



MERKBLATT

Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit

Inhalt

I. Mutterschutz 2

1. Geltungsbereich § 1 MuSchG 2

2. Obliegenheiten der Schwangeren § 15 Abs.1 MuSchG 2

3. Gefährdungsbeurteilung § 10 Abs. 2 MuSchG2

4. Beschäftigungsverbote 3

 a. Generelle Beschäftigungsverbote..... 3

 (1) *Mutterschutzfristen* 3

 (2) *Betrieblicher Gesundheitsschutz §§ 9, 11, 12 MuSchG* 3

 (3) *Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit §§ 4 – 6 MuSchG* 4

 b. Individuelle Beschäftigungsverbote 4

5. Stillzeit § 7 MuSchG..... 4

6. Kündigungsschutz § 17 MuSchG 4

 a. Mitteilung der Schwangerschaft..... 4

 b. Unbefristete Verträge 5

 c. Befristete Verträge..... 5

7. Finanzielle Leistungen §§ 18, 19 MuSchG 5

 a. Mutterschaftsgeld § 19 MuSchG i. V. m § 24 i SGB V 6

 (1) *Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung*..... 6

 (2) *Nicht-Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung* 6

 b. Arbeitgeberzuschuss § 20 MuSchG 7

 c. Mutterschutzlohn § 18 MuSchG..... 7

8. Erholungsurlaub § 24 MuSchG 7

II. Elterngeld 8

1. Anspruchsberechtigte § 1 BEEG..... 8

2. Höhe des Elterngeldes § 2 BEEG 8

3. Bezugsdauer des Elterngeldes § 4 BEEG..... 9

4. Verhältnis zu anderen Leistungen §§ 3, 10 BEEG 9

5. Sonstiges.....10

III. Elternzeit 10

1. Anspruch auf Elternzeit §§ 15,16 BEEG10

 a. Anspruchsberechtigte.....10

 b. Dauer der Elternzeit11

 c. Inanspruchnahme der Elternzeit.....11

2. Urlaubsanspruch § 17 BEEG12

3. Kündigungsschutz § 18 BEEG12

4. Sonstiges.....12

Die gesetzlichen Regelungen zum Schutz der erwerbstätigen Mutter sind im Mutterschutzgesetz (MuSchG) sowie im fünften Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB V) niedergelegt. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) regelt die rechtlichen Grundlagen des Elterngeldes und der Elternzeit.

I. Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz soll dem in Art. 6 Grundgesetz (GG) festgelegten Anspruch der Mutter auf Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft Rechnung tragen.

1. Geltungsbereich § 1 MuSchG

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Arbeitnehmerinnen gleichermaßen – also auch für approbierte Ärztinnen im Angestelltenverhältnis, für Arzthelferinnen und Sprechstundenhilfen, medizinisch-technische Assistentinnen, Auszubildende und Aushilfen, nicht aber für selbstständig tätige Ärztinnen. Seit dem 01.01.2018 gilt es grundsätzlich auch für Schülerinnen, Studentinnen und arbeitnehmerähnliche Personen. Keine Rolle dabei spielt, ob das Arbeitsverhältnis nebenberuflich ausgeübt wird oder eine Teilzeitbeschäftigung bzw. eine geringfügige Beschäftigung vorliegt. Der Arbeitsort der Arbeitnehmerin muss in der Bundesrepublik Deutschland liegen. Bei einer Tätigkeit im Ausland gilt das Mutterschutzgesetz, wenn nur eine vorübergehende Entsendung ins Ausland vorliegt bzw. das Arbeitsverhältnis vertraglich dem deutschen Arbeitsrecht unterstellt ist.

2. Obliegenheiten der Schwangeren § 15 Abs.1 MuSchG

Werdende Mütter sollen ihren Arbeitgeber:innen die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist, so dass Arbeitgeber:innen Ihrer Pflicht nachkommen können, die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes umzusetzen. Arbeitgeber:innen können von der Schwangeren auch ein ärztliches Zeugnis oder ein Zeugnis einer Hebamme verlangen. Die Kosten hierfür sind von der Arbeitgeberseite zu tragen. Arbeitgeber:innen obliegt zudem die Meldung der Schwangerschaft bei der zuständigen Aufsichtsbehörde (Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsamt).

