

vigo

gesundes
unternehmen



**Mehr
News & Infos**

aok.de/arbeitgeber/rh

Mutterschutz und Ausgleichsverfahren

Impressum:

vigo *gesund* **unternehmen**
Broschüre Mutterschutz und Ausgleichsverfahren

Herausgeber:

AOK Rheinland/Hamburg
Kasernenstr. 61, 40213 Düsseldorf

Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH,
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln,
Internet: cwh.de,
Tel.: 0800 888-5440,
Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cwh.de

Arbeitsrechtliche Beratung:

Dr. Daniel Sturm MBA
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Berlin/Dresden

Gestaltung:

CW Haarfeld

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,
Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Erscheinungsweise:

jährlich

Stand:

1.1.2021

Titelbild:

AOK

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „vigo *gesund* **unternehmen**“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos

keine Gewähr. Das bei der Herstellung der Broschüren der Reihe „vigo *gesund* **unternehmen**“ verwendete Papier verfügt über das EU Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

immer mehr Arbeitgeber engagieren sich dafür, dass ihre Beschäftigten Berufstätigkeit und Familienpflichten unter einen Hut bekommen, und verbessern hierfür die betrieblichen Rahmenbedingungen. Dabei gilt der Grundsatz: Wer Mitarbeiterinnen beschäftigt, die schwanger sind oder ein Kind bekommen haben, muss sowohl die Rechte der Mütter - beziehungsweise die Ansprüche der Eltern - als auch die Arbeitgeberpflichten kennen und berücksichtigen.

Weibliche Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung haben einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Seit dem 1. Januar 2021 gibt es eine neue Berechnungsweise des Mutterschaftsgeldes für Frauen, die einen Stundenlohn beziehen.

Außerdem ist eine Reform des Elterngelds geplant, die einem Gesetzentwurf zufolge zum 1. September 2021 in Kraft treten soll. Die Eckpunkte der Reform betreffen unter anderem die Teilzeitarbeit und den Partnerschaftsbonus.

Gegen finanzielle Risiken durch Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft oder Mutterschaft ihrer Beschäftigten sind Arbeitgeber durch die entsprechende Umlageversicherung U2 optimal geschützt.

Ob Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elternzeit, Elterngeld oder Entgeltfortzahlungsversicherung - wir haben alle wesentlichen Informationen in der vorliegenden Broschüre der Reihe „vigo gesundes unternehmen“ für Sie zusammengestellt und mit vielen Tipps und praktischen Beispielen angereichert.

Einige Aussagen in dieser Broschüre sind mit einer Hochziffer versehen. Diese werden auf der Seite 39 aufgelistet - ergänzt um die entsprechenden Rechtsquellen. Auf der Seite 38 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis.

Ihr AOK-Firmenkundenberater steht Ihnen bei Fragen rund um die Themen Elterngeld, Mutterschutz und Entgeltfortzahlungsversicherung jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite. Weitere Informationen erhalten Sie auch unter aok.de/arbeitgeber - im Fachportal Ihrer AOK für Arbeitgeber.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre
AOK Rheinland/Hamburg - Die Gesundheitskasse



An einigen Stellen finden Sie Hinweise auf **Webcodes**. Unter aok.de/arbeitgeber leiten diese Sie bequem und direkt zu weiterführenden Onlineinformationen. Geben Sie einfach auf der Startseite die Zahlenkombination in das Feld „**Suche**“ ein.

Inhalt

4

1. Mutterschutz	5	4. Elterngeld	23
1.1. Mitteilung an den Arbeitgeber	6	4.1. Kinder	24
1.2. Arbeitsschutz	6	4.2. Erwerbstätigkeit	24
1.3. Kündigungsverbot	6	4.3. Bezugsdauer	24
1.4. Beschäftigungsverbote	7	4.4. Höhe	26
1.5. Mutterschutzlohn	9	4.5. Wahl des Elterngelds Plus	28
1.6. Schutzfristen	10	4.6. Auswirkung des Elterngeldbezugs	29
		4.7. Antragstellung	30
		4.8. Geplante Änderungen in 2021	30
2. Arbeitgeberzuschuss	13	5. Elternzeit	31
2.1. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	13	5.1. Anspruch	31
2.2. Berechnungsgrundlage	13	5.2. Dauer	32
2.3. Berechnungsarten	15	5.3. Aufteilung	32
2.4. Nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen	16	5.4. Stückelung der Elternzeit	32
2.5. Beitragsfreie Versicherung	17	5.5. Antrag	33
2.6. Weitergezahltes Entgelt	17	5.6. Beschäftigung während der Elternzeit	33
2.7. Entgeltbescheinigung	18	5.7. Übergangsregelungen bei vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern	34
		5.8. Soziale Sicherung	34
		5.9. Kündigungsschutz	35
3. Entgeltfortzahlungsversicherung	19	Abkürzungen	38
3.1. Beteiligte Arbeitgeber	19		
3.2. Erstattungsfähige Aufwendungen	19	Rechtsquellen	39
3.3. Umlagen	20		



1. Mutterschutz

Frauen genießen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung einen besonderen Schutz. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt die schwangere Frau und die Mutter grundsätzlich vor Kündigung und in den meisten Fällen auch vor vorübergehender Minderung des Einkommens. Es schützt darüber hinaus die Gesundheit der (werdenden) Mutter und des Kindes vor Gefahren am Arbeitsplatz.¹

Das MuSchG gilt nicht nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern stellt auf alle Beschäftigten im Sinn des §7 Abs. 1 SGB IV ab. Dazu gehören - wie bisher - Teilzeitbeschäftigte (auch sozialversicherungsfreie), Hausangestellte und Heimarbeiterinnen. Seit 1. Januar 2018 erfasst das MuSchG zum Beispiel aber auch Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständig-

keit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen, sofern ein Beschäftigungsverhältnis nach §7 Abs. 1 SGB IV vorliegt, Freiwilligendienstleistende, Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen nach §26 Berufsbildungsgesetz. Auch Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, profitieren von einigen mutterschutzrechtlichen Regelungen.

