. Die Frist beginnt sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin an dem Wochentag, der dem Tag der voraussichtlichen Entbindung

entspricht. Eine rückschauende Berechnung vom tatsächlichen Tag der Geburt an ist unzulässig. Falls Sie jedoch aus eigenem freien Willen weiter arbeiten möchten und dies Ihrem Arbeitgeber ausdrücklich erklären, können Sie auch während der Schutzfrist beschäftigt werden. Diese Entscheidung können Sie jederzeit wieder rückgängig machen.

### **Schutzfrist nach der Entbindung**

Nach der Entbindung dürfen Sie während einer Schutzfrist von acht Wochen nicht beschäftigt werden. Die Mutterschutzfrist endet nach acht Wochen an dem Wochentag, der dem Tag der Entbindung entspricht. Für Mütter nach Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten zusätzlich um den Zeitraum, um den sich die Mutterschutzfrist vor der Frühgeburt verkürzt hat. Außerdem verlängert sich die nachgeburtliche Mutterschutzfrist bei allen sog. vorzeitigen Entbindungen um den Zeitraum, der durch die zu frühe Geburt vorher nicht in Anspruch genommen werden konnte. Die

Schutzfrist nach der Geburt ist zwingend, sie kann nicht mit Einwilligung der Mutter verkürzt werden. Sie können jedoch eine Schule weiter besuchen oder an Prüfungen teilnehmen. Verboten sind nur die Tätigkeiten, die als Erwerbsarbeit zum Nutzen des Arbeitgebers zählen. Auch nach einer Totgeburt bestehen die normalen Schutzfristen nach der Entbindung. Ausnahmsweise besteht in diesem Fall und ebenso beim Tod des Kindes nach der Geburt die Möglichkeit auf ausdrückliches Verlangen der Arbeitnehmerin, diese schon vor Ablauf der Schutzfrist wieder zu beschäftigen, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen. Jedoch gilt auch in diesen Fällen unabhängig von dem Willen der Frau ein absolutes Beschäftigungsverbot während eines Zeitraums von zwei Wochen nach der Geburt.

### Erholungsurlaub

Fehlzeiten aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten haben keine Kürzung des Urlaubsanspruchs der Frau zur Folge. Das Mutterschutzgesetz stellt dies ausdrücklich klar. Der Erholungsurlaub darf wegen der Mutterschutzzeiten (anders als bei der Elternzeit) keinesfalls gekürzt werden. Urlaub, der vor Beginn des Mutterschutzes nicht oder nicht vollständig

in Anspruch genommen werden konnte, kann auch noch nach Ablauf der Mutterschutzfristen im laufenden oder im nächsten Kalenderjahr beansprucht werden.

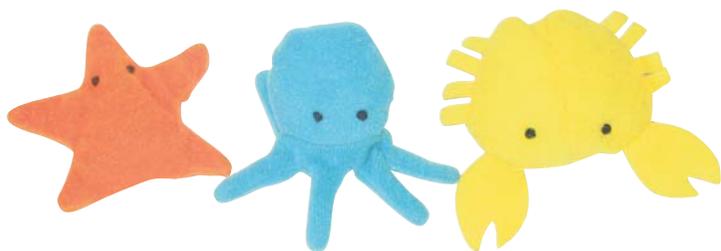
### Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld wird auf Antrag für die Dauer von sechs Wochen vor und acht Wochen (bzw. für die verlängerten Schutzfristen) nach der Geburt sowie für den Entbindungstag gezahlt, also während der Zeitspanne, in der Sie von Ihrer Arbeit freigestellt sind.

Anspruch haben werdende Mütter, die Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind, wenn sie

- wegen der Schutzfristen kein Arbeitsentgelt erhalten und
- bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben und
- das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig aufgelöst wurde.

Das Mutterschaftsgeld wird bei Pflicht- oder freiwillig Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung von den Krankenkassen gezahlt. Dazu benötigen Sie eine Bescheinigung, die Ihr Arzt innerhalb von sieben Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungstermin ausstellt. Eine weitere



Bescheinigung zur Vorlage bei der Krankenkasse stellt der Arbeitgeber aus. Sie enthält Angaben für die Errechnung des Mutterschaftsgeldes.

Unter der Voraussetzung, dass Sie nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind und

- in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in der Heimarbeit beschäftigt sind
- oder Ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist,

erhalten Sie Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn ([www.bva.de](http://www.bva.de), [www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de), Tel.: 0228/619-1888).

### **Höhe des Mutterschaftsgeldes/ Arbeitgeberzuschuss**

Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung und am Entbindungstag erhalten Frauen folgende Leistungen:

- Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung: pro Tag maximal bis zu 13 Euro Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt,
- in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung: Mutterschaftsgeld von einmalig 210 Euro durch das Bundesversicherungsamt,
- in der privaten Krankenversicherung versicherte oder nicht versicherte Frauen: Mutterschaftsgeld von einmalig 210 Euro durch das Bundesversicherungsamt und Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zum durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt,
- Frauen, deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wurde: pro Tag maximal bis zu 13 Euro Mutterschaftsgeld, der Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zum bisherigen durchschnittlichen

kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt wird Mitgliedern von der gesetzlichen Krankenkasse, in anderen Fällen vom Bundesversicherungsamt ausgezahlt.

Der Arbeitgeberzuschuss entfällt im Falle einer erneuten Schwangerschaft für die Zeit, in der die Frau noch Elternzeit wegen eines vorher geborenen Kindes in Anspruch nimmt, es sei denn, dass sie während der Elternzeit und während der erneuten Schwangerschaft eine zulässige Teilzeitarbeit leistet.

### **Aufwendungsausgleichsgesetz und Umlageverfahren**

Alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe nehmen an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (sog. U2-Verfahren) teil und erhalten die Aufwendungen, die sie an Frauen zahlen, in vollem Umfang ersetzt. Erstattet werden die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld, das im Falle von Beschäftigungsverboten zu zahlende Arbeitsentgelt sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Erstattungsfähig sind auch die Ausbildungsvergütungen. Zuständig für die Erstattung sind die gesetzlichen Krankenkassen; für geringfügig Beschäftigte nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch ist zuständige Krankenkasse die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung. Die zu gewährenden Beiträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der Krankenkasse gewährt, bei der die anspruchsberechtigten Frauen versichert sind.

### **Stillen**

Wenn Sie keine Elternzeit nehmen, können Sie sich während der Arbeitszeit für das Stillen ohne Verdienstaufschlag freistellen lassen. Für stillende Mütter gelten nach Ablauf der Schutzfrist im Wesentlichen die gleichen Beschäftigungsbeschränkungen wie für werdende Mütter. Damit will der Gesetzgeber das Stillen als Ernährungsform für Säuglinge unterstützen.



## ❁ Medizinische Versorgung

### Entbindung

Sie können Ihr Kind ambulant in einem Krankenhaus, in einer von einer Hebamme oder einem Entbindungspfleger geleiteten Einrichtung, in einer ärztlich geleiteten Einrichtung, in einer Hebammenpraxis oder im Rahmen einer Hausgeburt entbinden. Ebenfalls ist eine stationäre Entbindung in einem Krankenhaus oder in einer anderen stationären Einrichtung möglich. Die Kosten hierfür werden von den gesetzlichen Krankenkassen übernommen.

### Ärztliche Untersuchungen

Sofern Sie in einem Krankenhaus entbinden, werden Sie nach der Niederkunft von einem Arzt untersucht. Bei einer ambulanten Entbindung sollten Sie diese Untersuchung von Ihrem behandelnden Frauenarzt vornehmen lassen. Eine weitere abschließende Untersuchung sollten Sie etwa sechs Wochen später in Anspruch nehmen.

### Hebammenhilfe

Unabhängig ob Sie ambulant oder stationär entbinden, haben Sie Anspruch auf eine umfassende medizinische Hilfe und Begleitung durch eine Hebamme. Hierzu gehören zum einen die Wochenbettbetreuung und zum anderen Rückbildungsgymnastik. In den ersten 10 Tagen nach der Geburt kann die Hebamme bis zu zweimal täglich zu Ihnen nach Hause kommen. Für den Zeitraum vom 11. Tag bis zum Ende der achten Lebenswoche stehen Ihnen noch weitere 16 Hausbesuche durch die Hebamme zu. Wieviele Besuche nötig sein werden besprechen Sie bitte mit Ihrer Hebamme.

In der Zeit nach der achten Lebenswoche bis zum Ende der Stillzeit und für die Zeit der Beikost Einführung kann die Hebamme Sie noch durch weitere 8 Hausbesuche unterstützen. Die Leistungen der Wochenbettbetreuung umfassen neben der Über-

wachung des Wochenbettes auch die Überwachung der Entwicklung des Säuglings, die Stillförderung und Unterstützung bei Stillschwierigkeiten und bei Ernährungsproblemen des Säuglings. Die Rückbildungsgymnastik wird durch die Hebammen oft in Kursen angeboten und beginnt meistens sechs bis acht Wochen nach der Entbindung. Die Kosten für die Hausbesuche und die Rückbildungsgymnastik trägt Ihre Krankenkasse. Von dieser erhalten Sie auch weitere Informationen, welche Leistungen im Rahmen der Schwangerschaft, Geburt und Mutterschaft durch die Krankenkasse übernommen werden. Bitte nehmen Sie schon während der Schwangerschaft Kontakt zu einer Hebamme auf, um im Wochenbett gut versorgt zu sein.

### **Häusliche Pflege, Haushaltshilfe**

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Sie Anspruch auf häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Entbindung erforderlich ist. Haushaltshilfen erhalten Sie, soweit Ihnen wegen Ihrer Schwangerschaft oder Entbindung die Weiterführung des Haushaltes nicht möglich ist und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann.

### **Neugeborenenuntersuchung für bestimmte Stoffwechselkrankheiten**

Das Land Hessen bietet für alle Neugeborenen eine Untersuchung auf verschiedene Stoffwechselkrankheiten an. Bei allen Neugeborenen wird die neue Methode der Tandem-Massenspektrometrie angewandt. So ist es jetzt möglich, mit einem Messgang Hinweise über mehr als 15 angeborene

Stoffwechselkrankheiten zu erhalten. Bei frühzeitiger Erkennung und Behandlung können schwere Folgeschäden für ihr Kind verhindert werden. Zur Untersuchung wird ein Blutstropfen von Ihrem Kind benötigt, der entweder im Krankenhaus oder von ihrer Hebamme oder dem Kinderarzt/in entnommen werden kann. Wichtig ist aber, dass die Untersuchung in den ersten Lebenstagen stattfindet (bis zum fünften Lebenstag), da bei späterer Untersuchung schon Schäden eingetreten sein können. Die Untersuchung ist für die Eltern kostenfrei; sie wird durch die Krankenkassen finanziert.

### **Neugeborenenhörscreening**

Ebenfalls bereits in den ersten Lebenstagen wird in fast allen Geburtskliniken in Hessen die Hörfähigkeit des Neugeborenen untersucht. Um die Untersuchung technisch einwandfrei und möglichst für jedes Kind verfügbar zu machen, erfolgt auch bei dieser Untersuchung eine zentrale Qualitätssicherung. Die Untersuchung im Krankenhaus ist kostenfrei.



### Die U1 bis U9

Die Kasse bietet insgesamt 10 Früherkennungsuntersuchungen (U1, U2, U3, U4, U5, U6, U7, U7a, U8 und U9) für Ihr Kind an, die bis zum sechsten Lebensjahr reichen. Die U1 und meistens noch die U2 werden im Krankenhaus durchgeführt, alle anderen übernimmt Ihre Kinderärztin oder Ihr Kinderarzt.

Auch einige Hausärzte führen diese Untersuchungen durch. Dabei sollten Sie Ihr Kind kostenlos impfen lassen.

Auf Initiative des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration hat der Landtag im Dezember 2007 das Hessische Kindergesundheitsschutzgesetz beschlossen. Mit diesem Gesetz sind die Eltern verpflichtet, die von den Krankenkassen finanzierten Vorsorgeuntersuchungen bei Ihrem Kind rechtzeitig durchführen zu lassen. Sie können weiterhin den Arzt frei wählen.

Es wird lediglich nach der Untersuchung ein Formular an das Hessische Kindervorsorgezentrum an der Universitätsklinik Frankfurt gesandt, in dem bestätigt wird, dass bei dem Kind eine Untersuchung erfolgt ist.

Informationen über den Gesundheitszustand des Kindes werden nicht übermittelt. Das Kindervorsorgezentrum stellt fest für welches Kind keine Teilnahmebestätigung vorliegt. Dann erinnert es die Eltern an die Untersuchung. Wenn danach das Kind noch immer nicht zur Untersuchung gebracht wurde, wird das zuständige Jugendamt informiert.

Die Kosten für die Untersuchungen werden von den Krankenversicherungen getragen, wenn sie während der vorgesehenen Zeiträume durchgeführt werden; die Kinder haben einen Anspruch auf die Untersuchungen.

Die Zeiträume finden Sie auch auf der Titelseite des gelben Untersuchungsheftes, das Ihnen für Ihr Kind bei der Geburt zur Verfügung gestellt wurde.

Die Vorsorgeuntersuchungen sind wichtig für Ihr Kind, eventuell auftretende Krankheiten oder Beeinträchtigungen können so rechtzeitig erkannt und die Entwicklung Ihres Kindes gezielt unterstützt werden.





## ✧ Elterngeld ✧

### Regelungen zum Elterngeld

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten und hat das Bundeserziehungsgeldgesetz abgelöst.

Das Elterngeld ist zentrales Element einer Neuausrichtung der familienpolitischen Leistungen der Bundesregierung. Ein abgestimmter Dreiklang aus unterstützender Infrastruktur, einer familienbewussten Arbeitswelt und gezielter finanzieller Förderung, die den unterschiedlichen Lebensphasen und Lebenslagen von Familien folgt, verbessert die Chancen für Familien. In diesem Dreiklang zielt das Elterngeld darauf ab, Menschen in ihrem Wunsch nach einem Leben mit Kindern zu unterstützen und Eltern und Kinder besser und dauerhaft finanziell abzusichern.

Das Elterngeld hilft allen Eltern, die sich im ersten Lebensjahr des Neugeborenen vorrangig der Betreuung ihres Kindes widmen wollen, bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage. Es will dazu beitragen, dass sich die gegenwärtige individuelle wirtschaftliche Situation und spätere Möglichkeiten der Daseinsvorsorge für diese Mütter und Väter nicht dadurch verschlechtern, dass sie ihr Kind in seinen ersten Lebensmonaten vorrangig selbst betreuen.

Zuständig für die Leistungen nach dem BEEG sind die Elterngeldstellen bei den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales (siehe Seite 119/120).

### Die wichtigsten Elemente des Elterngeldes sind:

- Das Elterngeld orientiert sich an der Höhe des monatlichen Nettoeinkommens, welches dem betreuenden Elternteil vor der Geburt des Kindes zur Verfügung stand und welches nach der Geburt wegfällt. Das entfallende Erwerbseinkommen wird mit einer Ersatzrate ausgeglichen. Die Ersatzrate ist nach der Höhe des Einkommens vor der Geburt gestaffelt. Das entfallende Einkommen wird bei einem Nettoeinkommen
  - von 1.240 Euro und mehr zu 65 Prozent,
  - von 1.220 Euro zu 66 Prozent,
  - zwischen 1.000 Euro und 1.200 Euro zu 67 Prozent ersetzt.

Geringverdiener mit einem Erwerbseinkommen unter 1.000 Euro netto erhalten durch eine gleitende Anhebung der Ersatzrate bis zu 100 Prozent ersetzt.

- Mindestbetrag von 300 Euro im Monat auch für Eltern, die vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren.
- Flexible Bezugsmöglichkeiten und Berücksichtigung kurzer Geburtenfolge: Den Eltern steht zusammen grundsätzlich ein Kontingent von 14 Monatsbeträgen zu. Das Elterngeld kann auch in halbierten Beträgen ausgezahlt werden und somit auf einen Auszahlungszeitraum von bis zu 28 Monaten ausgedehnt werden.

Familien mit zwei Kindern, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder mit drei oder mehr Kindern, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten zusätzlich einen Geschwis-



terbonus. Der Geschwisterbonus beträgt 10 % des Elterngeldes, jedoch mindestens 75 Euro.

• **Partnermonate als Bonus zur Kernzeit des Elterngeldes:**

Wollen zwei Elternteile die Betreuung und Erziehung des Kindes übernehmen, kann ein Elternteil allein maximal zwölf Monate das Elterngeld in Anspruch nehmen. Zwei weitere Monate sind dem Partner vorbehalten. Er muss seine Erwerbstätigkeit in dieser Zeit einschränken, um das Elterngeld zu erhalten. Erstmals besteht eine realistische Möglichkeit für Mütter und Väter, die Erziehungsarbeit untereinander aufzuteilen. Mütter werden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Väter in ihrem Wunsch nach einer aktiven Rolle in der Erziehung unterstützt.

**Wer hat Anspruch auf Elterngeld?**

Anspruch auf Elterngeld haben **Mütter und Väter**,

- die einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben,

- die mit ihren Kindern in einem Haushalt leben,
- die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen und
- keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben.

**Auch die Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partner**, die das Kind nach der Geburt betreuen und erziehen – auch wenn es nicht ihr eigenes ist –, können Elterngeld erhalten.

Anspruch auf Elterngeld kann auch haben, wer bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen wegen einer Entsendung in das Ausland durch seinen Arbeitgeber oder Dienstherrn oder wegen einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer vorübergehend weder einen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat.

Dasselbe gilt auch für die mit dem Entsandten oder Entwicklungshelfer in einem Haushalt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner.

### **Wohnsitz bzw. gewöhnlicher Aufenthalt**

Für den Begriff Wohnsitz oder **gewöhnlicher Aufenthalt** gelten die Bestimmungen des § 30 Abs. 3 SGB I.

Den **Wohnsitz** begründet jemand dort, wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er diese Wohnung beibehalten und benutzen wird (§ 30 Abs. 3 Satz 1 SGB I). Ein Wohnsitz liegt nur vor, solange eine Wohnung vorhanden ist, die für die Verhältnisse des Betroffenen ausreichend ausgestattet ist.

Wer sich im Ausland aufhält, behält seinen Wohnsitz in Deutschland dann bei, wenn die Wohnung im Inland auch bei vorzeitiger Rückkehr sofort wieder genutzt werden kann und der Auslandsaufenthalt voraussichtlich in der Regel ein Jahr nicht überschreiten wird oder tatsächlich nicht überschreitet.

Seinen **gewöhnlichen Aufenthalt** hat jemand dort, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem bestimmten Ort oder in diesem bestimmten Gebiet nicht nur vorübergehend verweilt (§ 30 Abs. 3 Satz 2 SGB I).

Es kommt nicht auf die Verfügungsgewalt über die eigene Wohnung an, sondern auf eine körperliche Anwesenheit von gewisser Dauer. Dient der Aufenthalt im Bundesgebiet lediglich Besuchs-, Erholungs-, Kur- oder ähnlichen vorübergehenden privaten Zwecken, ist ein gewöhnlicher Aufenthalt nicht gegeben.

### **Kindschaftsverhältnis zur Antragstellerin oder zum Antragsteller**

Anspruch auf Elterngeld besteht für eigene Kinder, egal ob sie ehelich, nichtehelich oder für ehelich erklärt sind.

Elterngeld erhalten auch

- Eltern, die ein Kind in Adoptionspflege nehmen,
- Stiefeltern,
- Eltern, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zusammen leben,
- der Vater eines nichtehelichen Kindes, wenn er mit dem Kind in einem Haushalt lebt, auch dann, wenn die von ihm erklärte Vaterschaftsanerkennung noch nicht wirksam oder über die von ihm erklärte Vaterschaft noch nicht entschieden ist.

In Adoptionspflege befindet sich ein Kind, das laut Bestätigung der Adoptionsvermittlungsstelle oder des Jugendamtes mit dem Ziel der Annahme als Kind (Adoption) in den Haushalt des Annehmenden aufgenommen ist. Für Kinder in Adoptionspflege und adoptierte Kinder wird das Elterngeld für bis zu 14 Monate jeweils von der Aufnahme an gezahlt. Der Anspruch endet jedoch unabhängig von der Leistungsdauer mit der Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

Bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern haben **Verwandte bis dritten Grades und ihre Ehegatten bzw. Lebenspartner** Anspruch auf Elterngeld, wenn sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen und das Elterngeld von anderen Berechtigten nicht in Anspruch genommen wird.

Für Kinder, die auf der Grundlage des Kinder- und Jugendrechts (SGB VIII) in Pflegefamilien leben, kann kein Elterngeld bezogen werden. Das Jugendamt übernimmt den notwendigen Lebensunterhalt und die Pflegeeltern erhalten laufende monatliche Leistungen, deren Höhe vom örtlichen Jugendamt festgesetzt wird.

### **Betreuung und Erziehung im eigenen Haushalt**

Haushalt ist die Wirtschafts- und Wohngemeinschaft innerhalb der Familie. Die Voraussetzung der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft ist auch dann noch erfüllt, wenn aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung des Kindes nicht sofort nach der Geburt aufgenommen werden kann. Eine vorübergehende Unterbrechung der Betreuung und Erziehung (z. B. wegen Krankenhausaufenthalts des Kindes) hat keine Auswirkungen auf den Anspruch auf Elterngeld.

### **Beschäftigung nach der Geburt des Kindes**

Elterngeld können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Selbstständige, Gewerbetreibende, Studentinnen und Studenten, Hausfrauen und Hausmänner erhalten.

Der Bezug von Elterngeld ist nicht davon abhängig, ob und in welcher Form der Elternteil, der es beantragt, vor der Geburt gearbeitet hat.

Nach der Geburt des Kindes darf allerdings keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, um einen Anspruch auf Elterngeld geltend machen zu können. Keine volle Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn

- die wöchentliche Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt 30 Stunden nicht übersteigt,
- eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausgeübt wird oder
- als Tagespflegeperson (§ 23 SGB VIII) nicht mehr als fünf Kinder in Tagespflege betreut werden.

Wird nach der Geburt des Kindes **Resturlaub** genommen, werden die dem Urlaub zu Grunde liegenden wöchentlichen Arbeitsstunden auf den jeweiligen Lebensmonat umgerechnet.

Als Erwerbstätigkeit gelten auch geringfügige oder kurzzeitige Beschäftigungen im Sinne der §§ 40 bis 40b EStG.

Auch **Auszubildende und Studierende** erhalten Elterngeld. Die jeweilige Ausbildung muss nicht unterbrochen werden. Auf die Zahl der Wochenstunden, die für die Ausbildung aufgewendet werden, kommt es, anders als bei der Erwerbsarbeit, nicht an.

## Haben Ausländerinnen und Ausländer Anspruch auf Elterngeld?

Freizügigkeitsberechtigte Ausländerinnen und Ausländer haben Anspruch auf Elterngeld. Dies sind in der Regel Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes (EU/EWR-Bürger) und der Schweiz und deren Familienangehörige mit einer Aufenthaltserlaubnis EU.

EU-/EWR-Bürgerinnen und Bürger mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedsstaat der EU oder des EWR können unter bestimmten Voraussetzungen Elterngeld erhalten, wenn sie oder ihr Ehepartner in einem inländischen Arbeitsverhältnis mit einer mehr als geringfügigen Beschäftigung (§ 8 SGB IV) stehen.

Nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländerinnen und Ausländer können ebenfalls Elterngeld erhalten, wenn sie im Besitz einer Niederlassungserlaubnis sind oder eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt.

Es besteht jedoch kein Anspruch auf Elterngeld, wenn die Aufenthaltserlaubnis

- zum Zweck der Ausbildung (§§ 16, 17 des Aufenthaltsgesetzes - AufenthG -) erteilt wurde,
- nach § 18 Abs. 2 des AufenthG erteilt wurde und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach der Beschäftigungsverordnung nur für einen bestimmten Höchstzeitraum erteilt werden darf,

- wegen eines Krieges in ihrem Heimatland (§ 23 Abs. 1 AufenthG) oder nach den §§ 23a, 24, 25 Abs. 3 bis 5 AufenthG erteilt wurde.

### Ausnahmen:

Bei Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach §§ 23 Abs. 1, 23a, 24, 25 Abs. 3 bis 5 AufenthG ist ein Anspruch gegeben, wenn der Ausländer sich seit mindestens drei Jahren rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält.

Die Aufenthaltsberechtigung und unbefristete Aufenthaltserlaubnis nach dem früheren Ausländergesetz gelten fort als Niederlassungserlaubnis. Bei der befristeten Aufenthaltserlaubnis ist der bisherige Aufenthaltswitz maßgeblich.

Algerische, marokkanische, türkische und tunesische Staatsangehörige sowie deren Familienangehörige haben - soweit die einschlägigen Assoziationsabkommen mit der EWG angewandt werden können - unter den selben Voraussetzungen wie Deutsche Anspruch auf Elterngeld.