3. Gefährdungsbeurteilung § 10 Abs. 2 MuSchG

2018 wurde eine wesentliche Neuerung in das MuSchG aufgenommen. Sobald eine Arbeitnehmerin ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, wird diesen die Pflicht auferlegt, eine so genannte Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dies ergibt sich unmittelbar aus § 10 Absatz 2 MuSchG. In diesem Rahmen soll eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß des Arbeitsschutzgesetzes erfolgen. Die Prüfung ist dreistufig durchzuführen.

Die Voraussetzungen sind in §§ 10 Absatz 1 Nummer 2, 13 Absatz 1 MuSchG geregelt:

Zunächst haben Arbeitgeber:innen zu ermitteln, ob eine Arbeitsplatzumgestaltung zum Schutze der Schwangeren nötig ist. Sodann ist, wenn dies noch nicht ausreicht, in einem weiteren Schritt zu erwägen, ob ein Arbeitsplatzwechsel möglich ist. Führen weder eine Umgestaltung noch ein Arbeitsplatzwechsel zu einem Ausschluss einer Gefährdung der Schwangeren oder der stillenden Mutter, so haben Arbeitgeber:innen ein (ggf. teilweises) Beschäftigungsverbot (s. *unter 4. a. (2)*) auszusprechen.

Wird die erforderliche Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt, droht gar die Verhängung eines Bußgeldes.

4. Beschäftigungsverbote

Werdende und stillende Mütter können gleichermaßen generellen bzw. individuellen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz unterliegen.

a. Generelle Beschäftigungsverbote

(1) Mutterschutzfristen

Ein generelles Beschäftigungsverbot für die Schwangere besteht in den letzten sechs Wochen vor dem prognostizierten Datum der Entbindung (Mutterschutzfrist), es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Diese Erklärung ist jederzeit widerrufbar (§ 3 Abs. 1 MuSchG). Nach der Entbindung beträgt die Schutzfrist acht Wochen – bei Mehrlings- und Frühgeburten zwölf Wochen. Auf die Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist nach der Entbindung kann nicht verzichtet werden. Bei Frühgeburten verlängert sich die Schutzfrist zusätzlich um den Zeitraum, der vor dem prognostizierten Entbindungstermin lag und deshalb im Rahmen der Schutzfrist nicht in Anspruch genommen werden konnte (§ 3 Abs. 1 MuSchG). Nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird die Schutzfrist auf Antrag ebenfalls auf zwölf Wochen verlängert (§ 2 Abs. 1 SGB IX).

(Sonderfall: Befindet sich die Mutter während einer weiteren Schwangerschaft (noch) in Elternzeit, so kann Sie diese gemäß § 16 Abs. 3 BEEG einseitig beenden, um die Mutterschutzfristen gemäß § 3 MuSchG in Anspruch zu nehmen).

(2) Betrieblicher Gesundheitsschutz §§ 9, 11, 12 MuSchG

Werdende Mütter dürfen vom Beginn der Schwangerschaft an nicht mit schweren körperlichen Arbeiten oder Tätigkeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen ausgesetzt sind, beschäftigt werden. Beispielsweise darf bei einer Tätigkeit in einer Röntgenabteilung der Kontrollbereich bei bestehender Schwangerschaft nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen, die in § 22 Röntgenverordnung geregelt sind, betreten werden. Auch stillende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen und gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt werden.

(3) Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit §§ 4 – 6 MuSchG

Darüber hinaus besteht für werdende und stillende Mütter ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Mehrarbeit (§ 4 MuSchG), die über 8 ½ Stunden täglich hinausgeht, Nachtarbeit in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr sowie für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen (§ 6 MuSchG). Die Beschäftigung bis 22:00 Uhr ist zulässig bei Einwilligung der werdenden Mutter, ärztlicher Bescheinigung der Unbedenklichkeit, Einhaltung des Arbeitsschutzes und behördlicher Genehmigung (§§ 5, 28 MuSchG).

b. Individuelle Beschäftigungsverbote

Darüber hinaus können für jeden Einzelfall sogenannte individuelle Beschäftigungsverbote nach § 16 MuSchG ausgesprochen werden. Werdende Mütter dürfen demzufolge vor der Entbindung überhaupt nicht beschäftigt werden, wenn sich aus einem ärztlichen Zeugnis (das einer Hebamme genügt nicht) ergibt, dass das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Ein auf bestimmte Tätigkeiten beschränktes Beschäftigungsverbot ist möglich. Arbeitgeber:innen müssen das ausgesprochene Verbot zwingend beachten. Zu unterscheiden ist das Beschäftigungsverbot von einer schwangerschaftsbedingten Krankheit. Auch in den ersten Monaten nach der Geburt kann ein individuelles teilweises Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn wegen der Mutterschaft die volle Leistungsfähigkeit noch nicht wiederhergestellt ist.