Das MuSchG gilt weiterhin nicht für Beamtinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (für diese gelten beamtenrechtliche Sonderregelungen), sowie für Soldatinnen und Richterinnen.

1.1. Mitteilung an den Arbeitgeber

Damit sich das Unternehmen auf die veränderte Situation einstellen kann, sollen Frauen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsache bekannt ist. Denn erst ab diesem Zeitpunkt kann der im Gesetz vorgesehene Schutz wirksam werden. Verlangt der Arbeitgeber zusätzlich eine entsprechende ärztliche Bescheinigung als Nachweis, muss er die dafür gegebenenfalls anfallenden Kosten selbst tragen.²

In einem Bewerbungsgespräch ist die Frage nach der Schwangerschaft grundsätzlich unzulässig. Wird die Frage dennoch vom Arbeitgeber gestellt, kann die schwangere Arbeitnehmerin auch wahrheitswidrig antworten.

1.2. Arbeitsschutz

Unternehmer müssen nach Kenntnis der Schwangerschaft die Schwangerschaft beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt anzeigen und eine konkretisierte Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz/die Tätigkeit der werdenden Mutter erstellen und dokumentieren. In der konkretisierten Gefährdungsbeurteilung sind die Schutzmaßnahmen festzulegen.

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch:

- › Die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
- › Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
- › Gestaltung, Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln sowie vor allem durch den Umgang mit Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen
- › Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken

- › Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten³
- › Psychische Belastungen bei der Arbeit

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen sieht eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, einen Arbeitsplatzwechsel oder unabhängig vom möglichen ärztlichen Beschäftigungsverbot ein betriebliches Beschäftigungsverbot vor (»1.4.⁴

Ziel der Regelung ist es, nicht „vorschnell“ ein Beschäftigungsverbot auszusprechen, sondern den Frauen, die an ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten wollen, diese Weiterarbeit zu ermöglichen.

1.3. Kündigungsverbot

1.3.1. Grundsatz

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch das Unternehmen bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Ebenfalls unzulässig ist die Kündigung bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche.⁵ Der Arbeitgeber darf während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt (Ablauf der Kündigungsfrist) kündigen. Das Kündigungsverbot gilt jedoch nur dann, wenn dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft oder die Entbindung bekannt war oder sie innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (zum Beispiel per Einschreiben). Wird die Schwangerschaft fristgerecht mitgeteilt, ist die bereits ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Wird die Zwei-Wochen-Frist unverschuldet versäumt (zum Beispiel durch Krankheit, Fremdeinwirkung) und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt, gilt auch danach das Kündigungsverbot. Die Schwangerschaft muss aber bei Zugang der Kündigung bereits bestehen. Dies gilt auch dann, wenn die Schwangerschaft dem Unternehmen erst nachträglich mitgeteilt wird. Unzulässig ist sowohl die außerordentliche als auch die ordentli-

che Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Änderungskündigungen, Kündigungen während der Probezeit oder Kündigungen bei Insolvenz sind grundsätzlich unzulässig (Ausnahmen »1.3.2.).

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch, verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des MuSchG hinaus (vier Monate nach der Entbindung) bis zum Ablauf der Elternzeit.

1.3.2. Ausnahmen

Trotz dieses Kündigungsverbots kann das Arbeitsverhältnis im Einzelfall enden beziehungsweise beendet werden. So sieht das Gesetz den eng begrenzten Ausnahmetatbestand des besonderen Falls vor, bei dem eine Kündigung durch den Arbeitgeber möglich ist. Ein solcher Fall kann insbesondere im Insolvenzverfahren, bei Verlagerung eines Betriebs, bei Massenentlassungen, bei Stilllegung des Betriebs oder bei Gründen, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, vorliegen. Die beabsichtigte Kündigung muss in diesen besonderen Fällen zuerst aber von der zuständigen Landesbehörde für zulässig erklärt werden. Eine ohne Zustimmung der zuständigen Landesbehörde erklärte Kündigung ist ebenfalls unwirksam.⁶

Durch das Kündigungsverbot ist die Arbeitnehmerin nicht vor der Beendigung ihres Arbeitsvertrags aus anderen Gründen geschützt, zum Beispiel bei:

- › Nichtigkeit beziehungsweise Anfechtung des Arbeitsvertrags
- › Beendigung des Arbeitsvertrags durch Zeitablauf (Befristung)

Der Arbeitnehmerin steht es zudem frei, auf den Kündigungsschutz zu verzichten und so die Kündigung durch den Arbeitgeber wirksam werden zu lassen. Auch ist sie selbst nicht an den Kündigungsschutz gebunden. Sie selbst kann das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung ohne Zustimmung der zuständigen Landesbehörde kündigen. Der Arbeitgeber hat

eine solche Eigenkündigung allerdings der zuständigen Landesbehörde mitzuteilen.

Da Arbeitnehmerinnen ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft freiwillig beenden können, sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig.

1.4. Beschäftigungsverbote

Mit dem Bekanntwerden der Schwangerschaft sind zudem etwaige Beschäftigungsverbote zu beachten.

Daneben kommen für bestimmte Tätigkeiten außerhalb der geltenden Schutzfristen auch betriebliche Beschäftigungsverbote infrage sowie in Einzelfällen ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot.