Steht ein Elternteil in einem ausländischen Arbeitsverhältnis, ist eventuell ein vorrangiger Anspruch auf Familienleistungen gegenüber dem Beschäftigungsstaat gegeben. Der Anspruch auf Elterngeld ruht, wenn der Anspruch auf ausländische Familienleistungen nicht geltend gemacht wird.





Mitglieder der NATO-Truppe oder ihres zivilen Gefolges und deren Angehörige erhalten grundsätzlich kein Elterngeld. Eine Ausnahme gilt jedoch **für sozialversicherungspflichtig erwerbstätige Ehegatten oder Lebenspartner** eines NATO-Truppenmitglieds. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts liegen bei Ehegatten und Lebenspartnern, die als angestellte Beschäftigte in alle Zweige der deutschen Sozialversicherung (Arbeitslosen, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung) eingebunden sind, eigene rechtliche Beziehungen zur Bundesrepublik Deutschland vor, die trotz der Regelung des Artikel 13 ZA-NATO-Truppenstatut einen eigenen Anspruch auf deutsche Familienleistungen und damit auch Elterngeld begründen.

Beamten und Beamte sind nicht in die deutsche Sozialversicherung eingebunden, aber dennoch hinreichend mit dem deutschen System der sozialen Sicherheit

verbunden und haben somit auch einen eigenen Anspruch auf Elterngeld.

Selbstständige sind ebenfalls nicht in die deutsche Sozialversicherung eingebunden, so dass im Einzelfall zu prüfen ist, ob sie hinreichend mit dem deutschen System der sozialen Sicherheit und Fürsorge verknüpft sind. Dies ist nach der Rechtsprechung des BSG unter anderem dann zu bejahen, wenn sie in Deutschland als Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter Beiträge zu allen fünf Zweigen der Sozialversicherung leisten. Auch hier dürfte das Bestehen eines Versicherungspflichtverhältnisses nach § 24 SGB III regelmäßig zum Nachweis ausreichen.

Ausreichend ist ebenfalls, dass die berechtigte Person vor der Geburt des betreuten Kindes Einkommen aus Erwerbstätigkeit außerhalb des Bereichs der NATO-Truppe hatte, das bei der Prüfung, in welcher Höhe Elterngeld zusteht, zu berücksichtigen ist (BSG vom 30.09.2010, Az. B 10 EG 11/09 R). Ist der Ehegatte oder Lebenspartner sozialversicherungspflichtig erwerbstätig, so muss er alle allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen eines Anspruchs auf Elterngeld erfüllen, um einen eigenen Anspruch zu haben.

### Wie hoch ist das Elterngeld?

Elterngeld wird mindestens in Höhe von monatlich 300 Euro (Mindestbetrag) und bei der Berechnung nach einem vorange-

gangen Erwerbseinkommen höchstens bis zu monatlich 1.800 Euro (Höchstbetrag) gezahlt. Durch weitere Zuschläge für Geschwister und Mehrlinge kann sich der Elterngeldanspruch erhöhen.

### **Elterngeld für Nichterwerbstätige**

Eltern, die im maßgeblichen Zwölfmonatszeitraum vor Geburt des Kindes bzw. vor Beginn der Mutterschutzfrist nicht erwerbstätig waren (z. B. Hausfrauen, Hausmänner, Studentinnen, Studenten usw.), erhalten monatlich einen Mindestbetrag in Höhe von 300 Euro.

### **Elterngeld für Erwerbstätige**

Für Eltern, die in den zwölf Kalendermonaten vor der Geburt bzw. vor Beginn der Mutterschutzfrist erwerbstätig waren, ist das in diesem Zeitraum durchschnittlich monatlich erzielte Einkommen Grundlage für die Berechnung des Elterngeldes. Das entfallende Einkommen wird bei einem maßgeblichen Nettoeinkommen vor der Geburt von 1.240 Euro und mehr zu 65 Prozent, von 1.220 Euro zu 66 Prozent, zwischen 1.000 Euro und 1.200 Euro zu 67 Prozent ersetzt.

### **Elterngeld bei Einkommen unter 1.000 Euro**

Für Antragstellerinnen und Antragsteller, deren maßgebliches (Netto)Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes geringer als monatlich 1.000 Euro war, wird der Prozentsatz angehoben. In diesem Fall steigt für je zwei Euro des Differenzbetrages zwischen dem maßgeblichen (Netto)Erwerbseinkommen vor Geburt des Kindes und 1.000 Euro das Elterngeld von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte auf bis zu 100 Prozent.

### **Beispiel:**

Das monatliche Nettoeinkommen des Elterngeldberechtigten beträgt vor der Geburt des Kindes 600 Euro. Die Geringverdienergrenze liegt bei 1000 Euro, somit ergibt sich eine Differenz von 400 Euro. Diese Differenz von 400 Euro führt dazu, dass der Elterngeldberechtigte zusätzlich 20 Prozent, also 87 Prozent, Ausgleich erhält.

### **Berechnung:**

400 Euro geteilt durch 2 Euro gleich 200 Euro  
200 Euro mal 0,1 gleich 20 Prozent  
67 Prozent plus 20 Prozent gleich 87 Prozent.

Bei einem durchschnittlichen (Netto)Erwerbseinkommen von 600 Euro vor der Geburt des Kindes erhöht sich das Elterngeld von 67 Prozent auf 87 Prozent und beträgt statt 402 Euro nunmehr 522 Euro.

### **Elterngeld bei gleichzeitiger Teilerwerbstätigkeit**

Teilzeitarbeit oder die Ausübung eines Minijobs steht dem Anspruch auf Elterngeld nicht entgegen, solange sie nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats beträgt. Das Einkommen aus Teilzeitarbeit oder die Einkünfte aus Minijobs werden jedoch beim Elterngeld berücksichtigt. Der anspruchsberechtigte Elternteil erhält Elterngeld lediglich als Ersatz für den entfallenden Einkommensanteil. D. h. das Elterngeld wird aus der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt (höchstens 2.770 Euro) und dem im Bezugszeitraum voraussichtlich erzielten Einkommen aus der Teilzeitarbeit oder dem Minijob errechnet.

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich nach dem (Netto)Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes. Das (Netto)Einkommen wird mindestens zu 65 oder 67 Prozent, bei Einkommen unter 1.000 Euro bis zu 100 Prozent ersetzt.

Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist der Elterngeldstelle umgehend mitzuteilen. Diese kann dann das Elterngeld nötigenfalls neu berechnen. Das Elterngeld für die Monate ohne Erwerbstätigkeit und für die Monate mit Teilzeitbeschäftigung wird gesondert berechnet.

#### Beispiel:

a) Durchschnittliches (Netto)Erwerbseinkommen im maßgeblichen Zeitraum vor Geburt des Kindes 1.500 Euro

b) Durchschnittliches (Netto)Erwerbseinkommen aus der Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum 1.000 Euro

Höhe des Elterngeldes:

Differenz aus a) und b) 500 Euro

davon 65 Prozent =  
zustehendes Elterngeld mtl. 325 Euro

### **Elterngeld bei Mehrlingsgeburten**

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts löst jedes Mehrlingskind grundsätzlich einen eigenständigen Elterngeldanspruch aus. Eltern haben für jedes Mehrlingskind einen Anspruch auf

Beispiel für die Aufteilung der Elterngeldmonate bei Zwillingen:

Die Eltern haben jeweils vierzehn Lebensmonate Elternzeit genommen. Die Mutter bezieht in den ersten drei Lebensmonaten jedes Zwillingss Mutterschaftsleistungen.

Die Elterngeldmonate können zum Beispiel wie folgt verteilt werden.

1. Kind:

Die ersten drei Lebensmonate bezieht die Mutter Mutterschaftsleistungen. Diese Monate gelten als Monate, für die die Mutter Elterngeld bezieht. Darüber hinaus beantragt die Mutter noch den 4. bis 12. Lebensmonat Elterngeld. Der Vater kann den 13. und 14. Lebensmonat Elterngeld beantragen. Die Beträge für 14 Monate wurden somit verbraucht.

2. Kind:

Die ersten drei Lebensmonate bezieht die Mutter Mutterschaftsleistungen. Diese Monate gelten als Monate, für die die Mutter Elterngeld bezieht. Der Vater beantragt den 1. bis 11. Lebensmonat Elterngeld. Die Beträge für 14 Monate wurden somit auch für den zweiten Zwilling verbraucht.

bis zu 14 Monate Elterngeld. Der Anspruch besteht vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes. Das für jeden Mehrling zustehende Elterngeld erhöht sich für jeden Mehrling um 300 Euro (Mehrlingszuschlag).

Ein mehrfacher Einkommensersatz durch Elterngeld für denselben Berechtigten ist jedoch ausgeschlossen. Deshalb wird das Elterngeld für das ältere Mehrlingskind auf das zeitgleich gezahlte Elterngeld für das jüngere angerechnet. Anrechnungsfrei für jedes Kind bleiben ein Betrag von 300 Euro (Mindestelterngeld) sowie zusätzlich der Mehrlingszuschlag von 300 Euro für jeden weiteren Mehrling.

Mutterschaftsleistungen, die der Mutter für die Zeit nach der Geburt zustehen, werden auf das Elterngeld für alle Kinder angerechnet. Diese Monate verringern somit die Zahl der möglichen Elterngeldmonate, die sich beide Eltern für jedes Mehrlingskind teilen können.

### **Elterngeld mit Geschwisterzuschlag**

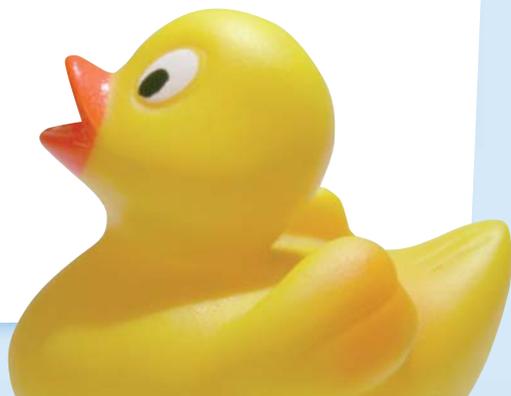
Lebt der anspruchsberechtigte Elternteil mit einem weiteren Kind unter 3 Jahren oder mit zwei weiteren Kindern unter 6 Jahren in einem Haushalt, wird das Elterngeld um 10 Prozent, mindestens jedoch um 75 Euro, erhöht. Für angenommene Kinder gilt als Alter der Zeitraum seit der Aufnahme des Kindes, soweit das Kind zum Zeitpunkt der Aufnahme das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ist ein vom anspruchsberechtigten Elternteil betreutes Kind behindert im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, (mindestens mit einem Grad der Behinderung von 20) erhöht sich die Alters-

grenze zur Berücksichtigung des Zuschlags für dieses Kind auf 14 Jahre.

Mit dem Ende des Monats, in dem das ältere Geschwisterkind seinen dritten bzw. seinen sechsten Geburtstag vollendet, entfällt der Erhöhungsbetrag. Der Anspruch auf den Grundbetrag des Elterngeldes bleibt bis zum Ende des Bezugszeitraums von zwölf oder vierzehn Monaten bestehen. Für Mehrlingskinder besteht kein Anspruch auf Geschwisterbonus.

#### **Beispiel:**

Das anspruchsauslösende Kind ist am 1.2.2012 geboren und die Mutter beantragt Elterngeld für zwölf Monate. Ein weiteres Kind, das am 1.1.2010 geboren wurde, lebt ebenfalls im Haushalt der Mutter. Für dieses Kind wird bis Vollendung des 3. Lebensjahres, also bis zum 31.12.2012, das Elterngeld für das Neugeborene um den Geschwisterzuschlag erhöht. Wenn das Elterngeld 300 Euro beträgt, weil keine Erwerbstätigkeit vor der Geburt des jüngsten Kindes ausgeübt wurde, erhöht es sich für diesen Zeitraum somit auf 375 Euro.



**Beispiel:**

Beide Elternteile waren vor Geburt des Kindes erwerbstätig und beide erfüllen gleichzeitig die Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld. Die 14 Monatsbeträge können wie folgt aufgeteilt werden:

1. nacheinander (z. B. erster Elternteil bis zu zwölf Monatsbeträge - zweiter Elternteil mindestens zwei Monatsbeträge)
2. gleichzeitig (z. B. jeder Elternteil sieben Monatsbeträge); dies führt zu einem doppelten Verbrauch von Monatsbeträgen und zu einer entsprechenden Verkürzung des Bezugszeitraums (z. B. sieben Monate).

### **Für welchen Bezugszeitraum kann Elterngeld gezahlt werden?**

Elterngeld kann vom Tag der Geburt des Kindes längstens bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats bezogen werden. In Adoptions- und Adoptionspflegefällen wird Elterngeld ab dem Tag der Aufnahme des Kindes bei der berechtigten Person für die Dauer von bis zu 14 Monaten, längstens bis

zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes, gezahlt.

Das Elterngeld wird für volle Lebensmonate eines Kindes und nicht für Kalendermonate gezahlt.

**Beispiel:**

Geburt des Kindes am 22.12.2013

1. Lebensmonat =  
22.12.2013 bis 21.01.2014
  2. Lebensmonat =  
22.01.2014 bis 21.02.2014
  3. Lebensmonat =  
22.02.2014 bis 21.03.2014
- usw.

Ein Elternteil kann längstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen.

Anspruch auf zwei weitere Monate (Partnermonate) besteht nur dann, wenn vom Partner für zwei Monate eine vor der Geburt des Kindes ausgeübte Erwerbstätigkeit unterbrochen oder auf bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Lebensmonats eingeschränkt wird und sich ein Elterngeldanspruch (Ersatz des dadurch weggefallenen Erwerbseinkommens) ergibt. Ist z. B. nur ein Elternteil vor der Geburt des Kindes erwerbstätig gewesen, kann nur dann insgesamt für 14 Monate Elterngeld bezogen werden, wenn dieser Elternteil mindestens zwei Monate lang

keine Erwerbstätigkeit ausübt oder diese einschränkt. Wann und in welchem Umfang innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes dies erfolgt, können sie selbst entscheiden.

Eltern können die 12 oder 14 Monatsbeträge, auf die sie Anspruch haben, nach Aufteilung untereinander nicht nur **abwechselnd**, sondern auch **gleichzeitig** nehmen. Zeiten gleichzeitiger Inanspruchnahme von Elterngeld führen dabei zu einem doppelten Verbrauch von Monatsbeträgen und zu einer entsprechenden Verkürzung des Bezugszeitraums.

Ein vor der Geburt des Kindes **erwerbstätiger Elternteil** kann ausnahmsweise für die **gesamten 14 Monate** Elterngeld beziehen, wenn die Betreuung des Kindes durch den anderen Elternteil **unmöglich** ist (z. B. wegen schwerer Krankheit, Behinderung oder Tod) oder wenn mit dem Betreuungswechsel eine **Gefährdung des Kindeswohls** verbunden wäre. Ein Ausnahmetatbestand ist nicht gegeben, wenn nur wirtschaftliche Gründe vorliegen.

### ***Festlegung der Bezugsmonate***

Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, müssen sie entscheiden, für welche Monate Elterngeld bezogen werden und welcher Elternteil anspruchsberechtigt sein soll. Ein Antrag gilt grundsätzlich für den gesamten Elterngeldzeitraum.

Der Antrag auf Elterngeld kann jedoch bis zum Ende des Bezugszeitraumes ohne Angaben von Gründen geändert werden, soweit die Monatsbeträge noch nicht ausbezahlt wurden. Die Änderungsmöglichkeit

bezieht sich darauf, für wie viele und für welche Monate der Antragsteller Elterngeld beansprucht. Die Möglichkeit, den Antrag zu ändern, steht beiden Eltern unabhängig voneinander zu.

Darüber hinaus kann in Fällen besonderer Härte der Bezugszeitraum auch geändert werden, wenn die entsprechenden Monatsbeträge bereits ausgezahlt wurden. Dies gilt insbesondere bei

- Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder
- erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern.

Die Annahme eines besonderen wirtschaftlichen Härtefalls ist nur unter engen Voraussetzungen möglich. Ein solcher liegt vor, wenn ein Einkommenserwerb durch die Betreuungsperson zur Vermeidung einer konkreten Gefahr für die wirtschaftliche Existenz der Eltern und damit der Familie dringend erforderlich erscheint. Es muss eine Situation vorliegen, in der das Entfallen der wirtschaftlichen Existenzgrundlage mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit unmittelbar bevorsteht, so dass durch Änderung der Anspruchsberechtigung die bestehende erhebliche Gefahr



**Beispiel:**

Elterngeldanspruch eines Elternteils vom ersten bis zwölften Lebensmonat des Kindes. Wegen der Anrechnung von Mutterschaftsgeld und Zuschuss des Arbeitgebers bis zum Ende des zweiten Lebensmonats ergibt sich für die ersten beiden Lebensmonate kein Elterngeld; vom dritten bis zwölften Lebensmonat stehen monatlich 670 Euro zu.

Diese zehn Monatsbeträge können auf Antrag in zwanzig Teilbeträgen von monatlich jeweils 335 Euro ausgezahlt werden. Möglicherweise wirkt sich diese Auszahlungsvariante auf die Höhe des Steuersatzes des jeweiligen Kalenderjahres aus, dem das übrige, steuerpflichtige Einkommen unterliegt (Progressionsvorbehalt des § 32b des Einkommensteuergesetzes).

für die wirtschaftliche Existenz der Familie abgewendet werden kann.

Die den besonderen Härtefall auslösenden Umstände müssen grundsätzlich nach dem Zeitpunkt der Antragstellung eintreten.

Lebensmonate des Kindes, in denen Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenversicherung, vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Dienstbezüge, Anwärterbezüge und Zuschüsse, die nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote ab der

Geburt zustehen oder vergleichbare ausländische Familienleistungen bezogen werden (§ 3 Abs. 1 oder 3) gelten als Monate, für die die berechtigte Person Elterngeld bezieht. Die betreffenden Monate sind insoweit verbraucht. Diese Regelung gilt auch, wenn nur der Vater einen Antrag stellt. Dies schränkt die frei wählbaren Bezugsmonate ein.

**Verlängerung des Auszahlungszeitraums**

Das Elterngeld wird im Laufe des Monats gezahlt, für den es bestimmt ist. Auf Antrag kann der einem Elternteil zustehende Monatsbetrag jeweils in zwei **halben** Monatsbeträgen ausgezahlt werden. Die Verdoppelung des Auszahlungszeitraums von z. B. 12 auf 24 Monate führt zur Halbierung des pro Monat zustehenden Betrags.

Monate, für die wegen der Anrechnung anderer Leistungen kein Elterngeld gezahlt wird (z. B. Mutterschaftsleistungen), führen nicht zu einer Verlängerung des Auszahlungszeitraums.

Durch die Verlängerung des Auszahlungszeitraums verlängert sich allerdings die beitragsfreie Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung.

**Elterngeld für Alleinerziehende**

Alleinerziehende haben Anspruch auf 14 Monatsbeträge, wenn

- ihnen die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht allein zusteht oder mit einstweiliger Anordnung vorläufig übertragen worden ist (Nachweis oder Erklärung ist hierzu erforderlich),

- sie vor der Geburt **erwerbstätig** waren, diese Erwerbstätigkeit während des Bezugs des Elterngeldes **unterbrechen** oder **einschränken** und sich ein **Elterngeldanspruch** (Ersatz des dadurch weggefallenen Erwerbseinkommens) ergibt und
- sie und das Kind zusammen mit dem anderen Elternteil des Kindes nicht in einer gemeinsamen Wohnung leben.

Wenn ein Elternteil das alleinige Sorgerecht für das Kind hat, kann eine andere berechtigte Person nur mit seiner Zustimmung Elterngeld erhalten.

### **Übertragung der Partnermonate aus anderen Gründen**

Elternteile, deren Partnerin oder Partner für die die Betreuung des Kindes **objektiv unmöglich** ist, etwa wegen **schwerer Krankheit** oder **Schwerbehinderung**, erhalten für bis zu 14 Monate Elterngeld, wenn die sonstigen Voraussetzungen der zusätzlichen Monate erfüllt sind, also eine Einkommensminderung in dieser Zeit vorliegt. Medizinische Gründe können durch die Vorlage eines ärztlichen Attests festgestellt werden. Eine Unmöglichkeit liegt nicht vor, wenn die Partnerin oder der Partner ausnahmsweise keinen Anspruch auf Elternzeit hat, mit der Inanspruchnahme von Elternzeit den Arbeitsplatz gefährdet sieht oder eine

berufliche Auszeit aus wirtschaftlichen Gründen nicht in Betracht gezogen wird.

Auch wenn eine **Gefährdung des Kindeswohls** einem Betreuungswechsel entgegensteht, kann der betreuende Elternteil die zusätzlichen Monate selbst in Anspruch nehmen. Eine Gefährdung des Kindeswohls liegt nur in besonderen Ausnahmefällen vor. Dies kommt in Betracht, wenn die Betreuung durch einen Elternteil nach Auffassung des Jugendamtes die ernsthafte Besorgnis einer Schädigung für das körperliche und seelische Wohl des Kindes begründet.

### **Welches Einkommen schließt die Zahlung von Elterngeld aus?**

Ein Anspruch auf Elterngeld ist ausgeschlossen, wenn die Einkommensgrenze überschritten wird. Alleinerziehende, die im letzten Kalenderjahr vor der Geburt Ihres Kindes ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 250.000 Euro hatten, haben keinen Anspruch mehr auf Elterngeld. Für Elternpaare (es gilt auch eine eheähnliche Gemeinschaft und eine eingetragene Lebenspartnerschaft) entfällt der Elterngeldanspruch, wenn sie im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro hatten.



**Beispiel 1**

- Das anspruchsauslösende Kind ist am 1.7.2012 geboren.
- Mutterschaftsgeld (orange) wurde in den Monaten Mai bis September 2012 gezahlt.
- In den Monaten Oktober 2011 bis Februar 2012 war die Antragstellerin schwangerschaftsbedingt erkrankt (grün).

**Ergebnis:**

Folgende zwölf Kalendermonate (blau) sind bei der Berechnung des Elterngeldes zu berücksichtigen:

**Welches Einkommen wird als Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Elterngeldes herangezogen?**

Grundlage für die Berechnung des Elterngeldes ist das durchschnittlich im Monat erzielte Erwerbseinkommen aus den zwölf maßgeblichen Kalendermonaten vor der Geburt des Kindes. Hierzu wird das

durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen ermittelt und dann in einem vereinfachten Verfahren pauschaliert berechnete Steuern und Sozialabgaben abgezogen.

Erwerbseinkommen in diesem Sinne sind die Einnahmen in Geld oder Geldeswert aus

- nichtselbstständiger Arbeit,
- selbstständiger Arbeit,
- Gewerbebetrieb und
- Land- und Forstwirtschaft.

Im Lohnsteuerabzugsverfahren als sonstige Bezüge im Sinne des § 38a Abs. 1

Satz 3 EStG behandelte Einnahmen und Lohnersatzleistungen werden nicht als Einnahmen berücksichtigt. Dazu zählen insbesondere einmalige Leistungen wie:

- 13. und 14. Monatsgehälter,
- einmalige Abfindungen und Entschädigungen,
- einmalige Leistungsprämien,
- Jubiläumszuwendungen,
- Gratifikationen und Tantiemen, die nicht fortlaufend gezahlt werden,
- Urlaubsgelder,
- Weihnachtzuwendungen usw.



	Jan	Feb	März	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
2010												12.
2011	11.	10.	9.	8.	7.	6.	5.	4.	3.			
2012			2.	1.			Geburt					

Bei den Einkünften aus selbstständiger Arbeit, Gewerbebetrieb und Land- und Forstwirtschaft werden nur positive Einkünfte (Gewinn) berücksichtigt, die im Inland versteuert werden.

Die Bestimmung der Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Elterngeldes ist abhängig von der Art des Einkommens vor der Geburt des Kindes.

### **Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit**

Der maßgebliche Zeitraum beginnt regelmäßig mit dem Kalendermonat vor dem Monat der Geburt des Kindes, falls Mutterschaftsgeld und/oder ein Arbeitgeberzuschuss nach dem Mutterschutzgesetz gezahlt wurde, vor dem Kalendermonat des Bezugs der vorgenannten Leistungen.

Kalendermonate, in denen die berechtigte Person vor der Geburt des Kindes für mindestens einen Tag

- Elterngeld für ein älteres Kind bezogen hat (Erziehungsgeldbezug oder Elternzeit) genügen nicht; eine Verlängerung des Auszahlungszeitraumes nach § 6 Abs. 2

### Beispiel 2:

- Das anspruchsauslösende Kind ist am 3.6.2013 geboren.
- Das Vorkind ist am 1.1.2012 geboren.
- Mutterschaftsgeld (orange) wurde in den Monaten November 2011 bis Februar 2012 und April bis Juli 2013 gezahlt.
- In den Monaten Juli bis Oktober 2011 war die Antragstellerin schwangerschaftsbedingt erkrankt (grün).
- In den Monaten März bis Dezember 2012 wurde Elterngeld für das Vorkind bezogen (gelb).