5. Stillzeit § 7 MuSchG

Stillenden Müttern ist während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben (§ 7 Abs. 2 MuSchG). Die Stillzeiten dürfen nicht auf vorgeschriebene Ruhepausen angerechnet werden. Ein Verdienstaussfall darf deswegen nicht eintreten (§ 7 Abs. 2 MuSchG).

6. Kündigungsschutz § 17 MuSchG

Parallel zum allgemeinen Kündigungsschutz (Kündigungsschutzgesetz) können Frauen, die ein Kind erwarten oder geboren haben, unter bestimmten Voraussetzungen auch dem besonderen Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes unterfallen.

a. Mitteilung der Schwangerschaft

Während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses greift der besondere Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes nur dann ein, wenn der Arbeitgeberseite die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt ist oder innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wird.

Hat die Arbeitnehmerin diese Frist unverschuldet versäumt, so ist die Kündigung auch dann unwirksam, wenn die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages ist die Frage nach einer Schwangerschaft grundsätzlich wegen Verstoßes gegen §§ 7, 3 Abs.1 Satz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unzulässig. Wird von der Bewerberin bewusst falsch geantwortet, so können Arbeitgeber:innen das Zustandekommen des Arbeitsvertrages nicht wegen arglistiger Täuschung anfechten.

b. Unbefristete Verträge

Arbeitgeberseitig besteht vom Beginn der Schwangerschaft an ein Kündungsverbot. Das Kündungsverbot endet vier Monate nach der Entbindung. Dabei ist jegliche Kündigung unwirksam, auch wegen Stilllegungen oder Insolvenz. Allerdings kann in diesen Fällen die Kündigung durch die Aufsichtsbehörde ausnahmsweise zugelassen werden (§ 17 Abs. 2 MuSchG). Das Kündungsverbot besteht uneingeschränkt auch während der Probezeit eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses.

c. Befristete Verträge

Die Zulässigkeit befristeter Verträge richtet sich grundsätzlich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes ist eine Befristung nur für die Dauer von zwei Jahren zulässig (§ 14 Abs. 1, 2 TzBfG). Der zulässig befristete Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Dies gilt auch für ein befristetes Probearbeitsverhältnis. Nach Fristablauf können aus dem Mutterschutzgesetz keine Rechte mehr geltend gemacht werden. Grundsätzlich verlängert sich der befristete Vertrag auch durch schwangerschaftsbedingte Fehlzeiten nicht.

Ausnahmen: Auf die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages einer Ärztin in der Weiterbildung sind im Einvernehmen mit der zur Weiterbildung beschäftigten Ärztin die Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz nicht anzurechnen (§ 1 Abs. 4 Nr. 3 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung - ÄArbVtrG). Dies gilt auch für befristete Arbeitsverträge, die in den Anwendungsbereich des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (§ 2 Abs. 5 Nr. 3 WissZeitVG) fallen.

Eine Arzthelferin in der Ausbildung kann eine Verlängerung des in der Regel befristeten Ausbildungsverhältnisses beantragen, wenn die Verlängerung wegen Fehlzeiten durch die Schwangerschaft erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

7. Finanzielle Leistungen §§ 18, 19 MuSchG

Zum Schutz vor wirtschaftlichen Nachteilen erhalten werdende Mütter während der Schutzfristen oder während der Zeit eines generellen oder individuellen Beschäftigungsverbots außerhalb der Mutterschutzfristen finanzielle Leistungen. Diese umfassen das Mutterschaftsgeld, einen Arbeitgeberzuschuss sowie Mutterschaftslohn. Das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeberzuschuss sind steuer- und sozialabgabenfrei. Während der Zeit des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld bleibt die Frau in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung versichert.

a. Mutterschaftsgeld § 19 MuSchG i. V. m § 24 i SGB V

Mutterschaftsgeld können sowohl gesetzlich versicherte Mütter, die selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind, als auch Mütter, die nicht oder nicht selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten.