Während der Schutzfristen (sechs Wochen vor und acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung) gilt ein generelles Beschäftigungsverbot. Vor der Entbindung kann sich die Arbeitnehmerin ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklären mit der Folge, dass das Beschäftigungsverbot nicht greift.

1.4.1. Betriebliches Beschäftigungsverbot

Der Arbeitgeber muss eine werdende oder stillende Mutter während der Schwangerschaft und danach so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte so einrichten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt ist. Um unverantwortliche Gefährdungen von schwangeren und stillenden Frauen und ihres (ungeborenen) Kindes auszuschließen, sieht das MuSchG den folgenden Maßnahmenkatalog vor:

- › Stellt ein Arbeitgeber bei seiner verpflichtend vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung fest, hat er zunächst die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch entsprechende Schutzmaßnahmen umzugestalten.

- › Kann auch durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen die unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden oder ist die Umgestaltung wegen eines nachweislich unverhältnismäßig hohen Aufwands nicht zumutbar, ist die Frau auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz zu versetzen, wenn ein solcher Arbeitsplatz zur Verfügung steht und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
- › Kann die unverantwortbare Gefährdung weder durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz ausgeschlossen werden, darf die schwangere oder stillende Frau nicht weiterbeschäftigt werden.

Das Beschäftigungsverbot darf nur in dem Umfang erfolgen, wie es zum Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung erforderlich ist. Anteile der Arbeit, die wegen mangelnder Gefährdung keiner Schutzmaßnahmen bedürfen, können weiterhin ausgeführt werden.

Zu den Tatbeständen, die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen, gehören insbesondere:

- › Die Beschäftigung mit schweren körperlichen Arbeiten
- › Tätigkeiten, bei denen die Schwangere schädigenden Einwirkungen ausgesetzt wird (zum Beispiel durch gesundheitsgefährdende Stoffe oder Strahlen, Gase, Dämpfe, ebenso durch Hitze, Kälte oder Nässe, Erschütterungen oder Lärm)
- › Arbeiten, bei denen eine erhöhte Unfallgefahr besteht
- › Akkordarbeit und Fließbandarbeit mit erhöhtem Arbeitstempo

Unabhängig von möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz gilt zudem für alle schwangeren und stillenden Frauen ein gesetzliches Verbot für Mehr- und Nachtarbeit, wobei als Mehrarbeit Arbeitszeiten von mehr als achteinhalb Stunden täglich oder von mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche bei über 18-jährigen Arbeitnehmerinnen angesehen werden. Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr. Unter besonderen Voraussetzungen ist eine Beschäftigung bis 22 Uhr möglich. Sonn- und Feiertagsarbeit sind ebenfalls nicht zulässig. Ausnahmen sind im Einzelfall unter Einhaltung strenger Auflagen möglich.⁷

1.4.2. Individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot

Neben den betrieblichen Beschäftigungsverboten kennt das Mutterschutzrecht auch ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot für den Einzelfall. Danach dürfen werdende Mütter insoweit nicht beschäftigt werden, als nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet sind. Auch darf eine Frau, die nach ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.⁸

Voraussetzung für dieses individuelle Beschäftigungsverbot ist ein entsprechendes ärztliches Zeugnis. Anlass für ein solches Beschäftigungsverbot kann immer nur der individuelle Gesundheitszustand der Frau in der Schwangerschaft oder nach der Entbindung sein; dieser muss nicht zwingend durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflusst sein.

Der Arzt hat hierbei einen Entscheidungsspielraum, ob er lediglich ein teilweises (zeitlich befristet/vorläufig/aufgabenbezogen) oder ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot attestiert.

Zusammenfassung

- › Zu den weitreichenden Schutzbestimmungen für werdende Mütter gehört in erster Linie das Kündigungsverbot. Ausnahmen hiervon sind nur in ganz wenigen Fällen zugelassen.
- › Beschäftigungsverbote sorgen dafür, dass Leben und Gesundheit sowohl der werdenden Mutter als auch des noch ungeborenen Kindes bestmöglich geschützt werden.

1.5. Mutterschutzlohn

Kann eine Frau wegen eines allgemeinen oder individuellen Beschäftigungsverbots ganz oder teilweise vor Beginn und nach Ende der Schutzfrist die Arbeit nicht mehr ausüben, muss sie keine finanziellen Nachteile befürchten. Dies gilt auch dann, wenn das Unternehmen die werdende Mutter auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz umsetzt und sie ihre Tätigkeit wechseln muss. Sie behält

mindestens ihren bisherigen Durchschnittsverdienst als Mutterschutzlohn. Arbeitnehmerähnliche Personen erhalten keinen Mutterschutzlohn. Die Anwendung des §18 MuSchG, der den Mutterschutzlohn regelt, ist für arbeitnehmerähnliche Personen ausdrücklich ausgeschlossen.

1.5.1. Berechnung

Der Mutterschutzlohn stellt steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Er muss mindestens der Höhe des Durchschnittsverdiensts der letzten abgerechneten drei Monate vor Eintritt der Schwangerschaft entsprechen. Beeinträchtigungen durch das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit oder der Mehrarbeit, der Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Nacharbeit wirken sich nicht negativ auf die Berechnung aus.