### Ergebnis:

Folgende zwölf Kalendermonate (blau) sind bei der Berechnung des Elterngeldes zu berücksichtigen:

	Jan	Feb	März	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
2010										12.	11.	10.
2011	9.	8.	7.	6.	5.	4.						
2012	1. Kind 1.1.12											
2013	3.	2.	1.			2. Kind 3.6.13						

führt nicht zu einer Verlängerung des Bezugszeitraumes und ist daher an dieser Stelle ohne Bedeutung),

- Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte bezogen hat,
- wegen einer maßgeblich auf eine Schwangerschaft zurückzuführenden Erkrankung (ärztliches Attest erforderlich) ein geringeres Einkommen erzielt hat oder
- Wehrdienst nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes (in der bis zum 31. Mai 2011 geltenden Fassung) oder des Vierten Abschnitts des Soldatengesetzes oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz geleistet hat, wenn dadurch Erwerbseinkommen ganz oder teilweise weggefallen ist,

werden bei der Berechnung der zwölf für die Einkommensermittlung vor der Geburt des Kindes heranzuziehenden Kalendermonate übersprungen. Der Bemessungszeitraum verschiebt sich also um die Zahl der übersprungenen Monate weiter in die Vergangenheit, ohne dass sich die Zahl der berücksichtigten zwölf Monate ändert.

Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 2 Mutterschutzgesetz stehen Zeiträume einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung gleich, wenn sie nicht bereits aufgrund des Bezugs von Mutterschaftsgeld unberücksichtigt geblieben sind. Dies ist beispielsweise der Fall bei privat versicherten Arbeitnehmerinnen. An die Stelle

des ärztlichen Attests über eine maßgeblich schwangerschaftsbedingte Erkrankung tritt die Bescheinigung über das Beschäftigungsverbot bzw. die Entbindung.

Kalendermonate, in denen aus anderen Gründen kein zu berücksichtigendes Einkommen erzielt wurde, werden mit null Euro berücksichtigt.

In seltenen Fällen kann es günstiger sein, dass Kalendermonate, die übersprungen werden, doch berücksichtigt werden. Beispielsweise weil das Erwerbseinkommen in diesen Kalendermonaten höher war als in den zurückverlagerten Kalendermonaten. Dies muss gegenüber den Elterngeldstellen mit einer schriftlichen Verzichtserklärung geltend gemacht werden. Dieser Verzicht führt dazu, dass die eigentlich zu überspringenden Kalendermonate bei der Berechnung der Elterngeldhöhe berücksichtigt werden.

Von dem ermittelten Bruttoerwerbseinkommen (ohne einmalige Einnahmen) wird ein Abzug für Werbungskosten in Höhe von 1/12 des Arbeitnehmerpauschbetrages von z. Zt. 1.000 Euro, anteilig pro Monat 83,33 Euro vorgenommen, soweit es nicht zu negativen Einkommen führt. Anschließend wird pauschal unter Anwendung eines Programmablaufplans ein Abzug für Steuern und ein pauschalierter Abzug für Sozialabgaben ermittelt.

Das so festgestellte (Netto)Erwerbseinkommen bildet die Grundlage für die Feststellung der Höhe des zustehenden Elterngeldes.

Grundlage der Einkommensermittlung sind die entsprechenden monatlichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers, die den Antragsunterlagen beizufügen sind.

### ***Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbstständiger Arbeit***

Für die Ermittlung des Einkommens aus selbstständiger ist der Gewinn laut Steuerbescheid des letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraums vor der Geburt des Kindes maßgebend. Lag in diesem Zeitraum ein Einkommensausfall vor, weil

- Elterngeld für ein älteres Kind bezogen wurde (Erziehungsgeldbezug oder Elternzeit genügen nicht; eine Verlängerung des Auszahlungszeitraumes nach § 6 Abs. 2 führt nicht zu einer Verlängerung des Bezugszeitraumes und ist daher an dieser Stelle ohne Bedeutung),
- Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte bezogen wurde,
- wegen einer maßgeblich auf eine Schwangerschaft zurückzuführenden Erkrankung (ärztliches Attest erforderlich) ein geringeres Einkommen erzielt wurde oder
- Wehrdienst nach Maßgabe des Wehrpflichtgesetzes (in der bis zum 31. Mai 2011 geltenden Fassung) oder des Vierten Abschnitts des Soldatengesetzes oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz geleistet wurde, wenn dadurch Erwerbseinkommen ganz oder teilweise weggefallen ist,

so wird auf Antrag der Steuerbescheid aus dem vorangegangenen Veranlagungszeit-

raum zugrunde gelegt. Von dem aus dem Steuerbescheid ersichtlichen Gewinn wird pauschal unter Anwendung eines Programmablaufplans ein Abzug für Steuern und ein pauschalierter Abzug für Sozialabgaben je nach persönlicher Versicherungspflicht vorgenommen.

Das so festgestellte (Netto)Erwerbseinkommen bildet die Grundlage für die Feststellung der Höhe des zustehenden Elterngeldes.

Als Nachweis dient der Einkommenssteuerbescheid. Liegt dieser noch nicht vor, ist das Einkommen glaubhaft zu machen. Dazu ist der letzte vorliegende Steuerbescheid und eine Einnahmenüberschussrechnung nach § 4 Abs. 3 EStG für das Kalenderjahr vor der Geburt (einschließlich AfA) sowie der letzte Steuervorauszahlungsbescheid einzureichen. Elterngeld wird auf dieser Basis vorläufig berechnet.

### ***Mischeinkünfte (nichtselbstständige Tätigkeit und Gewinneinkünfte)***

Lagen im Zwölfmonatszeitraum und/oder im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum (Kalenderjahr) vor der Geburt des Kindes Einkünfte aus nichtselbstständiger und selbstständiger Tätigkeit vor, so wird sowohl der Gewinn als auch das Einkommen aus nichtselbstständiger Tätigkeit aus dem Kalenderjahr vor der Geburt ermittelt.





Es gilt der Grundsatz der Deckungsgleichheit für die Bemessungsgrundlage für beide Einkunftsarten. Auch eine ausnahmsweise Zugrundelegung des vorangegangenen Kalenderjahres kann nur für beide Einkunftsarten geltend gemacht werden.

Grundlage bei der Ermittlung sind für die Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit die monatlichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen und für den Gewinn der Steuerbescheid für das maßgebliche Kalenderjahr.

Von dem ermittelten Einkommen wird dann pauschal unter Anwendung eines Programmablaufplans ein Abzug für Steuern und ein pauschalierter Abzug für Sozialabgaben je nach persönlicher Versicherungspflicht vorgenommen.

Das so festgestellte (Netto)Erwerbseinkommen bildet die Grundlage für die Feststellung der Höhe des zustehenden Elterngeldes.

### Wie werden die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben ermittelt?

Die Abzüge für Steuern werden sowohl bei nichtselbstständig Tätigen als auch bei Selbstständigen anhand eines amtlichen Programmablaufplans ermittelt. Der steuerrechtliche Programmablaufplan dient der Finanzverwaltung zur maschinellen Ermittlung der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Steuern. Maßgebend ist der am 1. Januar des Jahres vor der Geburt des Kindes für dieses Jahr geltende Programmablaufplan.

Abzüge für Steuern sind:

- Einkommensteuer,
- Solidaritätszuschlag,
- ggf. Kirchensteuer

Die hierfür zugrunde gelegten Abzugsmerkmale sind:

- Steuerklasse, ggf. mit Faktor nach § 39f EStG
- Kirchensteuerpflicht
- Anzahl der Freibeträge für Kinder und
- Rentenversicherungspflicht (für die Bestimmung der Vorsorgepauschale)

Alle anderen individuellen steuerrechtlichen Freibeträge finden keine Berücksichtigung.

Die entsprechenden Abzugsmerkmale werden den Lohn- und Gehaltsabrechnungen bzw. bei ausschließlich selbständig Beschäftigten aus dem Einkommensteuerbescheid entnommen. Bei Änderungen sind grundsätzlich die Abzugsmerkmale maßgeblich, die in der überwiegenden Zahl der Monate gegolten haben. Bei gleicher Anzahl sind die Abzugsmerkmale entscheidend, die zuletzt vor der Geburt gegolten haben. Dies gilt auch für die Merkmale zur Ermittlung der pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge.

Selbstständige werden fiktiv der Steuerklasse IV zugeordnet. Liegen Misch Einkünfte vor und waren die Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit mindestens so hoch wie der Gewinn aus der Selbstständigkeit, so wird die Steuerklasse aus der nichtselbstständigen Tätigkeit zugrunde gelegt

Abzüge für Sozialabgaben erfolgen nur insoweit, als eine Versicherungspflicht in den jeweiligen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung oder einer vergleichbaren Einrichtung bestanden hat. Für ausschließlich freiwillig oder privat Krankenversicherte erfolgt daher kein Abzug für Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Abzugsbeträge werden nach folgenden Beitragssatzpauschalen ermittelt:

- 9 % für Kranken- und Pflegeversicherung
- 10 % für Rentenversicherung
- 2 % für Arbeitsförderung

Die entsprechenden Abzugsmerkmale werden den Lohn- und Gehaltsabrechnungen entnommen.

### ***Vorläufige Zahlung, Vorbehalt des Widerrufs und endgültige Feststellung***

Wird im Bezugszeitraum Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt, ist nach Ablauf des Bezugszeitraumes das in dieser Zeit tatsächlich erzielte Einkommen nachzuweisen.

Das Elterngeld wird **vorläufig gezahlt**, wenn

- das Einkommen in dem vor der Geburt des Kindes maßgeblichen Zeitraum nicht abschließend ermittelt werden kann,
- im Bezugszeitraum voraussichtlich Einkommen erzielt wird.

Nach Ablauf des Bezugszeitraums erfolgen die Ermittlungen des maßgeblichen (Netto)Erwerbseinkommens und die **endgültige Feststellung** des zustehenden Elterngeldes. Dabei werden zuwenig erbrachte Leistungen **nachgezahlt**, zuviel gezahltes Elterngeld ist zurückzuerstatten.

Elterngeld wird unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall gezahlt, wenn die berechnete Person entgegen der bei Antragstellung erklärten Absicht im Bezugszeitraum doch eine Erwerbstätigkeit aufgenommen hat. Dann wird die Bewilligung widerrufen und über den Anspruch nach den geänderten Verhältnissen neu entschieden. Zuviel gezahltes Elterngeld ist zurückzuerstatten.

**Beispiel:**

Die Mutter arbeitet in Luxemburg, der Vater in Deutschland. Die Familie wohnt in Deutschland. Nach der Geburt des Kindes beendet die Mutter ihre Tätigkeit in Luxemburg. Sie erhält deutsches Elterngeld auf der Grundlage ihres in Luxemburg verdienten Gehalts. Falls die vergleichbare Leistung in Luxemburg höher ist, bekommt sie dort den Unterschiedsbetrag. Dafür gelten die Verfahrensvorschriften des luxemburgischen Rechts.

**Werden auch ausländische Einkünfte für die Elterngeldberechnung berücksichtigt?**

Berücksichtigt wird auch Einkommen, das in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem der Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) Island, Liechtenstein und Norwegen oder in der Schweiz versteuert wird. Dieses Einkommen ist dem im Inland, also Deutschland, versteuerten Einkommen gleichgestellt und wird daher

für die Elterngeldberechnung zu Grunde gelegt.

Einnahmen die nicht im Inland, also nicht in Deutschland, versteuert werden oder die inländischen Einnahmen nicht gleichgestellt sind, werden hingegen nicht als Einkommen bei der Elterngeldberechnung berücksichtigt.

Eltern, die nur ausländische Einkünfte hatten, welche nicht als Einkommen für das Elterngeld berücksichtigt werden, die aber trotzdem die allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten den Mindestbetrag des Elterngeldes in Höhe von 300 Euro.

**Werden Steuerklassen und steuerliche Freibeträge berücksichtigt?**

Das einkommensabhängige Elterngeld richtet sich nach dem Nettoeinkommen der berechtigten Person vor und, falls sie Teilzeit erwerbstätig bleibt, auch nach der Geburt. Es ist daher auch von der maßgebenden Steuerklasse und der Anzahl der Freibeträge für Kinder abhängig (siehe Seite 44).

**Wie werden Einnahmen, die nicht Erwerbseinkommen sind, berücksichtigt?**

Nicht zum Erwerbseinkommen zählen z. B. das Arbeitslosengeld, Renten, BaföG oder Arbeitslosengeld II. Wird in dem für die Einkommensermittlung maßgeblichen Zeitraum vor der Geburt zeitweilig Erwerbseinkommen und zeitweilig etwa wegen Arbeitslosigkeit kein Erwerbseinkommen bezogen, vermindern sich grundsätzlich



das für die Berechnung zugrunde zu liegende durchschnittliche Erwerbseinkommen und entsprechend das Elterngeld.

### **Gibt es Elterngeld während des Arbeitslosengeldbezuges?**

Nach der Geburt kann ggf. zwischen Elterngeld und Arbeitslosengeld gewählt werden. Ist eine Person berechtigt, sowohl Elterngeld als auch Arbeitslosengeld zu beziehen, steht sie also dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, kann sie entweder im Bezugszeitraum des Elterngeldes Arbeitslosengeld plus 300 Euro Elterngeld beziehen oder zunächst Elterngeld in Höhe von bis zu 1.800 Euro für das ausfallende Einkommen beziehen und im Anschluss daran ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen. Es kann deshalb sinnvoll sein, zunächst das Elterngeld zu beziehen und erst danach das Arbeitslosengeld, da so eine Anrechnung vermieden wird.

### **Wie werden Elterngeld und andere Leistungen aufeinander angerechnet?**

#### ***Elterngeld und Mutterschaftsgeld***

Das Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses wird auf das Elterngeld voll angerechnet. Denn Mutterschaftsleistungen, die der Mutter für die Zeit nach der Geburt zustehen, dienen dem gleichen Zweck wie das Elterngeld und können deshalb nicht zusätzlich gezahlt werden. Auch Mutterschaftsgeld, das der Mutter für die Zeit vor der Geburt eines weiteren Kindes zusteht, wird voll auf das zustehende Elterngeld angerechnet. Dies kann etwa der Fall sein, wenn die Mutter für das erste Kind zwölf Monate lang Elterngeld in Anspruch nimmt und das zweite Kind bereits zehn

Monate nach dem ersten Kind geboren wird. Die gleichen Anrechnungsregelungen gelten für Bezüge, die etwa Beamtinnen während der Zeit der Mutterschutzfristen erhalten.

#### **Beispiel:**

Die vor der Geburt des Kindes erwerbstätige Mutter ist alleinerziehend und hat Anspruch auf 14 Monate Elterngeld. Das Kind wird am errechneten Termin geboren. Dann besteht bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Geburt Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss.

Dieser Anspruch wird auf das Elterngeld angerechnet. Im ersten Lebensmonat des Kindes kommt daher kein Elterngeld zur Auszahlung. Für die Tage des zweiten Monats, für die kein Mutterschaftsgeld zusteht, wird anteiliges Elterngeld gezahlt. Ab dem dritten Lebensmonat wird dann nach dem Wegfall des Mutterschaftsgeldes das volle Elterngeld bezogen.

Dies gilt in gleicher Weise für den Elterngeldanspruch von Mehrlingen. Die Mutterschutzleistungen sind bei jedem Mehrling mit demselben Betrag zu berücksichtigen.

Das für die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt auf insgesamt maximal 210 Euro begrenzte Mutterschaftsgeld für Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, gleicht wegfallendes Erwerbseinkommen nicht aus und wird deshalb nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Da das Mutterschaftsgeld zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss grundsätzlich das wegfallende Erwerbseinkommen voll-



#### Beispiel:

Das durchschnittliche monatliche Einkommen vor der Geburt beträgt 1.000 Euro. In der Zeit nach der Geburt bezieht der Berechtigte kein Erwerbseinkommen mehr, aber eine Erwerbsunfähigkeitsrente in Höhe von 500 Euro. Diese Rente tritt an die Stelle des Einkommens.

Das bedeutet für sein Elterngeld: Für den Berechtigten errechnet sich aufgrund seines Einkommens vor der Geburt zunächst ein Elterngeld in Höhe von 670 Euro, nämlich 67 Prozent seines vorherigen Einkommens. Da er anstelle dieses Einkommens bereits eine Rente in Höhe von 500 Euro bezieht, die auf den Elterngeldanspruch anzurechnen ist, verbleibt rechnerisch ein Elterngeld von nur 170 Euro. Im Ergebnis wird ihm jedoch der Mindestbeitrag von 300 Euro zusätzlich zur Erwerbsunfähigkeitsrente in Höhe von 500 Euro gezahlt, also insgesamt 800 Euro.

ständig ersetzt, verbleibt während des Anrechnungszeitraums kein Elterngeld, das ausgezahlt werden könnte. Da die Anrechnung taggenau erfolgt und das Mutterschaftsgeld anders als das Elterngeld in Wochen berechnet wird, besteht im letzten Lebensmonat des Kindes, in dem Mutterschaftsgeld bezogen wird, regelmäßig bereits ein ergänzender Anspruch auf Elterngeld. Auf einen entsprechenden Antrag sollte daher nicht verzichtet werden.

#### **Andere Entgeltersatzleistungen als Mutterschaftsgeld**

Entgeltersatzleistungen wie zum Beispiel Arbeitslosengeld oder Rentenzahlungen, die während des Elterngeldbezugs für das Einkommen vor der Geburt gezahlt wer-

den, mindern den Elterngeldanspruch. Soweit der Betrag der anderen Leistung geringer ist als das Elterngeld, wird Elterngeld in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt. In jedem Fall erhalten die Anspruchsberechtigten jedoch neben diesen Entgeltersatzleistungen Elterngeld in Höhe von 300 Euro.

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich der Betrag, der zusätzlich gezahlt wird, um je 300 Euro für jedes Kind. In den Fällen, in denen Anspruchsberechtigte doppelt so lang halbes Elterngeld beziehen, halbiert sich auch der anrechnungsfreie Betrag. Wie beim Mutterschaftsgeld werden nur Entgeltersatzleistungen, die für denselben Zeitraum zustehen und an die Stelle des wegfallenden Erwerbseinkommens treten, angerechnet.

### ***Elterngeld bei Bezug ausländischer Leistungen***

Bezieht eine Person im Ausland dem Elterngeld vergleichbare Leistungen, werden sie auf das Elterngeld voll angerechnet, damit es nicht zu Doppelzahlungen kommt. In den Fällen, in denen der Anspruch auf Elterngeld höher ist als der Anspruch auf die ausländische Leistung, ist der Unterschiedsbetrag zusätzlich zu zahlen.

Wenn gleichzeitig deutsches Elterngeld und eine vergleichbare Leistung eines anderen Mitgliedstaats der EU oder der Schweiz in Betracht kommen, gilt eine europarechtliche Sonderregelung. Grundsätzlich ist die Leistung im Beschäftigungsland des betreffenden Elternteils zu zahlen. Arbeitet jedoch die Ehegattin oder der Ehegatte in einem anderen Mitgliedstaat,

ist im Regelfall das Wohnland des Kindes vorrangig zur Zahlung verpflichtet. Wenn die Leistung im anderen Mitgliedstaat höher ist, wird von diesem ein Unterschiedsbetrag gezahlt.

### ***Elterngeld und andere Sozialleistungen***

Das Elterngeld wird beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag grundsätzlich vollständig als Einkommen berücksichtigt.

#### **Ausnahme:**

Eltern, die vor der Geburt Erwerbseinkünfte hatten, erhalten einen Elterngeldfreibetrag. Der Elterngeldfreibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt und beträgt höchstens 300 Euro. Bis zu dieser Höhe ist das Elterngeld beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag anrechnungsfrei und steht den Familien also zusätzlich zu diesen Leistungen zur Verfügung.

Bei anderen Sozialleistungen, zum Beispiel beim BAFöG und beim Wohngeld, wird das Elterngeld bis zur Höhe des Mindestbetrages 300 Euro nicht als Einkommen berücksichtigt.

Falls die Eltern eine gemeinsame Elternzeit nehmen oder als Selbstständige gleichzeitig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder unterbrechen, können sie allerdings nicht mit einer gemeinsamen Unterstützung durch die Sozialhilfe beziehungsweise das Arbeitslosengeld II rechnen, weil insoweit **der Nachrang der Sozialhilfe** und der Nachrang der Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende gilt.

### **Elterngeld und Unterhalt**

Für die Feststellung von Unterhaltsansprüchen kommt es auf das Einkommen sowohl der Unterhaltsberechtigten als auch der Unterhaltsverpflichteten an. Bei der unterhaltsrechtlichen Einkommensermittlung wird das Elterngeld auf beiden Seiten nur berücksichtigt, soweit es den Betrag von 300 Euro monatlich übersteigt. Der Mindestbetrag von 300 Euro ist bei der Einkommensermittlung dagegen nicht zu berücksichtigen. Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich der nicht zu berücksichtigende Betrag um je 300 Euro für jedes Kind. In den Fällen, in denen Anspruchsberechtigte halbes Elterngeld für die doppelte Dauer beziehen, halbieren sich bei der Einkommensermittlung die nicht zu berücksichtigenden Beträge. Wenn Eltern ihren minderjährigen Kindern Unterhalt schulden, wird bei den Eltern das Elterngeld ungekürzt als Einkommen berücksichtigt.

### **Wie ist die Krankenversicherung während des Bezugs von Elterngeld und Elternzeit geregelt?**

In der gesetzlichen Krankenversicherung besteht die Pflichtmitgliedschaft fort, solange Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird. Auch die Mitgliedschaft freiwillig Versicherter be-

steht während des Bezugs von Elterngeld oder während der Elternzeit fort.

Wird das Elterngeld bei halbem Betrag auf die doppelte Anzahl von Monaten gedehnt, bleibt die Mitgliedschaft während des gesamten, verlängerten Auszahlungszeitraums erhalten.

Aus dem Elterngeld sind weder Beiträge zu leisten noch wirkt es sich erhöhend auf aus anderen Gründen bestehende Beitragspflichten aus. Die Beitragsfreiheit gilt jedoch nur für das Elterngeld selbst, nicht für mögliche andere Einnahmen.

**Pflichtmitglieder**, die außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen beziehen, sind dementsprechend für die Dauer der Elternzeit beitragsfrei versichert.

Für versicherungspflichtige Studentinnen und Studenten besteht die Beitragspflicht fort, wenn sie immatrikuliert bleiben.

**Freiwillige Mitglieder** müssen grundsätzlich weiterhin Beiträge zahlen, ggf. den Mindestbeitrag. Für diejenigen, die vor der Geburt des Kindes durch den Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung



familienversichert waren, ändert sich nichts. Das Elterngeld wird in die Berechnung des für die Familienversicherung zulässigen Gesamteinkommens nicht einbezogen. Familienversichert ist auch der Ehepartner, der bisher als Arbeitnehmer freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung war und sich in der Elternzeit befindet, wenn die sonstigen Voraussetzungen für die Familienversicherung erfüllt sind. Andernfalls sind (Mindest-)Beiträge zu zahlen. Selbstständige, die Elterngeld beziehen, müssen grundsätzlich weiterhin (Mindest-)Beiträge zahlen.

Privat Krankenversicherte bleiben für die Dauer der Mutterschutzfristen sowie der Elternzeit weiterhin privat krankenversichert; sie können nicht in die beitragsfreie Familienversicherung des Ehegatten aufgenommen werden. Angestellte, die privat versichert sind, müssen ihre Versicherungsprämien weiter selbst tragen und zwar auch den bisher von der Arbeitgeberseite übernommenen Anteil. Bevor Sie Elternzeit beantragen, sollten Sie sich in jedem Fall von Ihrer Krankenkasse beraten lassen.

### **Wird das Elterngeld besteuert?**

Das Elterngeld selbst ist steuerfrei, es unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Das heißt, das Elterngeld wird zur Ermittlung des anzuwendenden Steuersatzes dem übrigen zu versteuernden Einkommen hin-

zugerechnet. Damit ergibt sich ein höherer Steuersatz, der aber nur auf das übrige Einkommen angewendet wird.

### **Muss Elternzeit genommen werden, um Elterngeld zu bekommen?**

Elterngeld setzt nicht voraus, dass Elternzeit genommen wird. Es steht z. B. auch Hausfrauen und Hausmännern, Auszubildenden und Selbstständigen zu. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch regelmäßig ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, um ihre Arbeitszeit reduzieren und das Elterngeld nutzen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Anmeldung der Elternzeit spätestens sieben Wochen vor ihrem geplanten Beginn erfolgen muss. Zu beachten ist, dass der besondere Kündigungsschutz mit der Anmeldung, frühestens aber acht Wochen vor Beginn der Elternzeit besteht.