(1) Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

In der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder pflichtversicherte Frauen erhalten während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von der zuständigen Krankenkasse Mutterschaftsgeld, wenn sie selbst Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind (§ 19 Abs.1 MuSchG).

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes ist abhängig davon, ob die Frau in einem Arbeitsverhältnis steht oder nicht. Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft arbeitgeberseitig zulässigerweise aufgelöst worden ist, erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgeltes der letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13,- Euro pro Kalendertag. Nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgeltes bzw. dauerhafte Verdienstkürzungen, die nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, sind in die Berechnung einzubeziehen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23 a SGB IV bleibt bei der Berechnung außer Betracht.

Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in keinem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z. B. Selbstständige), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Frauen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, das sie vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung erhalten haben.

Das Mutterschaftsgeld wird auf Antrag von der zuständigen Krankenkasse gezahlt.

(2) Nicht-Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung

Frauen, die bei Beginn der Schutzfrist in einem Arbeitsverhältnis stehen oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft arbeitgeberseitig zulässigerweise aufgelöst worden ist, die aber nicht oder nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (privat Krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen) erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210,- Euro. Zuständig hierfür ist das Bundesversicherungsamt Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38 in 53113 Bonn, Telefon 0228/619-1888. Antragsformulare stehen im Internet unter <https://www.bundesversicherungsamt.de/mutterschaftsgeld.html> zur Verfügung.

b. Arbeitgeberzuschuss § 20 MuSchG

Übersteigt das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalender-tägliche Arbeitsentgelt den Betrag von 13,- Euro, sind Arbeitgeber:innen verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld entfällt für die Zeit, in der die Mutter Elternzeit in Anspruch nimmt, soweit sie nicht eine zulässige Teilzeitarbeit leistet. Gemäß § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG kann aber eine schwangere Arbeitnehmerin eine bestehende Elternzeit einseitig vorher beenden, um das Mutterschaftsgeld und damit auch den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 MuSchG in Anspruch nehmen zu können.

Der Arbeitgeberzuschuss wird, anders als das Mutterschaftsgeld, nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Hinweis: Alle Betriebe erhalten unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten sowohl die Arbeitgeberzuschüsse zum Mutterschaftsgeld als auch das Entgelt, das als Mutterschutzlohn gezahlt wird sowie die Arbeitgeberanteile zu den gesetzlichen Sozialversicherungen in vollem Umfang von den Krankenkassen auf Antrag ersetzt (U2-Verfahren).

c. Mutterschutzlohn § 18 MuSchG

Eine Frau, die aufgrund eines generellen oder individuellen Beschäftigungsverbot es außerhalb der Mutterschutzfristen mit der Arbeit aussetzt, erhält zum Ausgleich finanzieller Nachteile Mutterschutzlohn wenigstens in Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft. In diese Berechnung werden Zulagen, regelmäßige Überstundenvergütungen u. ä. einbezogen.

Entscheidend ist, dass alle im benannten Berechnungszeitraum zusätzlich zum regulären Gehalt erzielten Bezüge (hier sind insbesondere Zulagen, Zuschläge, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, sowie Vergütungen für Überstunden zu nennen) in die Berechnung mit einzubeziehen sind. Nicht zu berücksichtigen sind einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, hier sind insbesondere Zuwendungen und Urlaubsgeld zu nennen. Unbeachtlich ist zudem nach § 21 II Nr. 3 MuSchG Teilzeitarbeitsentgelt, das während der Elternzeit generiert wurde, sofern dies geringer ist als das zuvor erlangte durchschnittliche Arbeitsentgelt. Es soll sich für die Frau nicht als Nachteil gestalten, dass sie Elternzeit genommen hat. Um dem Rechnung zu tragen, wird zur Ermittlung des Mutterschutzlohnes nach den §§ 18 ff. MuSchG grundsätzlich der Zeitraum vor Beginn der Elternzeit als Maßstab angesetzt.

Ist die Schwangere allerdings arbeitsunfähig krank, besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, sondern ein auf sechs Wochen begrenzter Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG) durch die Arbeitgeber:innen und danach Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse (§ 44 SGB V).

8. Erholungsurlaub § 24 MuSchG

Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub und dessen Dauer bleiben von den Ausfallzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote unberührt.