Besteht das Arbeitsverhältnis bei Eintritt der Schwangerschaft noch keine drei Monate, ist für die Durchschnittsberechnung dieser kürzere Zeitraum zugrunde zu legen. Mehrarbeits- oder Überstundenvergütungen werden bei der Berechnung berücksichtigt, nicht aber einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach §23 a SGB IV. (Beispiele 1 und 2)

Beispiel 1

Barbara Gelhardt arbeitet ab 1.3. jeweils montags von 8 bis 17 Uhr sowie freitags und samstags von 20 bis 23 Uhr als Bedienung in einem Hotelrestaurant. Neben einem Fixum von monatlich 1.300 € wird ein Zuschlag, unter Berücksichtigung der Anzahl der Gäste, ausgezahlt. Das Gesamtentgelt beträgt für den Monat Mai 2021 insgesamt 1.450 €, 1.630 € im April 2021 und 1.570 € im März 2021.

Seit Juni 2021 ist Frau Gelhardt schwanger; ab 1.9.2021 besteht ein gesetzliches Beschäftigungsverbot.

Barbara Gelhardt hat Anspruch auf Entgeltzahlung in Höhe des Durchschnittsverdiensts der letzten drei Monate: 1.450 € + 1.630 € + 1.570 € = 4.650 €; davon 1/3 = 1.550 €.

Frau Gelhardt hat ab 1.9.2021 bis zum Beginn der Schutzfrist einen Anspruch auf eine monatliche Bruttolohnzahlung von 1.550 €; dieser Betrag ist beitrags- und steuerpflichtig.

Beispiel 2

Barbara Gelhardt erhält alternativ zum Beispiel 1 das Angebot, eine schwangerschaftsgerechte Tätigkeit im Tagesbereich des Hotels mit einem Monatsgehalt von 1.400 € auszuüben.

Frau Gelhardt erhält neben dem Monatsgehalt von 1.400 € für erbrachte Arbeit einen zusätzlichen Mutterschutzlohn von 150 €; dieser Betrag stellt ebenso ein lohnsteuer- und beitragspflichtiges Entgelt dar.

1.5.2. Veränderung des Arbeitsentgelts

Bei Änderungen des Arbeitsentgelts, die nicht nur vorübergehender Art sind (zum Beispiel Lohn- oder Gehaltserhöhungen) und die während des Berechnungszeitraums eintreten, ist bei der Mutterschutzlohnberechnung von dem geänderten Arbeitsentgelt auszugehen. Wird die Änderung dagegen erst nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam, ist die geänderte Entgelthöhe auch erst ab diesem Zeitpunkt zu berücksichtigen.⁹

Entgeltkürzungen, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis eintreten, bleiben für die Berechnung des Durchschnittsverdiensts allerdings außer Betracht. Andere Entgeltkürzungen werden berücksichtigt, wenn sie nicht auf einem Beschäftigungsverbot beruhen.

Generelle Kürzungen des Arbeitsentgelts sind also von der schwangeren beziehungsweise stillenden Arbeitnehmerin genauso hinzunehmen wie von anderen Arbeitnehmerinnen.

1.6. Schutzfristen

Die werdende Mutter darf in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden – es sei denn, sie erklärt sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Dieses (gesetzliche) Beschäftigungsverbot erstreckt sich über den Zeitpunkt der Entbindung hinaus bis

zum Ablauf von acht Wochen (bei Mehrlings- und Frühgeburten zwölf Wochen) nach der Geburt. Der Tag der Geburt selbst wird in diese Wochenfristen nicht eingerechnet.¹⁰

1.6.1. Vor der Entbindung

Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der mutmaßliche Entbindungstag maßgebend. Dieser ergibt sich aus einer Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme.

Liegen der Krankenkasse (zur Zahlung des Mutterschaftsgelds) und dem Arbeitgeber unterschiedliche Entbindungstermine vor, ist für die Berechnung der Schutzfrist immer von dem Zeugnis auszugehen, das dem Arbeitgeber ausgestellt wurde.

Für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin besteht dem Grund nach ein (gesetzliches) Beschäftigungsverbot. Allerdings kann sich die Arbeitnehmerin freiwillig zur Weiterarbeit bereit erklären. Die Erklärung kann jederzeit für die Zukunft widerrufen werden.

Die Schutzfrist endet tatsächlich stets am Tag vor der Geburt. Wird das Kind früher als voraussichtlich festgestellt geboren, verkürzt sich die Schutzfrist von sechs Wochen vor der Geburt. Findet die Geburt später statt, verlängert sich die Frist.

Zur Berechnung des Beginns der Schutzfrist wird der Entbindungstag als Ereignistag nicht mitgerechnet; 42 Kalendertage entsprechen sechs Wochen. (Beispiel 3)

Beispiel 3

Frau Klein entbindet voraussichtlich am 1.11.2021.

Beginn der Schutzfrist	Schutzfrist	voraussichtlicher Entbindungstag
20.9.2021	6 Wochen	1.11.2021
(31.10.2021 ./ 42 Kalendertage = 20.9.2021)		

Letzter Arbeitstag ist somit Sonntag, der 19.9.2021 (sofern nicht arbeitsfrei).



Unseren Fristenrechner finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, Webcode **br70913**.

1.6.2. Nach der Entbindung

Nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot von acht Wochen. Dies bedeutet: Auch wenn die Arbeitnehmerin es wünscht, darf der Arbeitgeber sie nicht beschäftigen. Lediglich der Besuch der Berufsschule oder die Teilnahme an Prüfungen ist gestattet. Die Schutzfrist nach der Geburt verlängert sich immer dann auf zwölf Wochen, wenn das Kind zu früh oder mehr als ein Kind geboren wurde. Ob es sich um eine Frühgeburt handelt, entscheidet der Arzt oder die Hebamme.