### **Wie und wo muss das Elterngeld beantragt werden?**

Das Elterngeld ist schriftlich zu beantragen. Beide Elternteile können mit dem Antragsvordruck gleichzeitig den Antrag stellen; der zweite Elternteil kann jedoch bei der Antragstellung des ersten Elternteils auch nur anzeigen, für wie viele Monate Elterngeld beansprucht werden soll und den Antrag zu einem späteren Zeitpunkt stellen.

Bitte beachten Sie jedoch, dass die Anzeige noch keinen rechtswirksamen Antrag darstellt und damit die Antragsfrist nicht wahr.

Jeder Elternteil kann für sich einmal einen Antrag auf Elterngeld stellen. Erfüllen



beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, müssen sie **entscheiden**, für welche Monate Elterngeld bezogen werden und welcher Elternteil anspruchsberechtigt sein soll.

Das Elterngeld wird rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag eingegangen ist.

Hierbei handelt sich um eine **gesetzliche Ausschlussfrist**.

**Beispiel:**

- |                     |            |
|---------------------|------------|
| • Geburt des Kindes | 20.01.2009 |
| • Antragseingang    | 25.07.2009 |
| • Anspruchsbeginn   | 20.04.2009 |

Sind beide Eltern anspruchsberechtigt, muss der eigene Antrag vom anderen Elternteil ebenfalls unterschrieben werden. Damit bringt er sein Einverständnis mit der beantragten Zahl der Elterngeldmonate zum Ausdruck, wenn er nicht gleichzeitig Elterngeld in einem Umfang beantragt oder anzeigt, durch den die gemeinsame Höchstgrenze von zwölf bzw. 14 Monaten überschritten wird.

Die Unterschrift des anderen Elternteils ist nicht erforderlich bei alleiniger Sorgeberechtigung des antragstellenden Elternteils oder bei Unmöglichkeit der Betreuung oder Gefährdung des Kindeswohls durch den anderen Elternteil.

Der Antragsvordruck enthält auch Angaben darüber, welche Bescheinigungen vorzulegen sind. Regelmäßig erforderlich sind:

- Geburtsurkunde oder Geburtsbescheinigung des Kindes für die Beantragung von Elterngeld,
  - Einkommensnachweise,
  - Bescheinigung der Krankenkasse über den Bezug von Mutterschaftsgeld nach der Geburt oder - wenn sie Beamtin ist - über die Dienstbezüge während des Mutterschutzes,
  - Bescheinigung (Gehaltsabrechnung aus der Mutter) über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld,
  - Arbeitszeitbestätigung durch den Arbeitgeber bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum bzw. Erklärung über die Arbeitszeit bei selbstständiger Arbeit.
- Bitte stellen Sie den Antrag rechtzeitig bei den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales (siehe Seite 119/120). Die Formulare zum Elterngeld liegen in den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales aus und stehen online zur Verfügung unter [www.familienatlas.de/elterngeld](http://www.familienatlas.de/elterngeld).

## **Welche Änderungen müssen im Bezugszeitraum des Elterngeldes der Elterngeldstelle mitgeteilt werden?**

Schon ab Antragstellung und für die gesamte Zeit des Elterngeldbezugs sind der Elterngeldstelle **alle Änderungen unverzüglich mitzuteilen**, die für den Anspruch von Bedeutung sein können oder über die im Zusammenhang mit dem Elterngeld Erklärungen abgegeben wurden. **Mitteilungen an andere Behörden** (z. B. an die Gemeindeverwaltung oder das Einwohnermeldeamt) reichen nicht aus.

Die Elterngeldstelle ist insbesondere sofort zu benachrichtigen, wenn

- eine - auch nur geringfügige - **Erwerbstätigkeit aufgenommen** wird,
- sich das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit während des Elterngeldbezugs ändert,
- das Einkommen der Eltern im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro bzw. als Alleinerziehende von 250.000 Euro übersteigt,
- Entgeltersatzleistungen (z. B. Arbeitslosengeld, Krankengeld, Insolvenzgeld) oder Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung beantragt/bezogen werden,
- der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt gewechselt wird,
- ein Verfahren zum Widerruf oder zur Rücknahme des Aufenthaltstitels eingeleitet wurde,
- die Aufenthaltsgenehmigung geändert oder entzogen wurde bzw. der Aufenthaltstitel erlischt oder erloschen ist,

- die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils entzogen wird,
- das Kind, für das Elterngeld bezogen wird, oder ein Geschwisterkind nicht mehr betreut und erzogen wird,
- das Kind, für das Elterngeld bezogen wird, oder ein Geschwisterkind nicht mehr im gemeinsamen Haushalt lebt,
- eine Änderung der familiären Verhältnisse eintritt (z. B. Geburt eines weiteren Kindes),
- Mutterschaftsgeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld oder Dienstbezüge, Anwärterbezüge und Zuschüsse nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote vor der Geburt eines weiteren Kindes zustehen,
- in den Voraussetzungen für den Geschwisterbonus eine Änderung eintritt,
- eine sonstige Anspruchsvoraussetzung entfällt,
- nachträglich Mutterschaftsgeld gewährt oder wegen Frühgeburt weitergewährt wurde.

Wer der Anzeigepflicht nicht nachkommt, ist zur Erstattung der zu viel gezahlten Elterngeldleistung verpflichtet. Außerdem muss mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro wegen einer Ordnungswidrigkeit oder gar mit einer strafrechtlichen Verfolgung gerechnet werden.

Über den Elterngeldantrag wird mit einem Bescheid der Elterngeldstelle entschieden. Innerhalb eines Monats kann dagegen Widerspruch eingelegt werden.



## ✿ Betreuungsgeld ✿

Das Betreuungsgeldgesetz ist am 1. August 2013 in Kraft getreten. Es gilt für alle ab dem 1. August 2012 geborenen Kinder.

Das Betreuungsgeld ist eine neue, einkommensunabhängige, finanzielle Leistung für Familien mit Kleinkindern. Ziel ist es, Familien mit kleinen Kindern größere Wahlfreiheit bezüglich der Form der Betreuung ihres Kleinkindes zu eröffnen. Es soll diejenigen Eltern unterstützen, die die Betreuung ihres Kindes familiär oder privat organisieren möchten.

Das Betreuungsgeld ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) verankert (§§ 4a bis 4d BEEG) und schließt an das Elterngeld an.

Zuständig für diese Leistungen sind die Betreuungsgeldstellen bei den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales (siehe Seite 119/120).

### Wer hat Anspruch auf Betreuungsgeld?

Anspruch auf Betreuungsgeld haben Mütter und Väter,

- die einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben,
- die mit ihren Kindern in einem Haushalt leben,
- die ihre Kinder selbst betreuen und erziehen und
- die für ihre Kinder keine öffentlich geförderten Tageseinrichtung oder Kindertagespflege im Sinne des § 24 Absatz 2 Achten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) in Anspruch nehmen.

Auch die Ehe- oder Lebenspartnerinnen und -partner, die das Kind betreuen und erziehen – auch wenn es nicht ihr eigenes ist –, können unter denselben Voraussetzungen Betreuungsgeld erhalten.

Anspruch auf Betreuungsgeld kann auch haben, wer bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen wegen einer Entsendung in das Ausland durch seinen Arbeitgeber oder Dienstherrn oder wegen einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer vorübergehend weder einen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat.

Dasselbe gilt auch für die mit dem Entsandten oder Entwicklungshelfer in einem Haushalt lebenden Ehegatten oder Lebenspartner.

### **Wohnsitz bzw. gewöhnlicher Aufenthalt**

Für den Begriff Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt sind die Bestimmungen des § 30 Abs. 3 SGB I anzuwenden.

Hierzu gelten die gleichen Ausführungen wie beim Elterngeld (Seite 29).

### **Kindschaftsverhältnis zur Antragstellerin oder zum Antragsteller**

Anspruch auf Betreuungsgeld besteht für eigene Kinder, die ehelich, nichtehelich oder für ehelich erklärt sind.

Betreuungsgeld erhalten auch

- Eltern, die ein Kind in Adoptionspflege nehmen,
- Stiefeltern,
- Eltern, die in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zusammen leben,



- der Vater eines nichtehelichen Kindes, wenn er mit dem Kind in einem Haushalt lebt, auch dann, wenn die von ihm erklärte Vaterschaftsanerkennung noch nicht wirksam oder über die von ihm erklärte Vaterschaft noch nicht entschieden ist.

In Adoptionspflege befindet sich ein Kind, das laut Bestätigung der Adoptionsvermittlungsstelle oder des Jugendamtes mit dem Ziel der Annahme als Kind (Adoption) in den Haushalt des Annehmenden aufgenommen ist. Für Kinder in Adoptionspflege und adoptierte Kinder wird das Betreuungsgeld frühestens von der Aufnahme an gezahlt. Der Anspruch endet jedoch unabhängig von der Leistungsdauer mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Beim Elterngeld hingegen endet der Anspruch für Kinder in Adoptionspflege mit Vollendung des achten Lebensjahres.

Bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern haben Verwandte bis dritten Grades und ihre Ehegatten bzw. Lebenspartner Anspruch auf Betreuungsgeld, wenn sie die übrigen Voraussetzungen erfüllen und das Betreuungsgeld von anderen Berechtigten nicht in Anspruch genommen wird.

### **Betreuung und Erziehung im eigenen Haushalt**

Haushalt ist die Wirtschafts- und Wohngemeinschaft innerhalb der Familie. Die Voraussetzung der Aufnahme in die häusliche

Gemeinschaft ist auch dann noch erfüllt, wenn aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung des Kindes vorübergehend unterbrochen ist (z. B. Krankenhausaufenthalt des Kindes).

### **Keine Inanspruchnahme eines Betreuungsplatzes nach § 24 Abs. 2 SGB VIII**

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Anspruch auf Betreuungsgeld ist, dass für das Kind keine Betreuung in einer öffentlich geförderten Kindertageseinrichtung oder Kindertagespflege in Anspruch genommen wird (nach § 24 Abs. 2 SGB VIII).

**Tageseinrichtungen** sind Einrichtungen, in denen sich Kinder für einen Teil des Tages oder ganztätig aufhalten. Kindertageseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren sind insbesondere Kinderkrippen, aber auch altersgeöffnete Kindergärten.

Eltern-Kind-Gruppen, Spielgruppen oder stundenweise Förderangebote gelten nicht als Kindertageseinrichtungen.

Eine öffentliche Förderung liegt vor, wenn die Tageseinrichtung durch das Land oder die Kommune finanziert wird. Auskünfte hierzu kann die Tageseinrichtung oder der Träger der Einrichtung geben.

**Kindertagespflege** wird im Haushalt der Tagespflegeperson oder der Personenberechtigten oder in anderen geeigneten Räumen geleistet.

Eine öffentliche Förderung liegt vor, wenn die Tagespflegeperson aus Landesmitteln gefördert wird. Unabhängig von der Landesförderung liegt jedoch auch dann eine öffentliche Förderung vor, wenn

- die Vermittlung eines Kindes zu einer geeigneten Tagespflegeperson und/oder
- deren fachliche Beratung, Begleitung und weitere Qualifizierung und/oder
- die Gewährung einer laufenden Geldleistung an die Tagespflegeperson

jeweils durch den Träger der öffentlichen Jugendhilfe (Jugendamt) erfolgt.

Auskünfte hierzu kann die Tagespflegeperson oder das örtlich zuständige Jugendamt geben.

Ferien- und Schließzeiten der Tageseinrichtung/Kindertagespflege unterbrechen nicht die Inanspruchnahme einer öffentlich finanzierten Kinderbetreuung und begründen daher keinen Anspruch auf Betreuungsgeld.

### **Härtefälle**

Können die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern ihr Kind nicht betreuen, besteht trotz Inanspruchnahme einer öffentlich geförderten Kinderbetreuung ein Anspruch auf Betreuungsgeld. Diese darf jedoch maximal 20 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats in Anspruch genommen werden.

### **Haben auch Ausländerinnen und Ausländer Anspruch auf Betreuungsgeld?**

Unter den gleichen Voraussetzungen wie beim Elterngeld haben Ausländerinnen und Ausländer einen Anspruch auf Betreuungsgeld (Seite 31).

### **Wie wirkt sich eine Erwerbstätigkeit auf das Betreuungsgeld aus?**

Das Betreuungsgeld wird unabhängig

davon gezahlt, ob und in welchem Umfang die Eltern erwerbstätig sind.

### **Kann das Betreuungsgeld auch beantragt werden, wenn kein Elterngeld bezogen wurde?**

Jeder, der die Anspruchsvoraussetzungen zum Betreuungsgeld erfüllt, kann Betreuungsgeld beantragen. Wurde zum Beispiel Elterngeld nicht beantragt, weil eine volle Erwerbstätigkeit (über 30 Stunden) ausgeübt wurde, kann trotzdem ein Antrag auf Betreuungsgeld gestellt werden.

### **Wie hoch ist das Betreuungsgeld?**

Das Betreuungsgeld beträgt ab dem 1. August 2013 monatlich 100 Euro und ab dem 1. August 2014 monatlich 150 Euro.

Das Betreuungsgeld wird ebenso wie Elterngeld für volle Lebensmonate eines Kindes und nicht für Kalendermonate gezahlt.

#### **Beispiel:**

Geburt des Kindes am 15.10.2012

- 15. Lebensmonat  
= 15.12.2013 bis 14.01.2014
- 16. Lebensmonat  
= 15.01.2014 bis 14.02.2014
- 17. Lebensmonat  
= 15.02.2014 bis 14.03.2014

usw.

Leben mehrere Kinder im Haushalt, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen (z. B. Zwillinge, Geschwisterkinder, etc.), so löst jedes Kind einen eigenständigen Betreu-

ungsgeldanspruch aus. D. h. Betreuungsgeld wird für jedes einzelne Kind gezahlt, z. B. bei Zwillingen pro Kind monatlich 100 bzw. 150 Euro.

### Für welchen Bezugszeitraum kann Betreuungsgeld bezogen werden?

Für jedes ab dem 1. August 2012 geborene Kind kann Betreuungsgeld für bis zu 22 Lebensmonate bezogen werden.

Betreuungsgeld wird im Anschluss an das Elterngeld gezahlt. Betreuungsgeld und Elterngeld können nur nacheinander, nicht gleichzeitig, bezogen werden. Vorrangig muss der volle Elterngeldanspruch ausgeschöpft sein, um Betreuungsgeld in Anspruch nehmen zu können (siehe Elterngeldanspruch Seite 36). Im Regelfall wird das Betreuungsgeld ab dem 15. bis zum 36. Lebensmonat gezahlt.

#### Beispiel 1:

Geburt des Kindes am 02.12.2012

- Elterngeldbezug der Mutter vom 1. bis 12. Lebensmonat:  
02.12.2012 bis 01.12.2013
- Elterngeldbezug des Vaters vom 13. bis 14. Lebensmonat:  
02.12.2013 bis 01.02.2014
- möglicher Beginn des Betreuungsgeldbezugs ab dem 15. Lebensmonat für bis zu 22 Monate:  
02.02.2014 bis maximal 01.12.2015

Vor dem 15. Lebensmonat kann das Betreuungsgeld nur dann gezahlt werden, wenn

das den Eltern zustehende Elterngeld bereits vollständig in Anspruch genommen wurde, etwa weil die Eltern zeitgleich Elterngeld bezogen haben.

#### Beispiel 2:

Geburt des Kindes am 26.02.2013

- Elterngeldbezug der Mutter vom 1. bis 7. Lebensmonat:  
26.02.2013 bis 25.09.2013
- Elterngeldbezug des Vaters vom 1. bis 7. Lebensmonat:  
26.02.2013 bis 25.09.2013
- möglicher Beginn des Betreuungsgeldbezugs ab dem 8. Lebensmonat für bis zu 22 Monate:  
26.09.2013 bis maximal 25.07.2015

Solange aber noch ein theoretischer Anspruch auf Elterngeld besteht (z. B. beim Verzicht auf die Partnermonate beim Elterngeld), kann Betreuungsgeld nicht vorzeitig bezogen werden. Auch beim vorzeitigen Bezug endet das Betreuungsgeld längstens nach 22 Monaten und somit vor dem 36. Lebensmonat des Kindes.

#### Beispiel 3:

Geburt des Kindes am 15.01.2014

- Elterngeldbezug der Mutter vom 1. bis 12. Lebensmonat:  
15.01.2014 bis 14.01.2015
- Der Vater nimmt die beiden Partnermonate nicht in Anspruch.
- möglicher Beginn des Betreuungsgeldbezugs ab dem 15. Lebensmonat für bis zu 22 Monate:  
15.03.2015 bis maximal 14.01.2017

Wurde beim Elterngeld die Verlängerung des Auszahlungszeitraums beantragt (d. h. das Elterngeld wird halbiert über den doppelten Zeitraum ausgezahlt; siehe Seite 38), hat dies keine Auswirkungen auf den Beginn des Betreuungsgeldbezugs. Betreuungsgeld kann auch in diesen Fällen in der Regel ab dem 15. Lebensmonat des Kindes ausgezahlt werden.

### **Festlegung der Bezugsmonate**

Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, müssen sie entscheiden, wer für welchen Zeitraum das Betreuungsgeld beansprucht. Für denselben Lebensmonat kann Betreuungsgeld nur einmal bezogen werden.

Das Betreuungsgeld kann je Kind bis zu 22 Monate beantragt werden. Es steht nicht jedem Elternteil separat für 22 Monate zu. Eine Aufteilung der einzelnen Bezugsmonate zwischen den Elternteilen ist gesetzlich möglich, aber in den meisten Fällen nicht sinnvoll, denn bei einer Aufteilung ändert sich die Höhe des Betreuungsgeldes nicht und es werden auch keine Partnermonate wie beim Elterngeld gewährt.

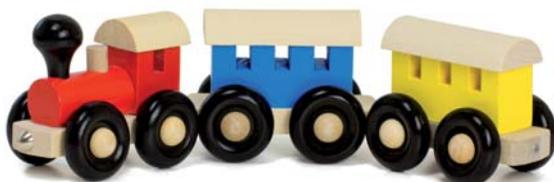
Der Antrag auf Betreuungsgeld kann bis zum Ende des Bezugszeitraumes ohne Angaben von Gründen geändert werden, soweit die Monatsbeträge noch nicht

ausgezahlt wurden. Die Änderungsmöglichkeit bezieht sich darauf, für wie viele und für welche Monate Betreuungsgeld beansprucht wird. Die Möglichkeit, den Antrag zu ändern, steht beiden Eltern unabhängig voneinander zu.

Darüber hinaus kann in Fällen besonderer Härte der Bezugszeitraum auch geändert werden, wenn die entsprechenden Monatsbeträge bereits ausgezahlt wurden. Dies gilt insbesondere bei

- Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder
- erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern.

Bei Kindern in Adoptionspflege und bei adoptierten Kindern tritt an die Stelle der Geburt der Tag der Aufnahme bei der berechtigten Person. Betreuungsgeld wird daher ab dem ersten Tag des 15. Monats nach Aufnahme gezahlt. Auch hier kann ein Anspruch auf Betreuungsgeld vor dem 15. Monat nach Aufnahme bestehen, wenn die zustehenden Monatsbeträge für das Elterngeld bereits bezogen wurden. Der mögliche Bezugszeitraum endet unabhängig von der Bezugsdauerspätstens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.



### Welches Einkommen schließt die Zahlung von Betreuungsgeld aus?

Ein Anspruch auf Betreuungsgeld ist ausgeschlossen, wenn die Einkommengrenze überschritten wird. Alleinerziehende, die im letzten Kalenderjahr vor der Geburt Ihres Kindes ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 250.000 Euro hatten, haben keinen Anspruch mehr auf Betreuungsgeld. Für Elternpaare (es gilt auch eine eheähnliche Gemeinschaft und eine eingetragene Lebenspartnerschaft) entfällt der Betreuungsgeldanspruch, wenn sie im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes gemeinsam ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 500.000 Euro hatten (§1 Abs. 8 BEEG).

### Betreuungsgeld und andere Sozialleistungen

Das Betreuungsgeld wird beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe und beim Kinderzuschlag grundsätzlich vollständig als Einkommen berücksichtigt.

Bei anderen Sozialleistungen, zum Beispiel beim BAFöG und beim Wohngeld, wird

das Betreuungsgeld und Elterngeld bis zu einem Betrag von insgesamt 300 Euro pro Monat nicht als Einkommen berücksichtigt und steht somit zusätzlich zu diesen Leistungen zur Verfügung.

### Ist das Betreuungsgeld zu versteuern?

Betreuungsgeld wird als Geldleistung ausbezahlt und ist nicht zu versteuern.

### Wie und wo wird das Betreuungsgeld beantragt?

Das Betreuungsgeld ist schriftlich zu beantragen. Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen, müssen sie entscheiden, wer für welche Monate Betreuungsgeld beanspruchen möchte. Betreuungsgeld kann von beiden Elternteilen nicht gleichzeitig bezogen werden.

Das Betreuungsgeld wird rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag eingegangen ist.

Hierbei handelt es sich um eine gesetzliche Ausschlussfrist.

#### Beispiel:

- Geburt des Kindes 20.08.2012
- Antragseingang 25.04.2014
- Anspruchsbeginn 20.01.2014

Sind beide Eltern anspruchsberechtigt, muss der eigene Antrag vom anderen Elternteil ebenfalls unterschrieben werden. Damit bringt er sein Einverständnis mit der beantragten Zahl der Betreuungsgeldmonate zum Ausdruck.

Die Unterschrift des anderen Elternteils ist nicht erforderlich bei alleiniger Sorgeberechtigung des antragstellenden Elternteils oder bei Unmöglichkeit der Betreuung oder Gefährdung des Kindeswohls durch den anderen Elternteil.

Bitte stellen Sie den Antrag rechtzeitig bei den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales (siehe Seite 119/120). Die Formulare zum Betreuungsgeld liegen in den Hessischen Ämtern für Versorgung und Soziales aus und stehen online zur Verfügung unter [www.familienatlas.de/betreuungsgeld](http://www.familienatlas.de/betreuungsgeld).

### **Welche Änderungen müssen im Bezugszeitraum des Betreuungsgeldes der Betreuungsgeldstelle mitgeteilt werden?**

Schon ab Antragstellung und für die gesamte Zeit des Betreuungsgeldbezugs sind der Betreuungsgeldstelle alle Änderungen unverzüglich mitzuteilen, die für den Anspruch von Bedeutung sein können oder über die im Zusammenhang mit dem Betreuungsgeld Erklärungen abgegeben wurden. Mitteilung an andere Behörden (z. B. an die Gemeindeverwaltung oder das Einwohnermeldeamt) reichen nicht aus.

Die Betreuungsgeldstelle ist insbesondere sofort zu benachrichtigen, wenn

- eine öffentlich geförderte Kinderbetreuung nach § 24 Abs. 2 SGB VIII in Anspruch genommen wird,
- der Wohnsitz oder gewöhnliche Aufenthalt gewechselt wird,
- ein Verfahren zum Widerruf oder zur Rücknahme des Aufenthaltstitels eingeleitet wurde,
- die Aufenthaltsgenehmigung geändert oder entzogen wurde bzw. der Aufenthaltstitel erlischt oder erloschen ist,
- die Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils entzogen wird,
- das Kind, für das Betreuungsgeld bezogen wird, nicht mehr betreut und erzogen wird,
- eine sonstige Anspruchsvoraussetzung entfällt.

Wer der Anzeigepflicht nicht nachkommt, ist zur Erstattung der zu viel gezahlten Betreuungsgeldleistungen verpflichtet. Außerdem muss mit einer Geldbuße von bis zu 2.000 Euro wegen einer Ordnungswidrigkeit oder gar mit einer strafrechtlichen Verfolgung gerechnet werden.





## ✧ Elternzeit ✧

### Elternzeit - was genau ist darunter zu verstehen?

Bei dem Anspruch auf Elternzeit handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung eines Kindes. Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, d.h. die Beschäftigten müssen nicht arbeiten und der Arbeitgeber zahlt kein Arbeitsentgelt. Wenn die Elternzeit form- und fristgerecht durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer verlangt wird und die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, bedarf die Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes keiner Zustimmung oder Genehmigung des Arbeitgebers.

Nach Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis in seiner ursprünglichen vertraglichen Festlegung wieder auf, d.h. Beschäftigte haben einen Anspruch zumindest auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz und auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Zur Möglichkeit der Teilzeitarbeit nach der Elternzeit (siehe Seite 69).

Regelungen zur Elternzeit finden sich im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§§ 15 bis 21 BEEG).

### Wer hat Anspruch?

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen

Beschäftigungen. Auch Auszubildende, Umschüler, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können Elternzeit verlangen.

Beamten und Beamte haben Anspruch auf Elternzeit nach den Elternzeitverordnungen des Bundes und der Länder. Berufs- und Zeitsoldaten sowie Wehr- und Zivildienstleistende haben ebenfalls Anspruch auf Elternzeit.

### Voraussetzungen des Anspruchs

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

- ihres Kindes,
- eines Kindes des Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter,
- eines Kindes des Ehegatten, der Ehegattin oder des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Annahme aufgenommen haben,
- eines Enkelkindes, eines Bruders, einer Schwester oder eines Neffen oder einer Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern.