Der Resturlaub aus der Zeit vor den Beschäftigungsverboten ist übertragbar auf das laufende oder nächste Urlaubsjahr und kann auch noch nach der Elternzeit genommen werden.

II. Elterngeld

Mit Wirkung zum 1. Juli 2015 wurden die bisherigen Regelungen zum Elterngeld durch das ElterngeldPlus modifiziert. Das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz gilt für Eltern, deren Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde.

1. Anspruchsberechtigte § 1 BEEG

Elterngeld erhalten Mütter und Väter, die ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen, nicht mehr als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind, mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. Dies gilt ebenso für Ehe- oder Lebenspartner:innen, die das Kind betreuen, auch wenn es nicht ihr eigenes ist.

Der Bezug von Elterngeld ist unabhängig von der bisherigen Tätigkeit. Neben ärztlich angestelltem Personal erhalten das Elterngeld auch Selbständige, Beamte, Auszubildende, Studierende und Erwerbslose. Eine (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden ist während des Elterngeldbezuges möglich; bei Studierenden und Auszubildenden kommt es auf die Zahl der Wochenstunden, die für die Ausbildung aufgewendet werden, nicht an.

Für Bürger:innen der Europäischen Union und der Schweiz, die in Deutschland erwerbstätig sind und/oder in Deutschland wohnen, gelten beim Elterngeld dieselben Voraussetzungen wie für Deutsche, ebenso für andere ausländische Personen, wenn ihr Aufenthalt voraussichtlich dauerhaft ist.

2. Höhe des Elterngeldes § 2 BEEG

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am Einkommen des betreuenden Elternteils und beträgt 67% des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten persönlichen Nettoeinkommens aus Erwerbstätigkeit bis zu einem Höchstbetrag von 1.800,- Euro monatlich (ElterngeldPlus max. 900,- Euro s. u.).

Das Elterngeld wird in Höhe von mindestens 300,- Euro (ElterngeldPlus mind. 150,- Euro s. u.) gewährt, auch dann, wenn im maßgeblichen Zeitraum vor der Geburt überhaupt kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt wurde.

Gering verdienende Eltern mit einem Durchschnittsgehalt von unter 1.000,- Euro netto erhalten ein erhöhtes Elterngeld mit prozentualem Ausgleich.

Zum maßgeblichen Einkommen gehören die Einkünfte aus nichtselbstständiger und selbstständiger Arbeit, aus Gewerbebetrieb und aus Land- und Forstwirtschaft. Bei Vorliegen mehrerer relevanter Einkünfte werden diese addiert.

Kommt es zu einer Mehrlingsgeburt, erhöht sich das Elterngeld um 300,- Euro für das zweite und jedes weitere Kind.

Des Weiteren sieht das BEEG einen sogenannten Geschwisterzuschlag vor. Leben in einem Haushalt zwei Kinder, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder drei oder mehr Kinder, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, so wird das Elterngeld um 10%, mindestens jedoch um 75,- Euro erhöht.

Das Elterngeld ist steuerfrei. Es wird bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens berücksichtigt. Auf das Elterngeld werden keine Beiträge für Sozialversicherungen erhoben.

3. Bezugsdauer des Elterngeldes § 4 BEEG

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Ein Elternteil kann grundsätzlich höchstens für zwölf Kalendermonate Elterngeld beziehen. Anspruch auf weitere zwei Monatsbeträge besteht, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld bezieht (Partnermonate als Bonus; Voraussetzung: auch der andere Elternteil ist für zwei Monate nicht mehr als 30 Stunden erwerbstätig und bei einem der beiden Elternteile vermindert sich zwei Monate lang das Erwerbseinkommen). Zeiten des Mutterschaftsgeldbezugs werden auf die Zeit, in der der Mutter Elterngeld zusteht, angerechnet.

Eltern, die zukünftig Teilzeit während des Bezugs von Elterngeld arbeiten, bekommen doppelt so lange das sogenannte „ElterngeldPlus“. Der Bezugszeitraum kann also auf 28 Monate verlängert werden; dabei gibt es jedoch insgesamt nicht mehr Geld. Vielmehr werden aus einem bisherigen Elterngeldmonat zwei ElterngeldPlus-Monate und die ursprüngliche monatliche Bezugshöhe halbiert sich.