Auf Antrag der Mutter wird die Mutterschutzfrist ebenfalls auf zwölf Wochen verlängert, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird. Bei allen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt zusätzlich um den Zeitraum, um den die Geburt früher eingetreten ist als erwartet. Damit dauert jeder „Mutterschaftsfall“ mindestens 99 Tage. (Beispiel 4)

Bei Mehrlings- und Frühgeburten dauert die Schutzfrist mindestens 127 Tage, ebenfalls verlängert um den Zeitraum, um den die Geburt früher eingetreten ist als erwartet. (Beispiel 5)

Beispiel 4

Frau Klein sollte am 1.11.2021 voraussichtlich entbinden. Tatsächlich kommt das Kind am 30.10.2021 zur Welt (keine Mehrlings- oder Frühgeburt).

Tatsächlicher Entbindungstermin		Schutzfrist		Ende der Schutzfrist
30.10.2021	→	8 Wochen	→	25.12.2021
(31.10.2021 + 56 Kalendertage = 25.12.2021)				
Aufgrund der zeitlich früheren Geburt verlängert sich die Schutzfrist um 2 Tage				27.12.2021
Schutzfrist 20.9. bis 27.12.2021 =				99 Tage
Erster Arbeitstag für Frau Klein ist somit Dienstag, der 28.12.2021.				

Beispiel 5

Frau Klein sollte am 1.11.2021 voraussichtlich entbinden. Tatsächlicher Geburtstermin ist der 12.10.2021, das Kind wog bei der Geburt 2.200 g (Frühgeburt).

Tatsächlicher Entbindungstermin		Schutzfrist		Ende der Schutzfrist
12.10.2021	→	12 Wochen	→	4.1.2022
(13.10.2021 + 84 Kalendertage = 4.1.2022)				
Aufgrund der zeitlich früheren Geburt verlängert sich die Schutzfrist um 20 Tage				24.1.2022
Schutzfrist 20.9.2021 bis 24.1.2022 =				127 Tage
Erster Arbeitstag für Frau Klein ist somit Dienstag, der 25.1.2022.				

Wird das Kind erst später geboren als ursprünglich vom Arzt errechnet, verlängert sich die Schutzfrist ebenfalls. (Beispiel 6)

Wird das Kind tot geboren, gelten auch die Schutzfristen entsprechend.

Mütter von tot geborenen Kindern können auf ihr ausdrückliches Verlangen hin nach den ersten beiden Wochen nach der Entbindung wieder beschäftigt werden, wenn aus ärztlicher Sicht nichts dagegenspricht. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Zusammenfassung

- › Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz betragen sechs Wochen vor und acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung. Auch wenn nicht immer bei der Ermittlung des mutmaßlichen Entbindungstags eine „Punktlandung“ gelingt, ist gewährleistet, dass die Gesamtdauer der Schutzfristen immer mindestens 99 beziehungsweise 127 Tage beträgt.

Beispiel 6

Frau Klein sollte am 1.11.2021 voraussichtlich entbinden. Sie entbindet tatsächlich am 4.11.2021.

Tatsächlicher Entbindungstermin		Schutzfrist		Ende der Schutzfrist
4.11.2021	→	8 Wochen	→	30.12.2021
(5.11.2021 + 56 Kalendertage = 30.12.2021)				
Aufgrund der zeitlich späteren Geburt verlängert sich die Schutzfrist vor der Geburt um 3 Tage				30.12.2021
Schutzfrist 20.9. bis 30.12.2021 =				102 Tage
Erster Arbeitstag für Frau Klein ist somit Freitag, der 31.12.2021 (wenn nicht arbeitsfrei).				

2. Arbeitgeberzuschuss

Für die Dauer der Schutzfristen zahlt die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist, ein Mutterschaftsgeld als Einkommensersatz an die Arbeitnehmerin. Arbeitnehmerähnliche Personen haben keinen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss. In §1 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG wird die Anwendung des §19 MuSchG ausdrücklich ausgeschlossen. Das Mutterschaftsgeld ist gesetzlich auf maximal 13 Euro täglich begrenzt und wird aus dem zuletzt bezogenen Nettoentgelt berechnet. Wird ein höheres Nettoentgelt gezahlt, gleicht der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem Höchstbetrag des Mutterschaftsgelds (13 Euro) und dem kalendertäglichen Nettoentgelt aus. Beide Leistungen sind sowohl in der Höhe als auch in ihren Voraussetzungen miteinander verbunden. Die Zahlungszeiträume beider Geldleistungen sind deckungsgleich.

2.1. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Im Regelfall werden höhere Nettoentgelte als 390 Euro oder 403 Euro (Höhe des Mutterschaftsgelds, 30 x 13 Euro/31 x 13 Euro) monatlich gezahlt. Daraus entsteht der Anspruch auf den Zuschuss des Arbeitgebers, damit der Arbeitnehmerin kein Einkommensverlust entsteht.

Der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht auch dann, wenn die Arbeitnehmerin zu Beginn der Schutzfrist noch unbezahlt beurlaubt war, dieser Sonderurlaub aber mit Beginn der Schutzfrist endet. Vom folgenden Tag an besteht dann Anspruch auf laufendes Mutterschaftsgeld - und eben auf den Arbeitgeberzuschuss.

War die Beschäftigung von vornherein befristet und läuft die Frist während der Schutzfrist ab, kann die Beschäftigte den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld auch nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber verlangen. Für die Zeit danach sollte sich die Frau an ihre Krankenkasse wenden. Sie erhält dann Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengelds.¹¹

2.2. Berechnungsgrundlage

Zum Arbeitsentgelt gehören generell alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Beträge, auch soweit diese nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen und kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen, so zum Beispiel die steuerfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit. Es wird jede geldwerte Gegenleistung berücksichtigt, auch laufend gewährte Anwesenheitsprämien und vermögenswirksame Leistungen.