Für den Anspruch auf Elternzeit gelten die folgenden Voraussetzungen:

- Das Kind lebt im Haushalt der oder des Anspruchsberechtigten.
- Es wird überwiegend von den Anspruchsberechtigten betreut und erzogen.
- Die Anspruchsberechtigten arbeiten während der Elternzeit jeweils nicht mehr als 30 Wochenstunden.  
Eine zulässige Erwerbsarbeit während der Elternzeit liegt auch dann vor, wenn Anspruchsberechtigte als Tagespflegepersonen (§ 23 SGB VIII) bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, selbst wenn diese Tätigkeit die Dauer von 30 Stunden pro Woche übersteigt.

Eine Änderung der Voraussetzungen und damit in der Anspruchsberechtigung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

### **Dauer und Aufteilung der Elternzeit unter den Eltern**

Väter und Mütter haben in ihrem jeweiligen Arbeitsverhältnis einen eigenständigen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes. Die Elternzeit endet mit dem Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag des Kindes. Der Anspruch besteht für jedes Kind, auch wenn sich die Elternzeiten für mehrere Kinder überschneiden (Auswirkungen dieser Regelung siehe Abschnitt Übertragung).

Erwerbstätigen Eltern steht es frei, wer von ihnen für welche Zeiträume Elternzeit nimmt. Die Elternzeit kann somit z. B. bis zum dritten Geburtstag eines Kindes vollständig oder teilweise gemeinsam in Anspruch genommen werden. Sie kann auch abwechselnd von beiden oder nur von einem Elternteil genutzt werden. Die Elternzeit des Vaters kann unmittelbar nach der Geburt des Kindes beginnen. Mütter können die Elternzeit erst nach Ablauf der Mutterschutzfrist beanspruchen. Die Mutterschutzfrist wird auf die Gesamtdauer der Elternzeit von maximal drei Jahren angerechnet.



Mit Zustimmung des jeweiligen Arbeitgebers kann jeder Elternteil einen Zeitanteil von bis zu zwölf Monaten für jedes Kind auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen (siehe Abschnitt Übertragung). Die Elternzeit ist jedoch immer auf bis zu drei Jahre für jedes Kind begrenzt.

Bei der Adoption eines Kindes oder der Aufnahme in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit bis zu drei Jahren ab Aufnahme des Kindes längstens bis zum achten Lebensjahr des Kindes genommen werden. In diesen Fällen tritt an die Stelle des Geburtsdatums das Datum der Aufnahme des Kindes. Auch hier ist eine Übertragung von zwölf Monaten möglich, das achte Lebensjahr stellt jedoch die Obergrenze dar.

Jeder Elternteil darf die Elternzeit für jedes Kind insgesamt auf zwei Zeitabschnitte verteilen. Eine Aufteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Die Übertragung zählt als ein Zeitabschnitt.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist unabhängig von der Bezugsdauer des Elterngeldes möglich.

#### **Hinweis:**

Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gewährt, während das Arbeitsentgelt in der Regel nach Kalendermonaten gezahlt wird. Daher muss das Erwerbseinkommen bei der Berechnung des Elterngeldes auf den Lebensmonat des Kindes umgerechnet werden. Diese Rechtslage hat zur Folge, dass in den Fällen, in denen die Elternzeit

nicht deckungsgleich mit den Lebensmonaten des Kindes ist, in der Regel Erwerbseinkommen im Bezugszeitraum anfällt, das dann auf den Elterngeldanspruch anzurechnen ist.

Es ist daher zu empfehlen, Beginn und Ende der Elternzeit an den Lebensmonaten des Kindes auszurichten. Das gilt auch, wenn während der Elternzeit Teilzeit gearbeitet wird.

#### **Großelternzeit**

Anspruchsberechtigt sind auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Großeltern sind, wenn ein Elternteil ihres Enkelkindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde. Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

Für den Anspruch auf Freistellung von der Arbeit müssen die Großeltern auch die grundsätzlich für den Elternzeitanspruch geltenden Voraussetzungen erfüllen. Mit Ende der Elternzeit leben die Hauptleistungspflichten aus dem während der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis des Großelternanteils, wieder auf.

#### **Hinweis:**

Elterngeld kann von den Großeltern nicht bezogen werden.



### Anmeldung der Elternzeit beim Arbeitgeber

Beschäftigte müssen die Elternzeit von Ihrem Arbeitgeber verlangen. Sie tritt nicht automatisch ein, sie bedarf allerdings auch nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

Die Elternzeit muss beim Arbeitgeber

- schriftlich,
- sieben Wochen vor ihrem Beginn verlangt werden. Auch, wenn die Elternzeit erst zu einem späteren Zeitpunkt beginnen soll, muss die Anmeldung spätestens sieben Wochen vorher erfolgen. Nur aus dringenden Gründen (z. B. kurzfristige Kenntnis von der Aufnahme eines Pflegekindes) ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich. Wird die Frist, ohne dass dringende Gründe vorliegen, versäumt und ist der Arbeitgeber nicht bereit auf die Fristeinhaltung zu verzichten, so verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend. Eine nochmalige Anmeldung ist nicht erforderlich.

Sofern geplant ist, die Partnermonate beim Elterngeld in Anspruch zu nehmen, muss die Elternzeit bei dem Arbeitgeber ebenfalls erst sieben Wochen vor Beginn verlangt werden, auch wenn im Rahmen des Elterngeldantrages bereits eine frühere Festlegung getroffen worden ist.

- Mit der Anmeldung muss festgelegt werden, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen wird. Eine Festlegung sofort für drei Jahre ist möglich. Wenn sie erfolgt, ist sie verbindlich und schränkt daher die Flexibilität der Eltern ein. Wird die Elternzeit unmittelbar nach der Mutterschutzfrist oder im Anschluss an einen auf den Mutterschutz folgenden Erholungsurlaub verlangt, werden sowohl die Zeit der Mutterschutzfrist nach der Geburt als auch die Zeit des Erholungsurlaubs auf die Zwei-Jahres-Frist angerechnet. Die Mutter muss die Zeiträume der Elternzeit in diesen Fällen bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes festlegen. Bei einer späteren Inanspruchnahme der Elternzeit berechnet sich diese 2-Jahres-Frist ab dem Beginn der Elternzeit.

Sofern die Elternzeit über diesen Zweijahreszeitraum hinaus fortgesetzt werden soll, ist dies ohne Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Sie muss dann erneut schriftlich sieben Wochen vor Beginn des dritten Jahres verlangt werden.

- Wenn beabsichtigt ist, während der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten, so sollte der Arbeitgeber bereits mit dem Elternzeitverlangen hierüber informiert werden. Es sollte ihm, wenn möglich, mitgeteilt werden, ab wann beabsichtigt ist, die Teilzeitarbeit aufzunehmen und in welchem Umfang. Auf diese Weise kann ggf. später vermieden werden, dass der Arbeitgeber einen Teilzeitwunsch wegen Einstellung

einer Ersatzkraft aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnt. Unabhängig von dieser Vorabinformation des Arbeitgebers sind die formalen Regelungen für die Geltendmachung eines Teilzeitanspruches zu beachten (siehe Seite 69).

Aus Beweisgründen wird empfohlen, die Anmeldung der Elternzeit von der Arbeitgeberseite schriftlich bestätigen zu lassen oder sie per Einschreiben mit Rückschein zu senden. Damit für Arbeitgeber und Eltern eindeutig ist, für welchen Zeitraum die Elternzeit beansprucht wird, sollten bei der Anmeldung Beginn und Ende der Elternzeit mit genauen Daten angegeben sein.

### **Vorzeitige Beendigung/Verlängerung**

Die Elternzeit kann grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet oder verlängert werden.

Wird jedoch eine vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls (z. B. schwere Krankheit eines Elternteils oder erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz) erforderlich, so kann der Arbeitgeber diese nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Mütter dürfen ihre Elternzeit allerdings nicht wegen einer neu einsetzenden Mutterschutzfrist für ein weiteres Kind vorzeitig beenden.

Wenn Elternzeit nicht für die gesamte Dauer des Zweijahreszeitraums, für den die Elternzeit beim erstmaligen Verlangen festzulegen ist, verlangt worden ist, so kann sie während dieses Zeitraums nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Die Festlegung für den Zweijahreszeitraum

ist verbindlich. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel zwischen den Eltern aus wichtigem Grund nicht erfolgen konnte.

Die unmittelbar im Anschluss an den Zweijahreszeitraum beanspruchte weitere Elternzeit kann ohne Zustimmung der Arbeitgeberseite verlängert werden. Sie kann einseitig durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer verlangt werden. Die Anmeldung der Elternzeit für das dritte Lebensjahr muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn schriftlich zugegangen sein. Wenn sich das dritte Jahr unmittelbar an die vorherige Elternzeit anschließt, handelt es sich hierbei nicht um einen neuen Zeitabschnitt.

Es wird empfohlen, Elternzeit grundsätzlich nur für zwei Jahre anzumelden, um die noch verbliebene Zeit flexibel gestalten zu können.

### **Übertragung**

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann jeder Elternteil einen nicht in Anspruch genommenen Anteil der dreijährigen Elternzeit von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen. Sofern der Arbeitgeber einer Übertragung generell zugestimmt hat, muss die Inanspruchnahme der übertragenen Elternzeit dann von den Beschäftigten sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich angemeldet werden. Eine Übertragung ist jedoch nicht gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzbar. Um zu vermeiden, dass ein Zeitanteil wegen Verweigerung der Zustimmung des Arbeitgebers verfällt, sollte die

Verständigung mit dem Arbeitgeber rechtzeitig vor dem zweiten Geburtstag des Kindes herbeigeführt werden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber einer Übertragung nicht zustimmt, kann die restliche Elternzeit von maximal zwölf Monaten unter Einhaltung der Sieben-Wochen-Frist noch für den Zeitraum bis zum 3. Geburtstag des Kindes verlangt werden. Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es in diesem Fall nicht. Ein neuer Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht an die Zustimmung des vorherigen Arbeitgebers zur Übertragung der Elternzeit gebunden.

Die Inanspruchnahme aufgrund einer Übertragung zählt als ein Zeitabschnitt.

Bei Mehrlingsgeburten oder bei kurzer Geburtenfolge steht jedem Elternteil für jedes Kind Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Auch wenn Kinder, wie in diesen Fällen, gleichzeitig betreut werden, so sind die Elternzeitanprüche für jedes Kind rechtlich getrennt zu betrachten und zu beantragen. Die Geburt eines weiteren Kindes ändert grundsätzlich nichts an

### Beispiel: Zwillinge

Die Zwillinge werden am 1.6.2013 geboren. Die Mutter kann für das Kind A die ersten beiden Jahre Elternzeit nehmen und **mit Zustimmung des Arbeitgebers** das dritte Jahr auf die Zeit vom 1.6.2016 bis 31.5.2017 übertragen. Für das Kind B nimmt sie für das dritte Lebensjahr (1.6.2015-31.5.2016) Elternzeit im Anschluss an die ersten beiden Elternzeit-Jahre für Kind A und überträgt **mit Zustimmung des Arbeitgebers** zwölf Monate aus dem ersten (ggf. abzüglich der Mutterschutzzeiten des Kindes B) oder zweiten Lebensjahr von Kind B auf die Zeit vom 1.6.2017-31.5.2018.

**Mit Zustimmung des Arbeitgebers** könnte die Mutter somit vom 1.6.2013 (unter Anrechnung der Mutterschutzfrist) bis zum 31.5.2018 Elternzeit nehmen. Ohne Übertragung bleibt es bei der dreijährigen Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres der Zwillinge.

1.6.2013 bis 31.5.2014	1.6.2014 bis 31.5.2015	1.6.2015 bis 31.5.2016	1.6.2016 bis 31.5.2017	1.6.2017 bis 31.5.2018
Kind A 1. Lebensjahr	Kind A 2. Lebensjahr	Kind B 3. Lebensjahr	Kind A Übertragung aus 3. Lebensjahr	Kind B Übertragung aus 1. (ggf. abzüglich der Mutterschutzzeiten des Kindes B) oder 2. Lebensjahr



### Beispiel: Kurze Geburtenfolge

Kind A wird am 1.4.2013 und Kind B am 1.4.2014 geboren. Wenn keine Elternzeit übertragen wird, dann schließt sich die Elternzeit für Kind B im Normalfall an die Elternzeit für Kind A an und endet mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B am 31.3.2017. **Stimmt der Arbeitgeber einer Übertragung zu**, dann können von den Elternzeiten für jedes Kind jeweils bis zu zwölf Monate übertragen werden.

Die Mutter meldet für das Kind A Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres (bis 31.3.2015) an. Im Anschluss nimmt sie zwei Jahre Elternzeit für das zweiten und dritte Lebensjahr von Kind B (bis 31.3.2017). Im Anschluss nimmt sie die **mit Zustimmung des Arbeitgebers** übertragenen zwölf Monate Elternzeit aus dem dritten Lebensjahr von Kind A (bis zum 31.3.2018) und dann die mit Zustimmung des Arbeitgebers übertragenen zwölf Monate Elternzeit aus dem ersten Lebensjahr von Kind B (bis zum 31.03.2019; ggf. abzüglich der Mutterschutzzeiten).

der laufenden Elternzeit für das zuvor geborene Kind. Für jedes Kind können mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zu zwölf Monate nicht verbrauchte Elternzeit auf die Zeit zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag übertragen werden. Damit ergeben sich sehr flexible Gestaltungsmöglichkeiten (siehe Beispiele).

### Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig. Eine zulässige Erwerbsarbeit während der Elternzeit liegt auch dann vor, wenn Anspruchsberechtigte als Tagespflegepersonen (§ 23 SGB VIII) bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, selbst wenn diese Tätigkeit die Dauer von 30 Stunden pro Woche übersteigt.

1.4.2013 bis 31.3.2014	1.4.2014 bis 31.3.2015	1.4.2015 bis 31.3.2016	1.4.2016 bis 31.3.2017	1.4.2017 bis 31.3.2018	1.4.2018 bis 31.3.2019
Kind A 1. Lebensjahr	Kind A 2. Lebensjahr	Kind B 2. Lebensjahr	Kind B 3. Lebensjahr	Kind A Übertragung aus 3. Lebensjahr	Kind B Übertragung aus 1. Lebensjahr (ggf. abzüglich der Mutterschutz- zeiten des Kindes B)



Sind beide Eltern gemeinsam in der Elternzeit, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden (zusammen 60 Stunden) ausüben. Väter und Mütter sind also nicht mehr gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, und können trotzdem die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen.

Beschäftigte in Elternzeit haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, wenn dieser in der Regel 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Auszubildenden beschäftigt.

Der Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit besteht, wenn darüber hinaus folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate.
- Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit wird für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und

- der Anspruch wurde dem Arbeitgeber gegenüber sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt.

Über den Antrag auf Teilzeitbeschäftigung sollen sich der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zunächst innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag auf Einigung kann mit dem formalen Teilzeitverlangen verbunden werden. Das formale Teilzeitverlangen muss Beginn und Umfang der gewünschten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll angegeben werden.

Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht erheben.

Die Verringerung der Arbeitszeit kann während der Gesamtdauer der Elternzeit höchstens zweimal von jedem Elternteil in dem jeweiligen Arbeitsverhältnis beansprucht werden.

Wird bereits vor der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Wochenstunden ausgeübt, kann diese Teilzeitbeschäftigung ohne einen Antrag unverändert fortgesetzt werden.

Wird beabsichtigt, während der Elternzeit oder zu einem späteren Zeitpunkt Teilzeit zu arbeiten, wird empfohlen, dem Arbeitgeber bereits bei Anmeldung der Elternzeit einen späteren Teilzeitwunsch zu signalisieren und auch schon Vorschläge zum Zeitpunkt und zur Lage der Arbeitszeit zu unterbreiten. So kann ggf. später vermieden werden, dass der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch aufgrund „dringender betrieblicher Gründe“ ablehnt, weil z.B. für die Dauer der gesamten Elternzeit eine Ersatzkraft eingestellt wurde.

Wer eine Teilzeitbeschäftigung ausüben will, sollte sich von den Elterngeldstellen wegen möglicher Auswirkungen des Einkommens auf die Höhe des Elterngeldes beraten lassen.

Grundsätzlich ist Erwerbseinkommen, das während der Elternzeit erzielt wird, bei der Berechnung des Elterngeldanspruches zu berücksichtigen. Maßgeblich ist das in den einzelnen Lebensmonaten des Kindes erzielte Erwerbseinkommen. Um einen Teilzeitananspruch während der Partnermonate des Elterngeldes gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen zu können, muss für mindestens zwei Monate Elternzeit verlangt werden.

Das Betreuungsgeld wird unabhängig davon gezahlt, ob und in welchem Umfang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.

Wenn der Arbeitgeber einverstanden ist, können Beschäftigte auch bei einem anderen Arbeitgeber oder im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden wöchentlich leisten. Ist der Arbeitgeber mit dieser Absicht nicht einverstanden, kann er seine Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

### **Erholungsurlaub**

Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der den Beschäftigten im Jahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den Elternzeit in Anspruch genommen wird, um ein Zwölftel kürzen. Das gilt nicht, wenn Beschäftigte bei ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten.

Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren oder – falls kein Arbeitsverhältnis mehr besteht – abzugelten. Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor dem Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten als ihr oder ihm zusteht, so kann der Arbeitgeber den Urlaub, der den Beschäftigten nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

### **Kündigung durch die Arbeitnehmerin/ den Arbeitnehmer**

Grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Elternzeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tarifli-

chen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen.

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kann das Arbeitsverhältnis von Seiten der Beschäftigten außerdem zum Ende der Elternzeit mit einer Sonderkündigungsfrist von drei Monaten gekündigt werden.

### Kündigungsschutz

Während der Elternzeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. Während der Elternzeit gilt damit grundsätzlich der gleiche Kündigungsschutz wie für Frauen vor und nach der Geburt.

Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn.

Der Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Er gilt auch für Beschäftigte, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber ausüben, sowie unter bestimmten weiteren Voraussetzungen für diejenigen, die nach

der Geburt des Kindes zwar keine Elternzeit in Anspruch nehmen, jedoch bei ihrem Arbeitgeber eine bisherige Teilzeitarbeit in zulässigem Umfang von bis zu 30 Wochenstunden fortsetzen.

Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet. Nehmen die Eltern für bestimmte Zeitabschnitte gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide auch der Kündigungsschutz.

In besonderen Ausnahmefällen, wie z. B. Betriebsschließung, Insolvenz oder bei grobem Fehlverhalten der Beschäftigten kann der Arbeitgeber einen Antrag auf „ausnahmsweise Zulassung der Kündigung“ beim Regierungspräsidium stellen und sich vom Kündigungsverbot des Gesetzes befreien lassen. Die betroffene Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wird in diesem Verfahren beteiligt und kann zum Antrag des Arbeitgebers Stellung nehmen und Einwände geltend machen. Die zuständige Behörde kann nur in besonderen Fällen, z. B. bei besonders schweren Verstößen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegen arbeitsvertragliche Pflichten, u. U. auch bei Stilllegung von Betrieben, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.

Ohne diese Zulassungserklärung kann während der Elternzeit nicht rechtskräftig gekündigt werden (zu der Vorgehensweise bei einer Kündigung des Arbeitgebers in der Elternzeit s. a. Abschnitt Mutterschutz - Unzulässige Kündigung).



## Befristete Verträge

Befristete Verträge verlängern sich jedoch durch die Elternzeit **grundsätzlich** nicht. Etwas anderes gilt für das Berufsausbildungsverhältnis. Dieses verlängert sich durch die Elternzeit automatisch. Verlängerungen sind auch bei Verträgen des wissenschaftlichen Personals nach dem Hochschulrahmengesetz möglich (vgl. § 2 Abs. 5 Nr. 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz).

## Beschäftigungsgarantie

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die aus der Elternzeit zurückkehrenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn diese in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen, entsprechend dem ursprünglichen Arbeitsvertrag zu beschäftigen. Er kann somit den gleichen Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zuweisen. Eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ist nur möglich, soweit dies vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist. Änderungen, die grundsätzlich nur mit einer Änderungskündigung durchgesetzt werden können (z. B. geringeres Arbeitsentgelt oder geringwertigere Tätigkeiten), sind unzulässig. Einvernehmliche Änderungen sind immer möglich.

Wurde für die Dauer der Elternzeit die Arbeitszeit verringert, besteht nach Beendigung der Elternzeit ein Anspruch auf die Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

## Teilzeitarbeit nach Ende der Elternzeit

Nach dem Ende der Elternzeit lebt das Arbeitsverhältnis mit seinen ursprünglichen Inhalten, d.h. auch mit der vorher vereinbarten Arbeitszeit (u.U. Vollzeit) wieder auf. Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) besteht ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Die Voraussetzungen dieses Anspruchs sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Auszubildende werden nicht mitgerechnet).
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Dem Anspruch stehen keine betrieblichen Gründe entgegen.
- Er wird drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Verringerung der Arbeitszeit geltend gemacht.

**Aber Achtung:** Bei diesem allgemeinen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit wird das ursprüngliche Arbeitsverhältnis dauerhaft geändert. Es gibt, wenn nichts anderes vereinbart wird, keinen Anspruch, zum ursprünglichen Arbeitszeitumfang zurückzukehren. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, Teilzeitbeschäftigte mit einem Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit bei der Besetzung von entsprechenden Arbeitsplätzen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen.

### **Krankenversicherung**

Bezieherinnen und Bezieher von Elterngeld und Eltern in der Elternzeit bleiben in der gesetzlichen Krankenkasse beitragsfrei weiter versichert, wenn sie vorher Pflichtmitglieder waren. Die Beitragsfreiheit gilt nur für das Elterngeld; sie erstreckt sich jedoch nicht auf weitere beitragspflichtige Einnahmen. Wird also während des Bezuges von Elterngeld eine über der Geringfügigkeitsgrenze liegende versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, sind Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen.

Auch pflichtversicherte Studenten haben während des Elterngeldbezuges Beiträge zu entrichten, wenn sie immatrikuliert bleiben.

Diejenigen, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte, müssen nach Maßgabe der je-

weiligen Versicherungsbedingungen ihren Beitrag (in der gesetzlichen Krankenversicherung ggf. den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbeitrag) weiterzahlen.

Eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung beendet die freiwillige Mitgliedschaft. Für Auskünfte sind die Krankenkassen zuständig.

Weitere Ausführungen zur Krankenversicherung befinden sich auf den Seiten 19/20 (Mutterschaftsgeld) und den Seiten 50/51 (Elterngeld).

### **Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung**

Kindererziehungszeiten gelten in der gesetzlichen Rentenversicherung als Beitragszeiten; die Beträge zahlt der Bund. Gutgeschrieben werden Kindererziehungszeiten auch dann, wenn vorher nicht versicherungspflichtig gearbeitet wurde, mit Ausnahme von versicherungsfreien Perso-

nen. Von der Anrechnung profitieren also z. B. auch die geringfügig Beschäftigten.

Für die Kindererziehung werden bei Geburten ab 1. Januar 1992 maximal drei Jahre nach dem Geburtsmonat angerechnet. Voraussetzung ist, dass das Kind im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland erzogen wurde.

Die Kindererziehungszeit wird demjenigen zugeordnet, der das Kind erzogen hat. Ein Wechsel der Zuordnung unter den Eltern ist möglich. Soll dem Vater die Kindererziehungszeit zugerechnet werden, müssen die Eltern dies rechtzeitig mit Wirkung für künftige Kalendermonate gegenüber dem zuständigen Rentenversicherungsträger erklären. Die Zuordnung kann rückwirkend nur für höchstens zwei Kalendermonate vor Abgabe der Erklärung erfolgen. Andernfalls wird die Kindererziehungszeit automatisch der Mutter zugerechnet. Nähere Auskünfte erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger.

### **Erziehungszeiten in der Arbeitslosenversicherung**

Mütter und Väter, die Kinder erziehen, können genauso wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben, wenn sich diese Zeiten unmittelbar an eine Beschäftigung bzw. an den Bezug von Entgeltersatzleistungen anschließen. Dann nämlich sind Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld und der Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zum 3. Lebensjahr in die zwölfmonatige

Anwartschaft innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist einbezogen. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Bundesagentur für Arbeit.

### **Berufsunterbrechung und Wiedereinstieg**

Wer seine Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrechen möchte, um seine Kinder zu erziehen, sollte bereits beim Ausstieg aus dem Erwerbsleben an den Wiedereinstieg denken. So sind beispielsweise die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt ständigem Wandel unterworfen. Einem drohenden Verlust an Qualifikation gilt es deshalb frühzeitig zu begegnen. Dies ist nur ein Punkt unter einer ganzen Reihe von Fragen, die im Vorfeld geklärt werden sollten. Hierzu bieten Bund, Länder und Kommunen eine Vielzahl von Beratungsangeboten an.