Zusätzlich wurden neue Partnerschaftsbonusmonate unter der Bedingung eingeführt, dass beide Elternteile gleichzeitig mindestens vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten. Hierfür gibt es vier Monate zusätzlich ElterngeldPlus.

Alleinerziehende erhalten allein für die vollen 14 Monate Elterngeld. Auch Sie können vier zusätzliche Bonusmonate beantragen, sofern sie an vier aufeinander folgenden Monaten zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.

4. Verhältnis zu anderen Leistungen §§ 3, 10 BEEG

Das Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses wird auf das Elterngeld voll angerechnet. Andere Entgeltersatzleistungen, wie z. B. Arbeitslosengeld oder Rentenzahlungen, mindern den Elterngeldanspruch. Wenn der Betrag der anderen Leistung geringer ist, wird das Elterngeld in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt. Das Elterngeld beträgt jedoch nie weniger als 300,- Euro.

Der Bezug entsprechender ausländischer Leistungen wird auf das Elterngeld voll angerechnet.

Elterngeld wird bei anderen Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe, Wohngeld oder Kinderzuschlag als Einkommen berücksichtigt, soweit es den Mindestbetrag von 300,- Euro überschreitet. Berechtigte erhalten also neben anderen einkommensabhängigen Sozialleistungen in jedem Fall 300,- Euro Elterngeld zusätzlich.

5. Sonstiges

In dem zwingend schriftlichen Antrag auf Elterngeld muss angegeben werden, für wie viele der ersten 14 Lebensmonate des Kindes Elterngeld in Anspruch genommen werden soll. Vordrucke gibt es bei den Elterngeldstellen, vielen Gemeindeverwaltungen, bei Krankenkassen oder auch in Krankenhäusern mit Entbindungsstation.

Vorgelegt werden müssen darüber hinaus:

- die Geburtsurkunde des Kindes
- die Einkommensnachweise der vergangenen 12 Monate vor der Geburt bzw. bei Selbstständigen der Nachweis für den letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum
- die Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld
- eine Arbeitsbestätigung der Arbeitgeberseite bei Teilzeitarbeit im Bezugszeitraum oder
- eine Erklärung über die geplante Arbeitszeit im Bezugszeitraum bei selbständiger Arbeit.

In der Folge sind alle Änderungen, die für den Anspruch von Bedeutung sind, wie Änderungen im Einkommen, der Elterngeldstelle unverzüglich mitzuteilen.

III. Elternzeit

Zum 1. Juli 2015 traten neben der Neuregelung des Elterngeldes (s. o. II.) weitere Änderungen zur Elternzeit in Kraft. Diese Neuregelungen zur Elternzeit gelten für Eltern, deren Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde.

1. Anspruch auf Elternzeit §§ 15,16 BEEG

a. Anspruchsberechtigte

Anspruch auf Elternzeit können Arbeitnehmer:innen geltend machen zur Betreuung ihres eigenen Kindes oder eines anderen Kindes unter bestimmten engen Voraussetzungen (noch nicht anerkannte/festgestellte Vaterschaft, Kind aus Ehe-/Lebenspartnerschaft, Pflegekind etc.). Die berechtigte Person muss weiterhin mit dem Kind in einem Haushalt leben, es überwiegend selbst betreuen sowie erziehen und darf nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein.

Die Elternzeit ist unabhängig von der Art des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses (Teilzeitarbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung, Ausbildung, Umschulung, Fortbildung, Heimarbeit), es muss nur deutschem Recht unterliegen. Es ist nicht erforderlich, dass Wohnsitz und gewöhnlicher Aufenthalt der anspruchsberechtigten Person in Deutschland liegen. Bei Beamten:innen richtet sich der Anspruch nach den entsprechenden bundes- und landesrechtlichen Verordnungen.

b. Dauer der Elternzeit

Ein Anspruch besteht auf 36 Monate bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes; Stichtag ist der Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag. Es können bis zu 24 Monate auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

Jedem Elternteil ist es erlaubt, die Elternzeit in drei Zeitabschnitte aufzuteilen; weitere Aufteilungen sind nur mit Zustimmung der Arbeitgeber:innen möglich.

Die zeitliche Inanspruchnahme von Elterngeld und Elternzeit ist voneinander unabhängig.

Für Adoptiv- und Pflegekinder sind die Rahmenbedingungen vergleichbar, auch hier gilt die Dreijahres- bzw. Achtjahresfrist, allerdings ab Aufnahme des Kindes.