Nicht zum Arbeitsentgelt für die Berechnung des Zuschusses gehören insbesondere:

- › Leistungen des Arbeitgebers zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Arbeitgeberzuschüsse, Arbeitgeberbeiträge, Umlagen zur VBL)
- › Entgeltminderungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen und unverschuldeter Arbeitsversäumnis

2.2.1. Berücksichtigung von Entgeltänderungen

Dauerhafte Änderungen des Arbeitsentgelts, die während des Berechnungszeitraums eintreten, sind bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses in gleicher Weise zu berücksichtigen wie bei der Mutterschutzlohnberechnung (›1.5.).

2.2.2. Nettoarbeitsentgelt

Das so ermittelte Bruttoarbeitsentgelt ist um die gesetzlichen Abzüge zu vermindern. Hierzu zählen die Lohnsteuer, der Solidaritätszuschlag, die Kirchensteuer sowie die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Keine gesetzlichen Abzüge in diesem Sinn sind die von der Arbeitnehmerin selbst getragenen Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge, zu anderen Versicherungen oder zum Beispiel zu einer Bausparkasse.

Bei freiwilligen Mitgliedern der gesetzlichen Krankenversicherung ist auch der um den Beitragszuschuss des Arbeitgebers verminderte Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung abzuziehen.

Mit der Wahl der Steuerklasse kann dabei über geringere Abzüge ein höheres Nettoarbeitsentgelt und damit ein höherer Zuschuss erreicht werden. Aus diesem Grund hat das BAG festgelegt, dass ein Wechsel der Steuermerkmale dann nicht zu berücksichtigen ist, wenn er ohne sachlichen Grund nur erfolgt, um das Nettoarbeitsentgelt im Bezugszeitraum im Hinblick auf die

Zuschusspflicht des Arbeitgebers zu erhöhen.¹² Die Lohnsteuer ist dann fiktiv nach der alten Steuerklasse zu ermitteln. Anderes gilt für die Berechnung des Elterngelds beim Wechsel in eine günstigere Steuerklasse (»4.4.). Berechnungsgrundlage für den Arbeitgeberzuschuss ist der Verdienst der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist. (Beispiel 7)

Hat das Arbeitsverhältnis noch keine drei Monate bestanden, wird ein kürzerer Zeitraum zugrunde gelegt.

Wurde in einem der Monate des Bemessungszeitraums überhaupt kein Arbeitsentgelt gezahlt (zum Beispiel wegen Krankengeld oder unbezahlten Urlaubs), werden weitere Zeiträume einbezogen. Dabei muss in Kauf genommen werden, dass dann der Berechnungszeitraum nicht mehr zusammenhängend verläuft. (Beispiel 8)

Einen Gehaltsrechner finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, Webcode **br7093**.



Beispiel 7

Gudrun Starke wird voraussichtlich am 12.11.2021 entbinden. Die Schutzfrist beginnt somit am 1.10.2021.

Arbeitgeber A

Der Betrieb rechnet das Arbeitsentgelt der Mitarbeiter am letzten Arbeitstag eines Monats für den ablaufenden Monat ab. Für die Berechnung des Zuschusses ist daher das Arbeitsentgelt der Monate Juli, August und September 2021 maßgeblich.

Arbeitgeber B

Der Betrieb rechnet das Arbeitsentgelt der Mitarbeiter am 1. Arbeitstag eines Monats für den abgelaufenen Monat ab. Für die Berechnung des Zuschusses muss somit das Arbeitsentgelt der Monate Juni, Juli und August 2021 berücksichtigt werden.

Beispiel 8

Für die Berechnung des Zuschusses für Frau Starke (Beispiel 7, Arbeitgeber A) ist das Arbeitsentgelt der Monate Juli, August und September 2021 maßgeblich. Allerdings hatte Frau Starke im Zeitraum vom 1.8. bis 31.8.2021 unbezahlten Urlaub.

Im Monat August 2021 wurde kein Arbeitsentgelt gezahlt, demnach müssen die Entgeltmonate Juni, Juli und September 2021 für die Zuschussberechnung berücksichtigt werden.

2.3. Berechnungsarten

Für den Arbeitgeberzuschuss gibt es unterschiedliche Berechnungsarten. Welche im Einzelnen anzuwenden ist, hängt von der Art der Entgeltzahlung ab.

2.3.1. Fester Monatsverdienst

Erhält die Arbeitnehmerin ein gleichbleibendes monatliches Arbeitsentgelt (oder einen gleichbleibenden Monatslohn), so wird das Nettoarbeitsentgelt der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist durch 90 Tage geteilt. Dies gilt auch dann, wenn der Ausgangszeitraum tatsächlich mehr als 90 Kalendertage umfasst.

Das Arbeitsentgelt gilt dann als nach Monaten bemessen, wenn die Entgelthöhe nicht von den im jeweiligen Monat geleisteten Arbeitsstunden und Arbeitstagen abhängig ist.

Bei dieser Einschätzung und Berechnung bleibt es auch, wenn neben dem gleichbleibenden Monatsentgelt Sonderzahlungen (zum Beispiel

Mehrarbeitsvergütungen oder Provisionen) gezahlt werden.

Hat die Arbeitnehmerin im Ausgangszeitraum aus unverschuldeter Versäumnis Arbeit nicht geleistet und ist das Arbeitsentgelt geringer, so sind diese Tage bei der Berechnung des Zuschusses außer Acht zu lassen (zum Beispiel für Zeiten der Kurzarbeit, der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung sowie des unbezahlten Urlaubs).