## ❁ Gesetzestexte ❁

### Mutterschutzgesetz

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. März 2009 (BGBl. I S. 550).

#### Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

##### § 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951, BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

##### § 2 Gestaltung des Arbeitsplatzes

(1) Wer eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt, hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen.

- (2) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig stehen oder gehen muss, hat für sie eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen bereitzustellen.
- (3) Wer eine werdende oder stillende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie ständig sitzen muss, hat ihr Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.
- (4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates
  1. den Arbeitgeber zu verpflichten, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter oder ihrer Kinder Liegeräume für diese Frauen einzurichten und sonstige Maßnahmen zur Durchführung des in Absatz 1 enthaltenen Grundsatzes zu treffen,
  2. nähere Einzelheiten zu regeln wegen der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung einer Gefährdung für die werdenden oder stillenden Mütter, zur Durchführung der notwendigen Schutzmaßnahmen und zur Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmerinnen nach Maßgabe der insoweit umzusetzenden Artikel 4 bis 6 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesse-

nung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. EG Nr. L 348 S.1).

- (5) Unabhängig von den auf Grund des Absatzes 4 erlassenen Vorschriften kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 zu treffen sind.

## **Zweiter Abschnitt: Beschäftigungsverbote**

### **§ 3 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter**

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.
- (2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

### **§ 4 Weitere Beschäftigungsverbote**

- (1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

- (2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als fünf kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als zehn kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,
2. nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,
3. mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,
4. mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,
5. mit dem Schälen von Holz,
6. mit Arbeiten, bei denen sie infolge ihrer Schwangerschaft in besonderem Maße der Gefahr, an einer Berufskrankheit zu erkranken, ausgesetzt sind oder bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht,
7. nach Ablauf des dritten Monats der Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln,



8. mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo

ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Die Bundesregierung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,
2. weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer von der Bundesregierung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

## § 5 Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen.

Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

- (2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.
- (3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

#### § 6 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

- (1) Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.
- (2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

- (3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2 Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

#### § 7 Stillzeit

- (1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.
- (2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.
- (4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes,



mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S.191) über den Entgeltschutz Anwendung.

#### § 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

- (1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.
- (2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die
  1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
  2. von sonstigen Frauen über 8 1/2 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche
 hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.
- (3) Abweichend vom Nachtarbeitsverbot des Absatzes 1 dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter beschäftigt werden
  1. in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen bis 22 Uhr,
  2. in der Landwirtschaft mit dem Melken von Vieh ab 5 Uhr,
  3. als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr.
- (4) Im Verkehrswesen, in Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen, im Familienhaushalt, in Krankenpflege- und in Badeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, anderen Schaustellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten dürfen werdende oder stillende Mütter, abweichend von Absatz 1, 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.
- (5) An in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte, die werdende oder stillende Mütter sind, darf Heimarbeit nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgegeben werden, dass sie von der werdenden Mutter voraussichtlich während einer 8-stündigen Tagesarbeitszeit, von der stillenden Mutter voraussichtlich während einer 7 1/4-stündigen Tagesarbeitszeit an Werktagen ausgeführt werden kann. Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge treffen; falls ein Heimar-

beitsausschuss besteht, hat sie diesen vorher zu hören.

- (6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

## Abschnitt 2a, Mutterschaftsurlaub §§ 8a bis 8d (weggefallen)

### **Dritter Abschnitt: Kündigung**

#### § 9 Kündigungsverbot

- (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Vorschrift des Satzes 1 gilt für Frauen, die den in Heimarbeit Beschäftigten gleichgestellt sind, nur, wenn sich die Gleichstellung auch auf den Neunten Abschnitt - Kündigung - des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) erstreckt.
- (2) Kündigt eine schwangere Frau, gilt § 5 Abs. 1 Satz 3 entsprechend.
- (3) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Mo-

naten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form und sie muss den zulässigen Kündigungsgrund angeben.

- (4) In Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausgeschlossen werden; die Vorschriften der §§ 3, 4, 6 und 8 Abs. 5 bleiben unberührt.

#### § 9 a (weggefallen)

#### § 10 Erhaltung von Rechten

- (1) Eine Frau kann während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung (§ 6 Abs. 1) das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen.
- (2) Wird das Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 aufgelöst und wird die Frau innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem bisherigen Betrieb wieder eingestellt, so gilt, soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder von der Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit abhängen, das Arbeitsverhältnis als nicht unterbrochen. Dies gilt nicht, wenn die Frau in der Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.



#### Vierter Abschnitt: Leistungen

##### § 11 Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten

- (1) Den unter den Geltungsbereich des § 1 fallenden Frauen ist, soweit sie nicht Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung beziehen können, vom Arbeitgeber mindestens der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weiter zu gewähren, wenn sie wegen eines Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1, §§ 4, 6 Abs. 2 oder 3 oder wegen des Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeitsverbots nach § 8 Abs. 1, 3 oder 5 teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen. Dies gilt auch, wenn wegen dieser Verbote die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Wird das Arbeitsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begonnen, so ist der Durchschnittsverdienst aus dem Arbeits-
- entgelt der ersten 13 Wochen oder drei Monate der Beschäftigung zu berechnen. Hat das Arbeitsverhältnis nach Satz 1 oder 3 kürzer gedauert, so ist der kürzere Zeitraum der Berechnung zugrunde zu legen. Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.
- (2) Bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, ist von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Verdienstkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

(3) Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes im Sinne der Absätze 1 und 2 zu erlassen.

## § 12 (weggefallen)

## § 13 Mutterschaftsgeld

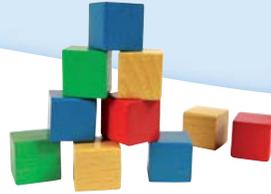
(1) Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte über das Mutterschaftsgeld.

(2) Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten, wenn sie bei Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind, für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, höchstens jedoch insgesamt 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird diesen Frauen auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Die Sätze 1 und 2 gelten für Frauen entsprechend, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist.

(3) Frauen, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 oder des § 6 Abs. 1 von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, erhalten von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld entsprechend den Absätzen 1 und 2.

## § 14 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Frauen, die Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Absatz 1, 2 Satz 1 bis 4 und Absatz 3 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder § 13 Abs. 2, 3 haben, erhalten während ihres bestehenden Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt. Das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt ist aus den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten, bei wöchentlicher Abrechnung aus den letzten 13 abgerechneten Wochen vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 zu berechnen. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes, die während der Schutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 wirksam werden, sind ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) sowie Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außer Betracht.



Zu berücksichtigen sind dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen. Ist danach eine Berechnung nicht möglich, so ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer gleichartig Beschäftigten zugrunde zu legen.

- (2) Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 nach Maßgabe von § 9 Abs. 3 aufgelöst worden ist, erhalten bis zum Ende dieser Schutzfrist den Zuschuss nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle.
- (3) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzeignisses im Sinne des § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch seinen Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.
- (4) Der Zuschuss nach den Absätzen 1 bis 3 entfällt für die Zeit, in der Frauen die Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Anspruch nehmen oder in Anspruch genommen hätten, wenn deren Arbeitsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst wor-

den wäre. Dies gilt nicht, soweit sie eine zulässige Teilzeitarbeit leisten.

### § 15 Sonstige Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Frauen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, erhalten auch die folgenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder des Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte:

1. ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
2. Versorgung mit Arznei-, Verbands- und Heilmitteln,
3. stationäre Entbindung,
4. häusliche Pflege,
5. Haushaltshilfe.

### § 16 Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat die Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich ist. Entsprechendes gilt zugunsten der Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

## § 17 Erholungsurlaub

Für den Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer gelten die Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote als Beschäftigungszeiten. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie nach Ablauf der Fristen den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

### **Fünfter Abschnitt: Durchführung des Gesetzes**

## § 18 Auslage des Gesetzes

- (1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.
- (2) Wer Heimarbeit ausgibt oder abnimmt, hat in den Räumen der Ausgabe und Abnahme einen Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

## § 19 Auskunft

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen
  1. die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
  2. die Unterlagen, aus denen Namen, Beschäftigungsart und -zeiten der werdenden und stillenden Mütter sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu Nummer 1 zu machenden

Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

- (2) Die Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

## § 20 Aufsichtsbehörden

- (1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).
- (2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie nach § 139b der Gewerbeordnung die dort genannten besonderen Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

### **Sechster Abschnitt: Straftaten und Ordnungswidrigkeiten**

## § 21 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig handelt der Arbeitgeber, der vorsätzlich oder fahrlässig
  1. den Vorschriften der §§ 3, 4 Abs. 1 bis 3 Satz 1 oder § 6 Abs. 1 bis 3 Satz 1 über die Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung,
  2. den Vorschriften des § 7 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 2 über die Stillzeit,
  3. den Vorschriften des § 8 Abs.1 oder 3 bis 5 Satz 1 über Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit,



4. den auf Grund des § 4 Abs. 4 erlassenen Vorschriften, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweisen,
  5. einer vollziehbaren Verfügung der Aufsichtsbehörde nach § 2 Abs. 5, § 4 Abs. 5, § 6 Abs. 3 Satz 2, § 7 Abs. 3 oder § 8 Abs. 5 Satz 2 Halbsatz 1,
  6. den Vorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 3 über die Benachrichtigung,
  7. der Vorschrift des § 16 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, über die Freistellung für Untersuchungen oder
  8. den Vorschriften des § 18 über die Auslage des Gesetzes oder des § 19 über die Einsicht, Aufbewahrung und Vorlage der Unterlagen und über die Auskunft zuwiderhandelt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 5 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 6 bis 8 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

- (3) Wer vorsätzlich eine der in Absatz 1 Nr. 1 bis 5 bezeichneten Handlungen begeht und dadurch die Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.
- (4) Wer in den Fällen des Absatzes 3 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.

§§ 22 und 23 (weggefallen)

### Siebenter Abschnitt: Schlussvorschriften

#### § 24 In Heimarbeit Beschäftigte

Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten gelten

1. die §§ 3, 4 und 6 mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beschäftigungsverbote das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt,
2. § 2 Abs. 4, § 5 Abs. 1 und 3, § 9 Abs. 1, § 11 Abs. 1, § 13 Abs. 2, die §§ 14, 16, 19 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 mit der Maß-

gabe, dass an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister tritt.

## § 25 (weggefallen)

### **Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), zuletzt geändert durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643)**

#### § 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber muss rechtzeitig für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren, die Verfahren oder Arbeitsbedingungen nach Anlage 1 dieser Verordnung gefährdet werden können, Art, Ausmaß und Dauer der Gefährdung beurteilen. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bleiben unberührt.
- (2) Zweck der Beurteilung ist es,
  1. alle Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie alle Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen abzuschätzen und
  2. die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen zu bestimmen.
- (3) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach dieser Verordnung in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

#### § 2 Unterrichtung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, werdende oder stillende Mütter sowie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und, wenn ein Betriebs- oder Personalrat vorhanden ist, diesen über die Ergebnisse der Beurteilung nach § 1 und über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten, sobald das möglich ist. Eine formlose Unterrichtung reicht aus. Die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie weitergehende Pflichten nach dem Betriebsverfassungs- und den Personalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

#### § 3 Weitere Folgerungen aus der Beurteilung

- (1) Ergibt die Beurteilung nach § 1, dass die Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen gefährdet ist und dass Auswirkungen auf Schwangerschaft oder Stillzeit möglich sind, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen, damit durch eine einstweilige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls der Arbeitszeiten für werdende oder stillende Mütter ausgeschlossen wird, dass sie dieser Gefährdung ausgesetzt sind.
- (2) Ist die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder gegebenenfalls der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse nicht möglich oder wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, so trifft der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen für einen Arbeitsplatzwechsel der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

(3) Ist der Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder nicht zumutbar, dürfen werdende oder stillende Mütter so lange nicht beschäftigt werden, wie dies zum Schutze ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist.

#### § 4 Verbot der Beschäftigung

(1) Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Schadfaktoren oder die Arbeitsbedingungen nach Anlage 2 dieser Verordnung gefährdet wird. Andere Beschäftigungsverbote aus Gründen des Mutterschutzes bleiben unberührt.

(2) § 3 gilt entsprechend, wenn eine Arbeitnehmerin, die eine Tätigkeit nach Absatz 1 ausübt, schwanger wird oder stillt und ihren Arbeitgeber davon unterrichtet.

#### § 5 Besondere Beschäftigungsbeschränkungen

(1) Nicht beschäftigt werden dürfen

1. werdende oder stillende Mütter mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen, wenn der Grenzwert überschritten wird;

2. werdende oder stillende Mütter mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen, die ihrer Art nach erfahrungsgemäß Krankheitserreger übertragen können, wenn sie den Krankheitserregern ausgesetzt sind;

3. werdende Mütter mit krebserzeugenden, fruchtschädigenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen;

4. stillende Mütter mit Gefahrstoffen nach Nummer 3, wenn der Grenzwert überschritten wird;

5. gebärfähige Arbeitnehmerinnen beim Umgang mit Gefahrstoffen, die Blei oder Quecksilberalkyle enthalten, wenn der Grenzwert überschritten wird;

6. werdende oder stillende Mütter in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar).

In Nummer 2 bleibt § 4 Abs. 2 Nr. 6 des Mutterschutzgesetzes unberührt.

Nummer 3 gilt nicht, wenn die werdenden Mütter bei bestimmungsgemäßem Umgang den Gefahrstoffen nicht ausgesetzt sind.

(2) Für Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bis 5 gelten die Vorschriften der Gefahrstoffverordnung entsprechend.



## § 6 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Abs.1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 2 eine werdende oder stillende Mutter nicht, nicht richtig oder nicht vollständig unterrichtet.
- (2) Ordnungswidrig im Sinne des § 21 Abs.1 Nr. 4 des Mutterschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 3 Abs. 3 oder § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2, 3, 4 oder 6 eine werdende oder stillende Mutter beschäftigt.
- (3) Ordnungswidrig im Sinne des § 26 Abs.1 Nr. 8 Buchstabe b des Chemikaliengesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 eine gebärfähige Arbeitnehmerin beschäftigt.
- (4) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 2 bezeichnete vorsätzliche Handlung eine Frau in ihrer Arbeitskraft oder Gesundheit gefährdet, ist nach § 21 Abs. 3, 4 des Mutterschutzgesetzes strafbar.
- (5) Wer vorsätzlich oder fahrlässig durch eine in Absatz 3 bezeichnete Handlung das Leben oder die Gesundheit einer Frau gefährdet ist, nach § 27 Abs. 2 bis 4 des Chemikaliengesetzes strafbar.

## Anlage 1 zu § 1 Abs. 1

Nicht erschöpfende Liste der chemischen Gefahrstoffe und biologischen Arbeitsstoffe, der physikalischen Schadfaktoren sowie der Verfahren und Arbeitsbedingungen nach § 1 Abs. 1

### A. Gefahr- und Arbeitsstoffe (Agentien) und Schadfaktoren

#### 1. CHEMISCHE GEFAHRSTOFFE

Folgende chemische Gefahrstoffe, soweit bekannt ist, dass sie die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anlage 2 dieser Verordnung aufgenommen sind:

- a. nach der Gefahrstoffverordnung als R 40, R 45, R 46 und R 61 gekennzeichnete Stoffe, sofern sie noch nicht in Anlage 2 aufgenommen sind,
- b. die in Anhang 1 der Richtlinie 90/394/EWG<sup>2)</sup> aufgeführten chemischen Gefahrstoffe,
- c. Quecksilber und Quecksilberderivate
- d. Mitosehemmstoffe,
- e. Kohlenmonoxid,
- f. gefährliche chemische Gefahrstoffe, die nachweislich in die Haut eindringen



<sup>2)</sup> ABl. EG Nr. L 196 S.1



## 2. BIOLOGISCHE ARBEITSSTOFFE

Biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 bis 4 im Sinne des Artikels 2 Buchstabe d der Richtlinie 90/679/EWG<sup>3)</sup>, soweit bekannt ist, dass diese Arbeitsstoffe oder die durch sie bedingten therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der schwangeren Arbeitnehmerin und des ungeborenen Kindes gefährden und soweit sie noch nicht in Anlage 2 dieser Verordnung aufgenommen sind

## 3. PHYSIKALISCHE SCHADFAKTOREN,

die zu Schädigungen des Fötus führen und/oder eine Lösung der Plazenta verursachen können, insbesondere

- a. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
- b. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich,

- c. Lärm,
- d. ionisierende Strahlungen,
- e. nicht ionisierende Strahlungen,
- f. extreme Kälte und Hitze,
- g. Bewegungen und Körperhaltungen, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige körperliche Belastungen, die mit der Tätigkeit der werdenden oder stillenden Mutter verbunden sind.

## B. Verfahren

Die in Anhang 1 der Richtlinie 90/394/EWG aufgeführten industriellen Verfahren.

## C. Arbeitsbedingungen

Tätigkeiten im Bergbau unter Tage

### Anlage 2 zu § 4 Abs. 1

Nicht erschöpfende Liste der chemischen Gefahrstoffe und biologischen Arbeitsstoffe, der physikalischen Schadfaktoren und der Arbeitsbedingungen nach § 4 Abs. 1

<sup>3)</sup> ABl. EG Nr. L 374 S.1; Richtlinie geändert durch die Richtlinie 93/88 EWG (ABl. EG Nr. L 268 S. 71), angepasst durch die Richtlinie 95/30/EWG (ABl. EG Nr. L 155 S.41)

## A. Werdende Mütter

1. Gefahr- und Arbeitsstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren
  - a. Chemische Gefahrstoffe  
Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden. Die Bekanntmachungen des Bundesministeriums für Arbeit- und Sozialordnung nach § 21 Abs. 4 der Gefahrstoffverordnung sind zu beachten.
  - b. Biologische Arbeitsstoffe  
Toxoplasma Rötelnvirus, außer in Fällen, in denen nachgewiesen wird, dass die Arbeitnehmerin durch Immunisierung ausreichend gegen diese Arbeitsstoffe geschützt ist
  - c. Physikalische Schadfaktoren  
Arbeit bei Überdruck, z. B. in Druckkammern, beim Tauchen
2. Arbeitsbedingungen  
Tätigkeiten im Bergbau unter Tage

## B. Stillende Mütter

1. Gefahrstoffe (Agenzien) und Schadfaktoren
  - a. Chemische Gefahrstoffe  
Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Gefahrstoffe vom menschlichen Organismus absorbiert werden
  - b. Physikalische Schadfaktoren  
Arbeit bei Überdruck, z. B. in Druckkammern, beim Tauchen
2. Arbeitsbedingungen  
Tätigkeiten im Bergbau unter Tage



**Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5.12.2006 (BGBl. I, S. 2748), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15. Februar 2013 (BGBl. I, S. 254)**

### **Erster Abschnitt: Elterngeld**

#### **§ 1 Berechtigte**

- (1) Anspruch auf Elterngeld hat, wer
  1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
  2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
  3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
  4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.
- (2) Anspruch auf Elterngeld hat auch, wer, ohne eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 zu erfüllen,
  1. nach § 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt oder im Rahmen seines in Deutschland bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses vorübergehend ins Ausland abgeordnet, versetzt oder kommandiert ist,
  2. Entwicklungshelfer oder Entwicklungshelferin im Sinne des § 1 des



Entwicklungshelfer-Gesetzes ist oder als Missionar oder Missionarin der Missionswerke und -gesellschaften, die Mitglieder oder Vereinbarungspartner des Evangelischen Missionswerkes Hamburg, der Arbeitsgemeinschaft Evangelikaler Missionen e.V., des Deutschen katholischen Missionsrates oder der Arbeitsgemeinschaft pfingstlich-charismatischer Missionen sind, tätig ist oder

3. die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und nur vorübergehend bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung tätig ist, insbesondere nach den Entsenderichtlinien des Bundes beurlaubte Beamte und Beamtinnen, oder wer vorübergehend eine nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder § 29 des Bundesbeamtengesetzes zugewiesene Tätigkeit im Ausland wahrnimmt.

Dies gilt auch für mit der nach Satz 1 berechtigten Person in einem Haushalt lebende Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen.

- (3) Anspruch auf Elterngeld hat abweichend von Absatz 1 Nr. 2 auch, wer
  1. mit einem Kind in einem Haushalt lebt, das er mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen hat,

2. ein Kind des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin in seinen Haushalt aufgenommen hat oder
3. mit einem Kind in einem Haushalt lebt und die von ihm erklärte Anerkennung der Vaterschaft nach § 1594 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht wirksam oder über die von ihm beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600d des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht entschieden ist.

Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des Satzes 1 Nr. 1 sind die Vorschriften dieses Gesetzes mit der Maßgabe anzuwenden, dass statt des Zeitpunktes der Geburt der Zeitpunkt der Aufnahme des Kindes bei der berechtigten Person maßgeblich ist.

- (4) Können die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern ihr Kind nicht betreuen, haben Verwandte bis zum dritten Grad und ihre Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen Anspruch auf Elterngeld, wenn sie die übrigen Voraussetzungen nach Absatz 1 erfüllen und von anderen Berechtigten Elterngeld nicht in Anspruch genommen wird.

(5) Der Anspruch auf Elterngeld bleibt unberührt, wenn die Betreuung und Erziehung des Kindes aus einem wichtigen Grund nicht sofort aufgenommen werden kann oder wenn sie unterbrochen werden muss.

(6) Eine Person ist nicht voll erwerbstätig, wenn ihre Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, sie eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausübt oder sie eine geeignete Tagespflegeperson im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch ist und nicht mehr als fünf Kinder in Tagespflege betreut.

(7) Ein nicht freizügigkeitsberechtigter Ausländer oder eine nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländerin ist nur anspruchsberechtigt, wenn diese Person

1. eine Niederlassungserlaubnis besitzt,
2. eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt oder berechtigt hat, es sei denn, die Aufenthaltserlaubnis wurde

a) nach § 16 oder § 17 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,

b) nach § 18 Abs. 2 des Aufenthaltsgesetzes erteilt und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit darf nach der Beschäftigungsverordnung nur für einen bestimmten Höchstzeitraum erteilt werden,

c) nach § 23 Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes wegen eines Krieges in ihrem Heimatland oder nach den §§ 23a, 24, 25 Abs. 3 bis 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt,

d) nach § 104a des Aufenthaltsgesetzes erteilt oder

3. eine in Nummer 2 Buchstabe c genannte Aufenthaltserlaubnis besitzt und

a) sich seit mindestens drei Jahren rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält und

b) im Bundesgebiet berechtigt erwerbstätig ist, laufende Geldleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt<sup>4</sup>.

(8) Ein Anspruch entfällt, wenn die berechnete Person im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes ein zu versteuerndes Einkommen nach § 2 Absatz 5 des Einkommensteuergesetzes in Höhe von mehr als 250 000 Euro erzielt hat. Erfüllt auch eine andere Person die Voraussetzungen der Absätze 1 Nummer 2 oder der Absätze 3 oder 4, entfällt abweichend von Satz 1 der Anspruch, wenn die Summe des zu versteuernden Einkommens beider Personen mehr als 500 000 Euro beträgt.

## § 2 Höhe des Elterngeldes

(1) Elterngeld wird in Höhe von 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt. Es wird bis zu einem Höchstbetrag von 1 800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechnete Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit

<sup>4</sup>) § 1 Abs. 7 Nr. 3 Buchst. b in der Fassung des Gesetzes vom 5.12.2006, BGBl. I, S. 2748 ist gemäß der BVerfGE-Entscheidung vom 10.07.2012, BGBl. I, S. 1898 - 1 BvL 2/10, 1 BvL 3/10, 1 BvL 4/10, 1 BvL 3/11 wegen eines Verstoßes gegen Art. 3 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG nichtig.



hat. Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit errechnet sich nach Maßgabe der §§ 2c bis 2f aus der um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben verminderten Summe der positiven Einkünfte aus

1. nichtselbstständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Einkommenssteuergesetzes sowie
2. Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbstständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 des Einkommenssteuergesetzes,

die im Inland zu versteuern sind und die die berechtigte Person durchschnittlich monatlich im Bemessungszeitraum nach § 2b oder in den Monaten der Bezugszeit nach § 2 Absatz 3 hat.

- (2) In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt geringer als 1 000 Euro war, erhöht sich der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1 000 Euro unterschreitet, auf bis zu 100 Prozent. In den Fällen, in denen das Ein-

kommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt höher als 1 200 Euro war, sinkt der Prozentsatz von 67 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1 200 Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent.

- (3) Für Monate nach der Geburt des Kindes, in denen die berechtigte Person ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat, das durchschnittlich geringer ist als das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt, wird Elterngeld in Höhe des nach Absatz 1 oder 2 maßgeblichen Prozentsatzes des Unterschiedsbetrages dieser Einkommen aus Erwerbstätigkeit gezahlt. Als Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt ist dabei höchstens der Betrag von 2 770 Euro anzusetzen.
- (4) Elterngeld wird mindestens in Höhe von 300 Euro gezahlt. Dies gilt auch, wenn die berechtigte Person vor der Geburt des Kindes kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat.