Befristete Verträge verlängern sich durch die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht. Ausnahmen sind möglich bei Verträgen, die nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) bzw. Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG) befristet sind.

Eine Anrechnung auf Berufsbildungszeiten erfolgt gem. § 20 BEEG nicht. Ärzt:innen in der Weiterbildung sollten bei der zuständigen Landesärztekammer oder direkt beim BMFSFJ nähere Informationen einholen.

c. Inanspruchnahme der Elternzeit

Die Eltern sind in der Aufteilung und Wahl der Länge der Zeiträume frei und können sich abwechseln. Sie können auch Anteile der Elternzeit oder aber die gesamten drei Jahre vollständig gleichzeitig nutzen.

Der Anspruch auf Elternzeit muss mindestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich gegenüber den Arbeitgeber:innen geltend gemacht werden und es muss gleichzeitig verbindlich erklärt werden, für welche Zeiträume innerhalb der ersten zwei Jahre Elternzeit genommen wird. Das Schriftformerfordernis ist ein solches i. S. d. § 126 BGB, d. h. die Geltendmachung per E-Mail oder Fax ist nicht ausreichend.

Seit der Neuregelung im Jahr 2015 können statt ursprünglich zwölf Monate nunmehr 24 Monate zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes eingesetzt werden. Die Anmeldefrist für die Elternzeit erhöht sich für die Inanspruchnahme von Zeiträumen nach dem dritten Lebensjahr des Kindes auf 13 Wochen. Eine arbeitgeberseitige Zustimmung ist für den Zeitraum bis zum dritten Lebensjahr des Kindes nicht (mehr) erforderlich. Hinsichtlich der anteiligen Übertragung eines Zeitraumes vom dritten bis zum achten Lebensjahr des Kindes sind Arbeitgeber:innen allerdings berechtigt, den dritten Abschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen. Die Ablehnungsfrist beträgt acht Wochen.

Um die Fristwahrung gegebenenfalls später beweisen zu können, sollten sich Anspruchsberechtigte die Anmeldung der Elternzeit bestätigen lassen oder sie als Einschreiben mit Rückschein senden.

2. Urlaubsanspruch § 17 BEEG

Für jeden vollen Monat Elternzeit können Arbeitgeber:innen den Jahresurlaub um ein Zwölftel kürzen; dies gilt nicht für den Fall, dass die angestellte Person bei ihnen teilzeitbeschäftigt ist. Der restliche Urlaub wird übertragen und nach Ende der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr gewährt, ansonsten verfällt er.

3. Kündigungsschutz § 18 BEEG

Eine Arbeitgeberkündigung während der Elternzeit ist grundsätzlich nicht möglich. Der Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit (frühestens acht Wochen vorher) und endet mit ihrem Ablauf. Er gilt jeweils nur für den Elternteil, der sich gerade in Elternzeit befindet. Nur in Ausnahmefällen und unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

4. Sonstiges

Eine Pflicht- oder freiwillige Mitgliedschaft in der Gesetzlichen Krankenversicherung bleibt während der Elternzeit bestehen. Für Pflichtmitglieder entfällt die Beitragspflicht. Private Krankenversicherte tragen die vollen bisherigen Beiträge einschließlich der bisher von der Arbeitgeberseite übernommenen.

Zu den finanziellen Leistungen im Rahmen des Mutterschutzgesetzes erteilen die Krankenkassen bzw. das Bundesversicherungsamt Auskünfte.

Grundsätzliche Fragen zum Mutterschutz beantworten die Gewerbeaufsichts- und Arbeitsschutzämter.

Eine Beratung zur Elternzeit und zum Elterngeld erfolgt durch die Elterngeldstellen, aber auch durch die Mitarbeitenden des Servicetelefon des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (www.bmfsfj.de; dort finden sich auch entsprechende Broschüren zum Download und weiterführende Adressen).

<p>Berlin, Februar 2023</p> <p>© Hartmannbund Verband der Ärztinnen und Ärzte Deutschlands e. V. Kurfürstenstr. 132 10785 Berlin</p>	<p>Ansprechpartner: Rechtsabteilung des Hartmannbundes Telefon 030 206208 -58 oder -43 Telefax 030 206208 -49 E-Mail recht@hartmannbund.de Internet www.hartmannbund.de</p>
---	---