Bei Monatsverdienstpfängerinnen ist daher anstelle des tatsächlichen (geminderten) Nettoarbeitsentgelts das vertraglich vereinbarte Nettoarbeitsentgelt anzusetzen. Das Gesamt-nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Monate vor der Schutzfrist ist dann durch 90 Tage zu teilen. **(Beispiel 9 a)**

Hat die Arbeitnehmerin die Fehlzeiten verschuldet (unentschuldigtes Fernbleiben), ist das verminderte Arbeitsentgelt durch 90 Tage zu teilen, der Arbeitgeberzuschuss vermindert sich entsprechend. **(Beispiel 9 b)**

Beispiel 9

Für Bettina Meyer beginnt die Schutzfrist am 5.11.2021. Die betriebliche Entgeltabrechnung erfolgt am 2. des Monats für den abgelaufenen Monat. Das Arbeitsentgelt wird nach Monaten bemessen.

a) Bei unverschuldeter Arbeitsversäumnis

Der Ausgangszeitraum umfasst die Monate August, September und Oktober 2021. Krankengeldzahlung in der Zeit vom 9.9. bis 15.9.2021.

Nettoarbeitsentgelt monatlich (August und Oktober 2021)	1.050 €
Nettoarbeitsentgelt Monat September 2021	805 €

Berechnung:

Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt (3.150 € : 90 Tage =)	35 €
Mutterschaftsgeld	13 €
Arbeitgeberzuschuss	22 €

b) Mit verschuldeter Arbeitsversäumnis

Bettina Meyer hat in der vorgenannten Zeit statt des Krankengeldbezugs unentschuldigtes Fernbleiben.

Berechnung:

Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt (2.905 € : 90 Tage =)	32,28 €
Mutterschaftsgeld	13 €
Arbeitgeberzuschuss	19,28 €

2.3.2. Stunden-, Stück- oder Akkordlohn

Wird das Arbeitsentgelt nicht nach Monaten bemessen, sondern ist abhängig von der erbrachten Arbeitsleistung (Stück- oder Akkordlohn), muss das Nettoarbeitsentgelt durch die Zahl der tatsächlichen Kalendertage (nicht Arbeitstage) des Bemessungszeitraums geteilt werden. Der Divisor kann also 89, 90, 91 oder 92 sein, bei nicht zusammenhängenden Monaten auch 88 oder 93. (Beispiel 10) Fehlzeiten sind wie beim festen Monatsentgelt zu berücksichtigen.

Erhält die Arbeitnehmerin einen Stundenlohn, so wird seit 1. Januar 2021 folgendes Berechnungsschema empfohlen:

$$\text{Nettoarbeitsentgelt} = \frac{\text{Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum} \times \text{wöchentliche Arbeitszeit (plus durchschnittliche Mehrarbeitsstunden)}}{\text{Arbeitsstunden (inklusive verschuldete Fehlstunden)} \times 7}$$

Beispiel 10

Für Marga Stenz beginnt die Schutzfrist am 5.12.2021. Die betriebliche Entgeltabrechnung erfolgt am 2. des Monats für den abgelaufenen Monat. Der Ausgangszeitraum umfasst die Monate September, Oktober und November 2021.

Nettoarbeitsentgelt für die 3 Monate insgesamt	2.850 €
Berechnung:	
Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt (2.850 € : 91 Tage =)	31,32 €
Mutterschaftsgeld	13 €
Arbeitgeberzuschuss	18,32 €

2.4. Nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen

Die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses berücksichtigt regelmäßig, dass die Arbeitnehmerin ein Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse in Höhe von maximal 13 Euro täglich erhält. Das gilt entsprechend auch für Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, so zum Beispiel Frauen mit einem Arbeitsentgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze mit privater Krankenversicherung. Diese Frauen erhalten ein Mutterschaftsgeld (von höchstens 210 Euro für die gesamte Dauer der Schutzfrist) vom Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn (mutterschaftsgeld.de).

Der Antrag auf Mutterschaftsgeld sollte dazu möglichst noch vor der Entbindung zusammen mit einer Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin sowie einer Entgeltbescheinigung des Arbeitgebers zur Berechnung des Mutterschaftsgelds beim Bundesamt für Soziale Sicherung eingereicht werden. Entsprechende Vordrucke stehen unter [bundesamtsozialesicherung.de](https://www.bundesamtsozialesicherung.de) > [Service](#) > [Mutterschaftsgeld](#). (Beispiel 11)

2.5. Beitragsfreie Versicherung

Schwangerschaft und Mutterschutz zeigen weitere Vorteile der Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse im Vergleich zur privaten Krankenversicherung. So sind in der privaten Krankenversicherung die Prämien auch während der Schutzfristen in vollem Umfang weiterzuzahlen, hier allerdings ohne Beteiligung des Arbeitgebers. Die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Arbeitnehmerin genießt hingegen während ihrer Schutzfristen

einen beitragsfreien Versicherungsschutz. Zu den geringeren Geldleistungsansprüchen aus der privaten Krankenversicherung kommen also erhebliche Mehrbelastungen bei den Beitragszahlungen hinzu.

2.6. Weitergezahltes Entgelt

Zuschüsse des Arbeitgebers, die für die Zeit des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder während des Bezugs von Elterngeld erzielt werden, gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.¹³ Voraussetzung dafür ist, dass diese Zahlungen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht überschreiten. Es gilt eine Bagatelgrenze von 50 Euro monatlich. Bis zu diesem Betrag führt ein Überschreiten des Sozialversicherungsfreibetrags (Differenz zwischen Nettoentgelt und Nettosozialleistung) nicht zur Beitragspflicht. Wird die Bagatelgrenze jedoch in einem Monat überschritten, ist das gesamte den Sozialversicherungsfreibetrag übersteigende Arbeitsentgelt beitragspflichtig.