#### § 2a Geschwisterbonus und Mehrlingszuschlag

- (1) Lebt die berechtigte Person in einem Haushalt mit
  1. zwei Kindern, die noch nicht drei Jahre alt sind, oder

2. drei oder mehr Kindern, die noch nicht sechs Jahre alt sind,
- wird das Elterngeld um 10 Prozent, mindestens um 75 Euro erhöht (Geschwisterbonus). Zu berücksichtigen sind alle Kinder, für die die berechnete Person die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 und 3 erfüllt und für die sich das Elterngeld nicht nach Absatz 4 erhöht.
- (2) Für angenommene Kinder, die noch nicht 14 Jahre alt sind, gilt als Alter des Kindes der Zeitraum seit der Aufnahme des Kindes in den Haushalt der berechtigten Person. Dies gilt auch für Kinder, die die berechnete Person entsprechend § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 mit dem Ziel der Annahme als Kind in ihren Haushalt aufgenommen hat. Für Kinder mit Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 und Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch liegt die Altersgrenze nach Absatz 1 Satz 1 bei 14 Jahren.
- (3) Der Anspruch auf den Geschwisterbonus endet mit Ablauf des Monats, in dem eine der in Absatz 1 genannten Anspruchsvoraussetzungen entfällt.
- (4) Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind (Mehrlingszuschlag). Dies gilt auch, wenn ein Geschwisterbonus nach Absatz 1 gezahlt wird.

## § 2b Bemessungszeitraum

- (1) Für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2c vor der Geburt sind die zwölf Kalendermonate vor dem Monat der Geburt des Kindes maßgeblich. Bei

der Bestimmung des Bemessungszeitraums nach Satz 1 bleiben Kalendermonate unberücksichtigt, in denen die berechnete Person

1. ohne Berücksichtigung einer Verlängerung des Auszahlungszeitraums nach § 6 Satz 2 Elterngeld für ein älteres Kind bezogen hat,
2. während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 oder § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes nicht beschäftigt werden durfte oder Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte bezogen hat,
3. eine Krankheit hatte, die maßgeblich durch die Schwangerschaft bedingt war, oder
4. Wehrdienst nach dem Wehrpflichtgesetz in der bis zum 31. Mai 2011 geltenden Fassung oder nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz geleistet hat

und dadurch in den Fällen der Nummer 3 und 4 ein geringeres Einkommen aus der Erwerbstätigkeit hatte.

- (2) Für die Ermittlung des Einkommens aus selbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne von § 2d vor der Geburt sind die jeweiligen steuerlichen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes zugrunde liegen. Haben in einem Gewinnermittlungszeitraum die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 vorgelegen, sind auf Antrag die Gewinn-



ermittlungszeiträume maßgeblich, die dem diesen Ereignissen vorangegangenen abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum zugrunde liegen.

- (3) Abweichend von Absatz 1 ist für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit vor der Geburt der steuerliche Veranlagungszeitraum maßgeblich, der den Gewinnermittlungszeiträumen nach Absatz 2 zugrunde liegt, wenn die berechtigte Person in den Zeiträumen nach Absatz 1 oder Absatz 2 Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit hatte. Haben im Bemessungszeitraum nach Satz 1 die Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 2 vorgelegen, ist Absatz 2 Satz 2 mit der zusätzlichen Maßgabe anzuwenden, dass für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit vor der Geburt der vorangegangene steuerliche Veranlagungszeitraum maßgeblich ist.

#### § 2c Einkommen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit

- (1) Der monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Überschuss der Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit in Geld oder Geldeswert über ein Zwölftel des Arbeitnehmer-Pauschbetrags, vermindert um die Abzüge für Steuern und

Sozialabgaben nach den §§ 2e und 2f, ergibt das Einkommen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit. Nicht berücksichtigt werden Einnahmen, die im Lohnsteuerverfahren als sonstige Bezüge behandelt werden. Maßgeblich ist der Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Einkommenssteuergesetzes in der am 1. Januar des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes für dieses Jahr geltenden Fassung.

- (2) Grundlage der Ermittlung der Einnahmen sind die Angaben in den für die maßgeblichen Monate erstellten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers.
- (3) Grundlage der Ermittlung der nach den §§ 2e und 2f erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sind die Angaben in der Lohn- und Gehaltsbescheinigung, die für den letzten Monat im Bemessungszeitraum mit Einnahmen nach Absatz 1 erstellt wurde. Soweit sich in den Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Bemessungszeitraums eine Angabe zu einem Abzugsmerkmal geändert hat, ist die von der Angabe nach Satz 1 abweichende Angabe maßgeblich, wenn sie in der überwiegenden Zahl der Monate des Bemessungszeitraums gegolten hat.

## § 2d Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit

- (1) Die monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Summe der positiven Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbstständiger Arbeit (Gewinneinkünfte), vermindert um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben nach den §§ 2e und 2f, ergibt das Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit.
- (2) Bei der Ermittlung der im Bemessungszeitraum zu berücksichtigenden Gewinneinkünfte sind die entsprechenden im Einkommensteuerbescheid ausgewiesenen Gewinne anzusetzen. Ist kein Einkommensteuerbescheid zu erstellen, werden die Gewinneinkünfte in entsprechender Anwendung des Absatzes 3 ermittelt.
- (3) Grundlage der Ermittlung der in den Bezugsmonaten zu berücksichtigenden Gewinneinkünfte ist eine Gewinnermittlung, die mindestens den Anforderungen des § 4 Absatz 3 des Einkommensteuergesetzes entspricht. Als Betriebsausgaben sind 25 Prozent der zugrunde gelegten Einnahmen oder auf Antrag die damit zusammenhängenden tatsächlichen Betriebsausgaben anzusetzen.
- (4) Soweit nicht in § 2c Absatz 3 etwas anderes bestimmt ist, sind bei der Ermittlung der nach § 2e erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern die Angaben im Einkommensteuerbescheid maßgeblich. § 2c Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 2e Abzüge für Steuern

- (1) Als Abzüge für Steuern sind Beträge für die Einkommensteuer, den Solidaritätszuschlag und, wenn die berechnigte Person kirchensteuerpflichtig ist, die Kirchensteuer zu berücksichtigen. Die Abzüge für Steuern werden einheitlich für Einkommen aus nichtselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit auf Grundlage einer Berechnung anhand des am 1. Januar des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes für dieses Jahr geltenden Programmablaufplans für die maschinelle Berechnung der vom Arbeitslohn einzubehaltenden Lohnsteuer, des Solidaritätszuschlags und der Maßstabsteuer für die Kirchenlohnsteuer im Sinne von § 39b Absatz 6 des Einkommensteuergesetzes nach den Maßgaben der Absätze 2 bis 5 ermittelt.
- (2) Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Abzüge für Steuern ist die monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Summe der Einnahmen nach § 2c, soweit sie von der berechtigten Person zu versteuern sind, und der Gewinneinkünfte nach § 2d. Bei der Ermittlung der Abzüge für Steuern nach Absatz 1 werden folgende Pauschalen berücksichtigt:
  1. der Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Einkommensteuergesetzes, wenn die berechnigte Person von ihr zu versteuernde Einnahmen hat, die unter § 2c fallen, und

## 2. eine Vorsorgepauschale

a) mit den Teilbeträgen nach § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe b und c des Einkommensteuergesetzes, falls die berechnete Person von ihr zu versteuernde Einnahmen nach § 2c hat, ohne in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer vergleichbaren Einrichtung versicherungspflichtig gewesen zu sein, oder

b) mit den Teilbeträgen nach § 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe a bis c des Einkommensteuergesetzes in allen übrigen Fällen,

wobei die Höhe der Teilbeträge ohne Berücksichtigung der besonderen Regelungen zur Berechnung der Beiträge nach § 55 Absatz 3 und § 58 Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch bestimmt wird.

- (3) Als Abzug für die Einkommensteuer ist der Betrag anzusetzen, der sich unter Berücksichtigung der Steuerklasse und des Faktors nach § 39f des Einkommensteuergesetzes nach § 2c Absatz 3 ergibt; die Steuerklasse VI bleibt unberücksichtigt. War die berechnete Person im Bemessungszeitraum nach § 2b in keine Steuerklasse eingereiht oder ist ihr nach § 2d zu berücksichtigender Gewinn höher als ihr nach § 2c zu berücksichtigender Überschuss der Einnahmen über ein Zwölftel des Arbeitnehmer-

Pauschbetrags, ist als Abzug für die Einkommensteuer der Betrag anzusetzen, der sich unter Berücksichtigung der Steuerklasse IV ohne Berücksichtigung eines Faktors nach § 39f des Einkommensteuergesetzes ergibt.

- (4) Als Abzug für den Solidaritätszuschlag ist der Betrag anzusetzen, der sich nach den Maßgaben des Solidaritätszuschlagsgesetzes 1995 für die Einkommensteuer nach Absatz 3 ergibt. Freibeträge für Kinder werden nach den Maßgaben des § 3 Absatz 2a des Solidaritätszuschlagsgesetzes 1995 berücksichtigt.

- (5) Als Abzug für die Kirchensteuer ist der Betrag anzusetzen, der sich unter Anwendung eines Kirchensteuersatzes von 8 Prozent für die Einkommensteuer nach Absatz 3 ergibt. Freibeträge für Kinder werden nach den Maßgaben des § 51a Absatz 2a des Einkommensteuergesetzes berücksichtigt.

- (6) Vorbehaltlich der Absätze 2 bis 5 werden Freibeträge und Pauschalen nur berücksichtigt, wenn sie ohne weitere Voraussetzung jeder berechtigten Person zustehen.

## § 2f Abzüge für Sozialabgaben

- (1) Als Abzüge für Sozialabgaben sind Beträge für die gesetzliche Sozialversicherung oder für eine vergleichbare Ein-

richtung sowie für die Arbeitsförderung zu berücksichtigen. Die Abzüge für Sozialabgaben werden einheitlich für Einkommen aus nichtselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit anhand folgender Beitragssatzpauschalen ermittelt:

1. 9 Prozent für die Kranken- und Pflegeversicherung, falls die berechnete Person in der gesetzlichen Krankenversicherung nach § 5 Absatz 1 Nummer 1 bis 12 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig gewesen ist,
  2. 10 Prozent für die Rentenversicherung, falls die berechnete Person in der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer vergleichbaren Einrichtung versicherungspflichtig gewesen ist, und
  3. 2 Prozent für die Arbeitsförderung, falls die berechnete Person nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch versicherungspflichtig gewesen ist.
- (2) Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Abzüge für Sozialabgaben ist die monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Summe der Einnahmen nach § 2c und der Gewinneinkünfte nach § 2d. Einnahmen aus Beschäftigungen im Sinne des § 8, des § 8a oder des § 20 Absatz 3 Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden nicht berücksichtigt. Für Einnahmen aus Beschäftigungsverhältnissen im Sinne des § 20 Absatz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ist der Betrag anzusetzen, der sich nach § 344 Absatz 4 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch für diese Einnah-

men ergibt, wobei der Faktor im Sinne des § 163 Absatz 10 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unter Zugrundelegung der Beitragssatzpauschalen nach Absatz 1 bestimmt wird.

- (3) Andere Maßgaben zur Bestimmung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrundlagen werden nicht berücksichtigt.

### § 3 Anrechnung von anderen Leistungen

- (1) Auf das der berechtigten Person nach § 2 oder nach § 2 in Verbindung mit § 2a zustehende Elterngeld werden folgende Einnahmen angerechnet:
1. Mutterschaftsleistungen in Form des Mutterschaftsgeldes nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte mit Ausnahme des Mutterschaftsgeldes nach § 13 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes oder des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 14 des Mutterschutzgesetzes, die der berechtigten Person für die Zeit ab dem Tag der Geburt des Kindes zustehen,
  2. Dienst- und Anwärterbezüge sowie Zuschüsse, die der berechtigten Person nach beamten- oder soldatenrechtlichen Vorschriften für die Zeit eines Beschäftigungsverbots ab dem Tag der Geburt des Kindes zustehen,
  3. dem Elterngeld oder dem Betreuungsgeld vergleichbare Leistungen, auf die eine nach § 1 berechnete Person außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Anspruch hat,



4. Elterngeld, das der berechtigten Person für ein älteres Kind zusteht, sowie
5. Einnahmen, die der berechtigten Person als Ersatz für Erwerbseinkommen zustehen und
  - a) die nicht bereits für die Berechnung des Elterngeldes nach § 2 berücksichtigt werden oder
  - b) bei deren Berechnung das Elterngeld nicht berücksichtigt wird.

Stehen der berechtigten Person die Einnahmen nur für einen Teil des Lebensmonats des Kindes zu, sind sie nur auf den entsprechenden Teil des Elterngeldes anzurechnen. Für jeden Kalendermonat, in dem Einnahmen nach Satz 1 Nummer 4 oder Nummer 5 im Bemessungszeitraum bezogen worden sind, wird der Anrechnungsbetrag um ein Zwölftel gemindert.

- (2) Bis zu einem Betrag von 300 Euro ist das Elterngeld von der Anrechnung nach Absatz 1 frei, soweit nicht Einnahmen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 auf das Elterngeld anzurechnen sind. Dieser

Betrag erhöht sich bei Mehrlingsgeburten um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.

- (3) Solange kein Antrag auf die in Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 genannten vergleichbaren Leistungen gestellt wird, ruht der Anspruch auf Elterngeld bis zur möglichen Höhe der vergleichbaren Leistung.

#### § 4 Bezugszeitraum

- (1) Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 1 kann Elterngeld ab Aufnahme bei der berechtigten Person für die Dauer von bis zu 14 Monaten, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes bezogen werden.
- (2) Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Die Eltern haben insgesamt Anspruch auf zwölf Monatsbeträge. Sie haben Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge, wenn für zwei Monate eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen.
- (3) Ein Elternteil kann mindestens für zwei und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen. Lebensmonate des

Kindes, in denen einem Elternteil nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 anzurechnende Einnahmen zustehen, gelten als Monate, für die dieser Elternteil Elterngeld bezieht. Ein Elternteil kann abweichend von Satz 1 für 14 Monate Elterngeld beziehen, wenn eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt und mit der Betreuung durch den anderen Elternteil eine Gefährdung des Kindeswohls im Sinne von § 1666 Abs. 1 und 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verbunden wäre oder die Betreuung durch den anderen Elternteil unmöglich ist, insbesondere weil er wegen einer schweren Krankheit oder Schwerbehinderung sein Kind nicht betreuen kann; für die Feststellung der Unmöglichkeit der Betreuung bleiben wirtschaftliche Gründe und Gründe einer Verhinderung wegen anderweitiger Tätigkeiten außer Betracht. Elterngeld für 14 Monate steht einem Elternteil auch zu, wenn

1. ihm die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht allein zusteht oder er eine einstweilige Anordnung erwirkt hat, mit der ihm die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht für das Kind vorläufig übertragen worden ist,
2. eine Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt und
3. der andere Elternteil weder mit ihm noch mit dem Kind in einer Wohnung lebt.

- (4) Der Anspruch endet mit dem Ablauf des Monats, in dem eine Anspruchsvoraussetzung entfallen ist.
- (5) Die Absätze 2 und 3 gelten in den Fällen des § 1 Abs. 3 und 4 entsprechend. Nicht sorgeberechtigter Elternteile und Personen, die nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 und 3 Elterngeld beziehen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

## **Zweiter Abschnitt: Betreuungsgeld**

### **§ 4a Berechtigte**

- (1) Anspruch auf Betreuungsgeld hat, wer
  1. die Voraussetzungen des § 1 Absatz 1 Nummer 1 bis 3, Absatz 2 bis 5, 7 und 8 erfüllt und
  2. für das Kind keine Leistungen nach § 24 Absatz 2 in Verbindung mit den §§ 22 bis 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in Anspruch nimmt.
- (2) Können die Eltern ihr Kind wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern nicht betreuen, haben Berechtigte im Sinne von Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 4 einen Anspruch auf Betreuungsgeld abweichend von Absatz 1 Nummer 2, wenn für das Kind nicht mehr als 20 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats Leistungen nach § 24 Absatz 2 in Verbindung mit den §§ 22 bis 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in Anspruch genommen werden.



#### § 4b Höhe des Betreuungsgeldes

Das Betreuungsgeld beträgt für jedes Kind 150 Euro pro Monat.

#### § 4c Anrechnung von anderen Leistungen

Dem Betreuungsgeld oder dem Elterngeld vergleichbare Leistungen, auf die eine nach § 4a berechnete Person außerhalb Deutschlands oder gegenüber einer über- oder zwischenstaatlichen Einrichtung Anspruch hat, werden auf das Betreuungsgeld angerechnet, soweit sie den Betrag übersteigen, der für denselben Zeitraum nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 auf das Elterngeld anzurechnen ist. Stehen der berechtigten Person die Leistungen nur für einen Teil des Lebensmonats des Kindes zu, sind sie nur auf den entsprechenden Teil des Betreuungsgeldes anzurechnen. Solange kein Antrag auf die in Satz 1 genannten vergleichbaren Leistungen gestellt wird, ruht der Anspruch auf Betreuungsgeld bis zur möglichen Höhe der vergleichbaren Leistung.

#### § 4d Bezugszeitraum

(1) Betreuungsgeld kann in der Zeit vom ersten Tag des 15. Lebensmonats bis zur Vollendung des 36. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Vor dem 15. Lebensmonat wird Betreuungsgeld nur gewährt, wenn die Eltern die Monatsbeiträge des Elterngeldes, die ihnen für ihr

Kind nach § 4 Absatz 2 und 3 zustehen, bereits bezogen haben. Für jedes Kind wird höchstens für 22 Lebensmonate Betreuungsgeld gezahlt.

- (2) Für angenommene Kinder und Kinder im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 kann Betreuungsgeld ab dem ersten Tag des 15. Monats nach Aufnahme bei der berechtigten Person längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes bezogen werden. Absatz 1 Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden.
- (3) Für einen Lebensmonat eines Kindes kann nur ein Elternteil Betreuungsgeld beziehen. Lebensmonate des Kindes, in denen einem Elternteil nach § 4c anzurechnende Leistungen zustehen, gelten als Monate, für die dieser Elternteil Betreuungsgeld bezieht.
- (4) Der Anspruch endet mit dem Ablauf des Monats, in dem eine Anspruchsvoraussetzung entfallen ist.
- (5) Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten in den Fällen des § 4a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 und 4 entsprechend. Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach § 4a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Betreuungsgeld beziehen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

### **Dritter Abschnitt: Verfahren und Organisation**

#### **§ 5 Zusammentreffen von Ansprüchen**

- (1) Erfüllen beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen für Elterngeld oder Betreuungsgeld, bestimmen sie, wer von ihnen welche Monatsbeträge der jeweiligen Leistung in Anspruch nimmt.
- (2) Beanspruchen beide Elternteile zusammen mehr als die ihnen zustehenden zwölf oder 14 Monatsbeträge Elterngeld oder mehr als die ihnen zustehenden 22 Monatsbeträge Betreuungsgeld, besteht der Anspruch eines Elternteils auf die jeweilige Leistung, der nicht über die Hälfte der Monatsbeträge hinausgeht, ungekürzt; der Anspruch des anderen Elternteils wird gekürzt auf die verbleibenden Monatsbeträge. Beanspruchen beide Elternteile Elterngeld oder Betreuungsgeld für mehr als die Hälfte der Monate, steht ihnen jeweils die Hälfte der Monatsbeträge der jeweiligen Leistung zu.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten in den Fällen des § 1 Absatz 3 und 4 oder des § 4 Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 und 4 entsprechend. Wird eine Einigung mit einem nicht sorgeberechtigten Elternteil oder einer Person, die nach § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Elterngeld oder nach § 4a Absatz 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 und 3 Betreuungsgeld beziehen kann, nicht erzielt, kommt es abweichend von Absatz 2 allein auf die Entscheidung des sorgeberechtigten Elternteils an.

#### **§ 6 Auszahlung und Verlängerungsmöglichkeit**

Elterngeld und Betreuungsgeld werden im Laufe des Monats gezahlt, für den sie bestimmt sind. Die einer Person zustehenden Monatsbeträge des Elterngeldes werden auf Antrag in jeweils zwei halben Monatsbeträgen ausgezahlt, so dass sich der Auszahlungszeitraum verdoppelt. Die zweite Hälfte der jeweiligen Monatsbeträge wird beginnend mit dem Monat gezahlt, der auf den letzten Monat folgt, für den der berechtigten Person ein Monatsbetrag der ersten Hälfte gezahlt wurde.

#### **§ 7 Antragstellung**

- (1) Elterngeld oder Betreuungsgeld ist schriftlich zu beantragen. Sie werden rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf die jeweilige Leistung eingegangen ist
- (2) In dem Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld ist anzugeben, für welche Monate die jeweilige Leistung beantragt wird. Die im Antrag getroffenen Entscheidungen können bis zum Ende des Bezugszeitraums geändert werden. Eine Änderung kann rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats verlangt werden, in dem der Änderungsantrag eingegangen ist. Sie ist außer in den Fällen besonderer Härte unzulässig, soweit Monatsbeträge bereits ausgezahlt sind. Im Übrigen finden die für die Antragstellung geltenden Vorschriften auch auf den Änderungsantrag Anwendung.

- (3) Der Antrag ist außer in den Fällen des § 4 Abs. 3 Satz 3 und 4 und der Antragstellung durch eine allein sorgeberechtigte Person von der Person, die ihn stellt, und zur Bestätigung der Kenntnisnahme auch von der anderen berechtigten Person zu unterschreiben. Die andere berechnete Person kann gleichzeitig einen Antrag auf das von ihr beanspruchte Elterngeld oder Betreuungsgeld stellen oder der Behörde anzeigen, für wie viele Monate sie die jeweilige Leistung beansprucht, wenn mit ihrem Anspruch die Höchstgrenze nach § 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 oder § 4d Abs. 1 Satz 3 überschritten würden. Liegt der Behörde weder ein Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld noch eine Anzeige der anderen berechtigten Person nach Satz 2 vor, erhält der Antragsteller oder die Antragstellerin die Monatsbeträge der jeweiligen Leistung ausgezahlt; die andere berechnete Person kann bei einem späteren Antrag abweichend von § 5 Abs. 2 nur für die unter Berücksichtigung von § 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 oder § 4d Abs. 1 Satz 3 verbleibenden Monate die jeweilige Leistung erhalten.

### § 8 Auskunftspflicht, Nebenbestimmungen

- (1) Soweit im Antrag auf Elterngeld Angaben zum voraussichtlichen Einkommen aus Erwerbstätigkeit gemacht wurden, ist nach Ablauf des Bezugszeitraums für diese Zeit das tatsächliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit nachzuweisen.
- (2) Elterngeld wird in den Fällen, in denen die berechnete Person nach ihren Angaben im Antrag im Bezugszeitraum voraussichtlich kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit haben wird, unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall gezahlt, dass sie entgegen ihren Angaben im Antrag Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat. In den Fällen, in denen zum Zeitpunkt der Antragsstellung der Steuerbescheid für den letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes nicht vorliegt und nach den Angaben im Antrag auf Elterngeld oder Betreuungsgeld die Beträge nach § 1 Abs. 8 oder nach § 4a Abs. 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 8 voraussichtlich nicht überschritten werden, wird die jeweilige Leistung unter dem Vorbehalt des Widerrufs für den Fall gezahlt, dass sie entgegen den Angaben im Antrag auf die jeweilige Leistung die Beträge nach § 1 Abs. 8 oder nach § 4a Abs. 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 8 überschritten werden.
- (3) Kann das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt nicht ermittelt werden oder hat die berechnete Person nach den Angaben im Antrag auf Elterngeld im Bezugszeitraum voraussichtlich Einkommen aus Erwerbstätigkeit, wird Elterngeld bis zum Nachweis des tatsächlich zu berücksichtigenden Einkommens aus Erwerbstätigkeit vorläufig unter Berücksichtigung des glaubhaft gemachten Einkommens aus Erwerbstätigkeit gezahlt. Das Gleiche gilt bei der Beantragung von Elterngeld oder Betreuungsgeld, wenn zum Zeitpunkt der Antragsstellung der Steuerbescheid für den letzten abgeschlossenen Veran-

gungszeitraum vor der Geburt des Kindes nicht vorliegt und noch nicht angegeben werden kann, ob die Beträge nach § 1 Abs. 8 oder nach § 4a Abs. 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 8 überschritten werden.

### § 9 Einkommens- und Arbeitszeitnachweis, Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Soweit es zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit erforderlich ist, hat der Arbeitgeber der nach § 12 zuständigen Behörde für bei ihm Beschäftigte das Arbeitsentgelt, die für die Ermittlung der nach den §§ 2e und 2f erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sowie die Arbeitszeit auf Verlangen zu bescheinigen; das Gleiche gilt für ehemalige Arbeitgeber. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes) tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

### § 10 Verhältnis zu anderen Sozialleistungen

- (1) Das Elterngeld, das Betreuungsgeld und jeweils vergleichbare Leistungen der Länder sowie die nach § 3 oder § 4c auf die jeweilige Leistung angerechneten Einnahmen oder Leistungen bleiben bei Sozialleistungen, deren Zahlung von anderen Einkommen abhängig ist, bis zu einer Höhe von insgesamt 300 Euro im Monat als Einkommen unberücksichtigt.
- (2) Das Elterngeld, das Betreuungsgeld und jeweils vergleichbare Leistungen der Länder sowie die nach § 3 oder § 4c auf die jeweilige Leistung angerechneten

Einnahmen oder Leistungen dürfen bis zu einer Höhe von insgesamt 300 Euro nicht dafür herangezogen werden, um auf Rechtsvorschriften beruhende Leistungen anderer, auf die kein Anspruch besteht, zu versagen.

- (3) Bei Ausübung der Verlängerungsoption nach § 6 Satz 2 bleibt das Elterngeld nur bis zur Hälfte des Anrechnungsfreibetrags, der nach Abzug der anderen nach Absatz 1 nicht zu berücksichtigenden Einnahmen für das Elterngeld verbleibt, als Einkommen unberücksichtigt und darf nur bis zu dieser Höhe nicht dafür herangezogen werden, um auf Rechtsvorschriften beruhende Leistungen anderer, auf die kein Anspruch besteht, zu versagen.
- (4) Die nach den Absätzen 1 bis 3 nicht zu berücksichtigenden oder nicht heranzuziehenden Beträge vervielfachen sich bei Mehrlingsgeburten mit der Zahl der geborenen Kinder.
- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht bei Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch und § 6a des Bundeskindergeldgesetzes. Bei den in Satz 1 bezeichneten Leistungen bleiben das Elterngeld und vergleichbare Leistungen der Länder sowie die nach § 3 auf das Elterngeld angerechneten Einnahmen in Höhe des nach § 2 Absatz 1 berücksichtigten Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt bis zu 300 Euro im Monat als Einkommen unberücksichtigt. In den Fällen des § 6 Satz 2 verringern sich die Beträge nach Satz 2 um die Hälfte.

(6) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, soweit für eine Sozialleistung ein Kostenbeitrag erhoben werden kann, der einkommensabhängig ist.

### § 11 Unterhaltspflichten

Unterhaltsverpflichtungen werden durch die Zahlung des Elterngeldes, des Betreuungsgeldes und jeweils vergleichbarer Leistungen der Länder nur insoweit berührt, als die Zahlung 300 Euro monatlich übersteigt. In den Fällen des § 6 Satz 2 werden die Unterhaltspflichten insoweit berührt, als die Zahlung 150 Euro übersteigt. Die in den Sätzen 1 und 2 genannten Beträge vervielfachen sich bei Mehrlingsgeburten mit der Zahl der geborenen Kinder. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 1361 Abs. 3, der §§ 1579, 1603 Abs. 2 und des § 1611 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs.

### § 12 Zuständigkeit; Aufbringung der Mittel

(1) Die Landesregierungen oder die von ihnen beauftragten Stellen bestimmen die für die Ausführung dieses Gesetzes zuständigen Behörden. Diesen Behörden obliegt auch die Beratung zur Elternzeit. In den Fällen des § 1 Abs. 2 oder des § 4a Abs. 1 Nummer 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 2 ist die von den Ländern für die Durchführung dieses Gesetzes bestimmte Behörde des Be-

zirks zuständig, in dem die berechtigte Person ihren letzten inländischen Wohnsitz hatte; hilfsweise ist die Behörde des Bezirks zuständig, in dem der entsendende Dienstherr oder Arbeitgeber der berechtigten Person oder der Arbeitgeber des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin der berechtigten Person den inländischen Sitz hat.

(2) Der Bund trägt die Ausgaben für das Elterngeld und das Betreuungsgeld.

### § 13 Rechtsweg

(1) Über öffentlich-rechtliche Streitigkeiten in Angelegenheiten der §§ 1 bis 12 entscheiden die Gerichte der Sozialgerichtsbarkeit. § 85 Abs. 2 Nr. 2 des Sozialgerichtsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die zuständige Stelle nach § 12 bestimmt wird.

(2) Widerspruch und Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung.

### § 14 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 9 eine dort genannte Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt,



- 2. entgegen § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch, auch in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Satz 1, eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
  - 3. entgegen § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht oder
  - 4. entgegen § 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Beweisurkunde nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu zweitausend Euro geahndet werden.
  - (3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 12 Abs. 1 Satz 1 und 3 genannten Behörden.

#### **Vierter Abschnitt: Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

##### **§ 15 Anspruch auf Elternzeit**

- (1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie
  - 1. a) mit ihrem Kind,
  - b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 erfüllen, oder
  - c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben,

- in einem Haushalt leben und
- 2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

- (1a) Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und
  - 1. ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder
  - 2. ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt.

Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

- (2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des



achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

- (3) Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c entsprechend.
- (4) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats erwerbstätig sein. Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetzbuch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt. Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers. Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.
- (5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 verbunden werden. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.
- (6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.
- (7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten. Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

## § 16 Inanspruchnahme der Elternzeit

- (1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen.
- (2) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

- (3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit, kann der Arbeitgeber unbeschadet von Satz 3 nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen des § 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen. Eine Verlängerung der Elternzeit kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel der Anspruchsberechtigten aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.
- (4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.
- (5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

### § 17 Urlaub

- (1) Der Arbeitgeber kann den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Elternzeit bei seinem oder ihrem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet.
- (2) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den ihm oder ihr zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.
- (3) Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder wird es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.
- (4) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beginn der Elternzeit mehr Urlaub erhalten, als ihm oder ihr nach Absatz 1 zusteht, kann der Arbeit-

geber den Urlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin nach dem Ende der Elternzeit zusteht, um die zu viel gewährten Urlaubstage kürzen.

## § 18 Kündigungsschutz

- (1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Die Bundesregierung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 2 erlassen.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen
  1. während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder
  2. ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 während des Bezugszeitraums nach § 4 Abs. 1 haben.

## § 19 Kündigung zum Ende der Elternzeit

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

## § 20 Zur Berufsbildung Beschäftigte, in Heimarbeit Beschäftigte

- (1) Die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten gelten als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im Sinne dieses Gesetzes. Die Elternzeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.
- (2) Anspruch auf Elternzeit haben auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten (§ 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes), soweit sie am Stück mitarbeiten. Für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister und an die Stelle des Arbeitsverhältnisses das Beschäftigungsverhältnis.

## § 21 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Ein sachlicher Grund, der die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers oder einer anderen Arbeitnehmerin für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglicher Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes oder für diese





- Zeiten zusammen oder für Teile davon eingestellt wird.
- (2) Über die Dauer der Vertretung nach Absatz 1 hinaus ist die Befristung für notwendige Zeiten einer Einarbeitung zulässig.
- (3) Die Dauer der Befristung des Arbeitsvertrags muss kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar oder den in den Absätzen 1 und 2 genannten Zwecken zu entnehmen sein.
- (4) Der Arbeitgeber kann den befristeten Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von mindestens drei Wochen, jedoch frühestens zum Ende der Elternzeit, kündigen, wenn die Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig endet und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die vorzeitige Beendigung der Elternzeit mitgeteilt hat. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit in den Fällen des § 16 Abs. 3 Satz 2 nicht ablehnen darf.
- (5) Das Kündigungsschutzgesetz ist im Falle des Absatzes 4 nicht anzuwenden.
- (6) Absatz 4 gilt nicht, soweit seine Anwendung vertraglich ausgeschlossen ist.
- (7) Wird im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abgestellt, so sind bei der Ermittlung dieser Zahl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich in der Elternzeit befinden oder zur Betreuung eines Kindes freigestellt sind, nicht mitzuzählen, solange für sie aufgrund von Absatz 1 ein Vertreter oder eine Vertreterin eingestellt ist. Dies gilt nicht, wenn der Vertreter oder die Vertreterin nicht mitzuzählen ist. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn im Rahmen arbeitsrechtlicher Gesetze oder Verordnungen auf die Zahl der Arbeitsplätze abgestellt wird.

## **Fünfter Abschnitt:**

### **Statistik und Schlussvorschriften**

#### **§ 22 Bundesstatistik**

(1) Zur Beurteilung der Auswirkungen dieses Gesetzes sowie zu seiner Fortentwicklung sind laufende Erhebungen zum Bezug von Elterngeld und Betreuungsgeld als Bundesstatistik durchzuführen. Die Erhebungen erfolgen zentral beim Statistischen Bundesamt.

(2) Die Statistik zum Bezug von Elterngeld erfasst vierteljährlich zum jeweils letzten Tag des aktuellen und der vorangegangenen zwei Kalendermonate erstmalig zum 31. März 2013 für Personen, die in einem dieser Kalendermonate Elterngeld bezogen haben, für jedes den Anspruch auslösende Kind folgende Erhebungsmerkmale:

1. Art der Berechtigung nach § 1,
2. Grundlagen der Berechnung des zustehenden Monatsbetrags nach Art und Höhe (§ 2 Absatz 1, 2, 3 oder 4, § 2a Absatz 1 oder 4, § 2c oder § 2d),
3. Höhe des zustehenden Monatsbetrags ohne die Berücksichtigung der Einnahmen nach § 3 und der Ausübung der Verlängerungsmöglichkeit (§ 6),
4. Art und Höhe der Einnahmen nach § 3,
5. Ausübung der Verlängerungsmöglichkeit (§ 6),
6. Höhe des monatlichen Auszahlungsbetrags,

7. Geburtstag des Kindes,

8. für die Elterngeld beziehende Person:

- a) Geschlecht, Geburtsjahr und -monat,
- b) Staatsangehörigkeit,
- c) Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt,
- d) Familienstand und unverheiratetes Zusammenleben mit dem anderen Elternteil und
- e) Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder.

Die Angaben nach den Nummern 2, 3 und 6 sind für jeden Lebensmonat des Kindes bezogen auf den nach § 4 Absatz möglichen Zeitraum des Leistungsbezugs zu melden.

(3) Die Statistik zum Bezug von Betreuungsgeld erfasst vierteljährlich zum jeweils letzten Tag des aktuellen und der vorangegangenen zwei Kalendermonate erstmalig zum 30. September 2013 für Personen, die in einem dieser Kalendermonate Betreuungsgeld bezogen haben, für jedes den Anspruch auslösende Kind folgende Erhebungsmerkmale:

1. Art der Berechtigung nach § 4a,
2. Höhe des monatlichen Auszahlungsbetrags,
3. Geburtstag des Kindes,
4. für die Betreuungsgeld beziehende Person:
  - a) Geschlecht, Geburtsjahr und -monat,
  - b) Staatsangehörigkeit,

- c) Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt,
- d) Familienstand und unverheiratetes Zusammenleben mit dem anderen Elternteil und
- e) Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder.

Die Angaben nach Nummer 2 sind für jeden Lebensmonat des Kindes bezogen auf den nach § 4d Absatz 1 möglichen Zeitraum des Leistungsbezugs zu melden.

(4) Hilfsmerkmale sind:

1. Name und Anschrift der zuständigen Behörde,
2. Name und Telefonnummer sowie Adresse für elektronische Post der für eventuelle Rückfragen zur Verfügung stehenden Person und
3. Kennnummer des Antragstellers oder der Antragstellerin.

#### § 23 Auskunftspflicht; Datenübermittlung an das Statistische Bundesamt

- (1) Für die Erhebung nach § 22 besteht Auskunftspflicht. Die Angaben nach § 22 Abs. 4 Nr. 2 sind freiwillig. Auskunftspflichtig sind die nach § 12 Abs. 1 zuständigen Stellen.
- (2) Der Antragsteller oder die Antragstellerin ist gegenüber den nach § 12 Absatz 1 zuständigen Stellen zu den Erhebungsmerkmalen nach § 22 Absatz 2 und 3 auskunftspflichtig. Die zuständigen Stellen nach § 12 Absatz 1 dürfen die Angaben nach § 22 Absatz 2 Satz 1 Nummer 8 und Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 soweit sie für den Vollzug dieses Gesetzes nicht erforderlich sind, nur durch technische und organisatorische Maßnahmen getrennt von den übrigen Daten nach § 22 Absatz 2 und 3 und nur für die Übermittlung an das Statistische Bundesamt verwenden und haben diese

unverzüglich nach Übermittlung an das Statistische Bundesamt zu löschen.

- (3) Die in sich schlüssigen Angaben sind als Einzeldatensätze elektronisch bis zum Ablauf von 30 Arbeitstagen nach Ablauf des Berichtszeitraums an das Statistische Bundesamt zu übermitteln.

#### § 24 Übermittlung von Tabellen mit statistischen Ergebnissen durch das Statistische Bundesamt

Zur Verwendung gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften und zu Zwecken der Planung, jedoch nicht zur Regelung von Einzelfällen, übermittelt das Statistische Bundesamt Tabellen mit statistischen Ergebnissen, auch soweit Tabellenfelder nur einen einzigen Fall ausweisen, an die fachlich zuständigen obersten Bundes- oder Landesbehörden. Tabellen, deren Tabellenfelder nur einen einzigen Fall ausweisen, dürfen nur dann übermittelt werden, wenn sie nicht differenzierter als auf Regierungsbezirksebene, im Falle der Stadtstaaten auf Bezirksebene, aufbereitet sind.

#### § 24a Übermittlung von Einzelangaben durch das Statistische Bundesamt

- (1) Zur Abschätzung von Auswirkungen der Änderungen dieses Gesetzes im Rahmen der Zwecke nach § 24 übermittelt das Statistische Bundesamt auf Anforderung des fachlich zuständigen Bundesministeriums diesem oder von ihm beauftragten Forschungseinrichtungen Einzelangaben ab dem Jahr 2007 ohne Hilfsmerkmale mit Ausnahme des Merk-

mals nach § 22 Absatz 4 Nummer 3 für die Entwicklung und den Betrieb von Mikrosimulationsmodellen. Die Einzelangaben dürfen nur im hierfür erforderlichen Umfang und mittels eines sicheren Datentransfers übermittelt werden.

- (2) Bei der Verarbeitung und Nutzung der Daten nach Absatz 1 ist das Statistikgeheimnis nach § 16 des Bundesstatistikgesetzes zu wahren. Dafür ist die Trennung von statistischen und nichtstatistischen Aufgaben durch Organisation und Verfahren zu gewährleisten. Die nach Absatz 1 übermittelten Daten dürfen nur für die Zwecke verwendet werden, für die sie übermittelt wurden. Die übermittelten Einzeldaten sind nach dem Erreichen des Zweckes zu löschen, zu dem sie übermittelt wurden.





(3) Personen, die Empfängerinnen und Empfänger von Einzelangaben nach Absatz 1 Satz 1 sind, unterliegen der Pflicht zur Geheimhaltung nach § 16 Absatz 1 und 10 des Bundesstatistikgesetzes. Personen, die Einzelangaben nach Absatz 1 Satz 1 erhalten sollen, müssen Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete sein. Personen, die Einzelangaben erhalten sollen und die nicht Amtsträger oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichtete sind, sind vor der Übermittlung zur Geheimhaltung zu verpflichten. § 1 Absatz 2, 3 und 4 Nummer 2 des Verpflichtungsgesetzes vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469, 547), das durch § 1 Nummer 4 des Gesetzes vom 15. August 1974 (BGBl. I S. 1942) geändert worden ist, gilt in der jeweils geltenden Fassung entsprechend. Die Empfängerinnen und

Empfänger von Einzelangaben dürfen aus ihrer Tätigkeit gewonnene Erkenntnisse nur für die in Absatz 1 genannten Zwecke verwenden.

#### § 25 Bericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag bis zum 31. Dezember 2015 einen Bericht über die Auswirkungen des Betreuungsgeldes vor. Er darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

#### § 26 Anwendung der Bücher des Sozialgesetzbuches

(1) Soweit dieses Gesetz zum Elterngeld oder Betreuungsgeld keine ausdrückliche Regelung trifft, ist bei der Ausführung des Ersten, Zweiten und Dritten Abschnitts das Erste Kapitel des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch anzuwenden.

(2) § 328 Absatz 3 und § 331 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend.

## § 27 Übergangsvorschriften

(1) Für die vor dem 1. Januar 2013 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder wird Elterngeld unter Anwendung der Vorschriften des Ersten Abschnitts dieses Gesetzes und § 9 in der bis zum 16. September 2012 geltenden Fassung gezahlt.

Soweit das Gesetz in der bis zum 16. September 2012 geltenden Fassung Mutterschaftsgeld nach der Reichsversicherungsordnung oder nach dem Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte in Bezug nimmt, gelten die betreffenden Regelungen für Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte entsprechend. Die Statistik für das Elterngeld nach Satz 1 erfolgt nach den Vorgaben der §§ 22 und 23 in der bis zum 16. September 2012 geltenden Fassung.

(1a) Bei der Ermittlung des Überschusses der Einnahmen über die Werbungskosten nach § 2 Absatz 7 Satz 1 ist für die vor dem 1. Januar 2012 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder § 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Einkommenssteuergesetzes in der am 4. November 2011 geltenden Fassung anzuwenden.

(1b) Soweit dieses Gesetz Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte in Bezug nimmt, gelten die betreffenden Regelungen für Mutterschaftsgeld nach der Reichsversicherungsordnung oder nach dem Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte entsprechend.

(2) Für die dem Erziehungsgeld vergleichbaren Leistungen der Länder sind § 8 Absatz 1 und § 9 des Bundeserziehungsgeldgesetzes in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung weiter anzuwenden.

(3) Betreuungsgeld wird nicht für vor dem 1. August 2012 geborene Kinder gezahlt. Bis zum 31. Juli 2014 beträgt das Betreuungsgeld abweichend von § 4b 100 Euro pro Monat.





### Regierungspräsidien

Die Regierungspräsidien sind für die Kontrolle der Einhaltung aller Vorschriften zum Schutz der werdenden Mütter und für die Zulassung von Kündigungen im Rahmen des Mutterschutzes und der Elternzeit zuständig.

**Regierungspräsidium Darmstadt**  
 Abteilung Arbeitsschutz und  
 Umwelt Darmstadt  
 Wilhelminenstraße 1-3  
 64283 Darmstadt  
 Telefon: 06151-12-4001  
 Telefax: 06151-12-4100  
 arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de

Aufsichtsbezirke:  
 Stadt Darmstadt, Kreis Bergstraße, Kreis  
 Darmstadt-Dieburg, Kreis Groß-Gerau,  
 Kreis Offenbach, Odenwaldkreis

**Regierungspräsidium Darmstadt**  
 Abteilung Arbeitsschutz und  
 Umwelt Frankfurt  
 Gutleutstraße 114  
 60327 Frankfurt am Main  
 Telefon: 069-2714-0  
 Telefax: 069-2714-5950  
 arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de

Aufsichtsbezirke:  
 Frankfurt am Main, Stadt Offenbach am  
 Main, Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis,  
 Flughafen Frankfurt am Main

**Regierungspräsidium Darmstadt**  
 Abteilung Arbeitsschutz und  
 Umwelt Wiesbaden  
 Simone-Veil-Straße 5  
 65197 Wiesbaden  
 Telefon: 0611-3309-0  
 Telefax: 0611-3309-537  
 arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de

Aufsichtsbezirke:  
 Stadt Wiesbaden, Hochtaunuskreis,  
 Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis

**Regierungspräsidium Gießen**  
 Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres  
 Südanlage 17  
 35390 Gießen  
 Telefon: 0641-303-0  
 Telefax: 0641-303-3203  
 Poststelle-afasgi@rpgi.hessen.de

Aufsichtsbezirke:  
 Kreis Gießen, Kreis Marburg-Biedenkopf,  
 Vogelsbergkreis

**Regierungspräsidium Gießen**  
 Abteilung II Arbeitsschutz und Inneres  
 Gymnasiumstraße 4  
 65589 Hadamar  
 Telefon: 06433-86-0  
 Telefax: 06433-86-11  
 Poststelle-afaslm@rpgi.hessen.de

Aufsichtsbezirke:  
 Lahn-Dill-Kreis, Kreis Limburg-Weilburg

**Regierungspräsidium Kassel**  
 Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz  
 Steinweg 6  
 34117 Kassel  
 Telefon: 0561-106-0  
 Telefax: 0561-106-2789  
 arbeitsschutz@rpkh.hessen.de

Aufsichtsbezirke:

Stadt Kassel, Landkreis Kassel, Schwalm-Eder-Kreis, Kreis Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner-Kreis

Regierungspräsidium Kassel

Abteilung Umwelt- und Arbeitsschutz

Hubertusweg 19

36251 Bad Hersfeld

Telefon: 06621-406-930

arbeitsschutz-35.2@rpk.s.hessen.de

Aufsichtsbezirke:

Landkreis Fulda, Kreis Hersfeld-Rothenburg

**Zuständige Stelle für arbeitsmedizinische Fragen im Rahmen des Mutterschutzgesetzes**

**Landesgewerbearzt - Fachzentrum für medizinischen Arbeitsschutz**

Regierungspräsidium Darmstadt

Abteilung Arbeitsschutz und

Umwelt Wiesbaden

Abteilung IV/WI 46

Simone-Veil-Straße 5

65197 Wiesbaden

Telefon: 0611-3309-0

Telefax: 0611-3309-537

arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de

**Zuständige Ämter für Versorgung und Soziales, Elterngeld- und Betreuungsgeldstellen**

**Die Ämter für Versorgung und Soziales sind die zuständigen Stellen für die Bearbeitung der Anträge und die Auszahlung des Elterngeldes und des Betreuungsgeldes.**

Sprechzeiten:

Mo. bis Do. 8.00 - 15.30 Uhr

und Fr. von 8.00 - 12.00 Uhr

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Darmstadt

Schottener Weg 3

64289 Darmstadt

Telefon: 06151-738-0 (Zentrale)

Telefax: 06151-738 260

poststelle-vada@havs-dar.hessen.de

Zuständig für die Landkreise Darmstadt-Dieburg, Groß-Gerau, Bergstraße, den Odenwald-Kreis und die Stadt Darmstadt

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Frankfurt am Main

Walter-Möller-Platz 1

60439 Frankfurt am Main

Telefon: 069-1567-1 (Zentrale)

Buchstabe A - K App. 470

Buchstabe L - Z App. 471

Telefax: 069-1567 491

post@havs-fra.hessen.de

Zuständig für den Landkreis Offenbach, den Hochtaunuskreis und die Städte Frankfurt am Main und Offenbach am Main

Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Fulda

Washingtonallee 2

36041 Fulda

Telefon: 0661-6207-0 (Zentrale)

Telefax: 0661-6207 109

postmaster@havs-ful.hessen.de

Zuständig für die Landkreise Fulda und Hersfeld-Rotenburg und den Main-Kinzig-Kreis

### Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Gießen

Südanlage 14 A

35390 Gießen

Telefon: 0641-7936-501/502

Telefax: 0641-7936-505

postmaster@havs-gie.hessen.de

Zuständig für die Landkreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, den Lahn-Dill-Kreis, den Vogelsbergkreis und den Wetteraukreis

### Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Kassel

Frankfurter Straße 84 A

34121 Kassel

Telefon: 0561-2099-0 (Zentrale)

Telefax: 0561-2099-240

poststelle@havs-kas.hessen.de

Zuständig für die Landkreise Kassel und Waldeck-Frankenberg, den Werra-Meißner-Kreis, den Schwalm-Eder-Kreis und die Stadt Kassel

### Hessisches Amt für Versorgung und Soziales Wiesbaden

(Zugang über Lessingstraße)

Mainzer Straße 35

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611-7157-0 (Zentrale)

Telefax: 0611-327 644 888

poststelle@havs-wie.hessen.de

Zuständig für den Landkreis Limburg-Weilburg, den Main-Taunus-Kreis, den Rheingau-Taunus-Kreis und die Stadt Wiesbaden

### Aufsichtsbehörde der Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales

Regierungspräsidium Gießen

Abt. VI Landesversorgungsamt Hessen

Neuen Bäume 2

35396 Gießen

Telefon: 0641-303-0

Telefax: 0641-303-2704

rp-giessen@rpgi.hessen.de

Für allgemeine Fragen zum Elterngeld und Betreuungsgeld wurde eine Telefon-Hotline eingerichtet. Unter der Rufnummer **0641 - 303 44 44** steht das Regierungspräsidium Gießen für Auskünfte zur Verfügung.

Sprechzeiten:

Mo. bis Do. 8:00-15:30 Uhr

und Fr. von 8:00-12:00 Uhr

**Informationen und Antragsformulare gibt es auch im Internet unter**



Der FamilienAtlas

**[www.familienatlas.de/elterngeld](http://www.familienatlas.de/elterngeld) und  
[www.familienatlas.de/betreuungsgeld](http://www.familienatlas.de/betreuungsgeld).**

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellt auf seinen Internetseiten einen Elterngeld-Rechner zur Verfügung mit dessen Hilfe jeder seinen persönlichen Elterngeldanspruch ermitteln kann ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern, Wahlhelferinnen und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlkampfveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.



HESSEN



## Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden  
[www.hsm.hessen.de](http://www.hsm.hessen.de)