Beispiel 11

Gabriele Platz entbindet mutmaßlich am 8.10.2021, tatsächlich am 9.10.2021.

Schutzfrist	27.8. bis 4.12.2021 (= 100 Tage)
Monatliches Nettoarbeitsentgelt	2.220 €
Tägliches Nettoarbeitsentgelt (2.220 € : 30 =)	74 €

a) Frau Platz ist gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin

Mutterschaftsgeld (100 Tage x 13 €)	1.300 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage x (74 € ./ 13 €)]	6.100 €
Summe der Geldleistungen	7.400 €

b) Frau Platz ist privat krankenversichert

Mutterschaftsgeld (einmaliger Festbetrag)	210 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage x (74 € ./ 13 €)]	6.100 €
Summe der Geldleistungen	6.310 €

Fazit: Die gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin erhält 1.090 € (7.400 € ./ 6.310 € mehr an Geldleistungen.

Die Regelungen zum Sozialversicherungsfreibetrag und die Bagatellgrenze von 50 Euro gelten nicht während der gesamten Elternzeit, sondern sind auf Zeiten des Bezugs von Elterngeld begrenzt. Dabei muss beachtet werden, dass das Mutterschaftsgeld auf das Elterngeld angerechnet wird. Alle Leistungen des Arbeitgebers, die nach Ablauf des Bezugs von Elterngeld gezahlt werden, sind damit in voller Höhe beitragspflichtig.

2.7. Entgeltbescheinigung

Die Entgeltbescheinigung für die Krankenkasse spiegelt das Lohnkonto wider. Die Entgeltangaben sind gleichzeitig Berechnungsgrundlage für das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse und für die internen Berechnungen des Arbeitgeberzuschusses. Zur Berechnung des Mutterschaftsgelds füllt der Arbeitgeber den entsprechenden Vordruck aus und übermittelt diesen im elektronischen Verfahren der Krankenkasse (zum Beispiel AOK) der Mitarbeiterin.



Nähere Informationen zum Mutterschaftsgeld finden Sie unter aok.de/arbeitgeber, **Webcode br7097**.

Die Übertragung der Entgeltbescheinigung erfolgt entweder direkt aus dem Entgeltabrechnungsprogramm oder mit einer Ausfüllhilfe, zum Beispiel mit der Software sv.net.¹⁴

Bestandteil des elektronisch übermittelten Datensatzes sind unter anderem die Schlüsselzahlen für die Abgabegründe: 03 = Entgeltbescheinigung KV bei Mutterschaftsgeld.

Zusammenfassung

- › Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld ist für die Dauer der gesetzlichen Schutzfristen zu zahlen und sorgt zusammen mit dem beitragsfreien Krankenversicherungsschutz dafür, dass gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen in dieser Zeit keine finanziellen Einbußen haben.
- › Privat Krankenversicherte hingegen erhalten nur einen Minimalbetrag an Mutterschaftsgeld und müssen außerdem die vollen Prämien für ihre Versicherung weiterzahlen - ohne Arbeitgeberbeteiligung.

3. Entgeltfortzahlungsversicherung

Um die finanziellen Belastungen aus den Arbeitgeberleistungen bei Mutterschaft im Einzelfall zu begrenzen, wurde die Entgeltfortzahlungsversicherung U2 eingeführt. Das AAG legt dabei den Erstattungsumfang fest:

- › Den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- › Das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt
- › Die gegebenenfalls pauschalierten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung aus den Arbeitsentgelten bei Beschäftigungsverboten

3.1. Beteiligte Arbeitgeber

Anders als bei der Entgeltfortzahlungsversicherung für Krankheitsaufwendungen (U1) nehmen alle Betriebe an dieser Entgeltfortzahlungsversicherung teil. Die Zahl der Beschäftigten spielt dabei keine Rolle. Es sind auch Unternehmen einbezogen, die nur Auszubildende, geringfügig tätige Arbeitnehmer, schwerbehinderte Menschen oder nur Männer beschäftigen. Mit dem ersten Beschäftigungsverhältnis beginnt die Teilnahme des Unternehmens am Umlageverfahren und daraus resultieren die Umlagepflicht und die Erstattungsberechtigung.¹⁵

3.2. Erstattungsfähige Aufwendungen

Dem Unternehmer werden die Aufwendungen, die er aus gesetzlicher Verpflichtung im Rahmen der Mutterschaft seiner Arbeitnehmerinnen übernommen hat, in voller Höhe erstattet.¹⁶

3.2.1. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird für die Zeit der Schutzfristen (sechs Wochen vor dem mutmaßlichen und acht beziehungsweise zwölf Wochen nach dem tatsächlichen Entbindungstermin) erstattet. (Beispiel 12»)

3.2.2. Arbeitsentgelt aus Beschäftigungsverboten

Auch das Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen bei einem Beschäftigungsverbot fortzahlt, ist in voller Höhe erstattungsfähig. Dabei kann es sich um Arbeitsentgelt handeln, das direkt aufgrund eines Beschäftigungsverbots fortgezahlt wird oder das aufgrund eines Wechsels in der Tätigkeit oder der Entlohnungsart das geringere Entgelt ausgleichen muss.

Der Arbeitgeber muss das bisherige Bruttoarbeitsentgelt weiterzahlen oder ein niedrigeres Entgelt bis zu dieser Höhe ausgleichen. Die Erstattung erfolgt daher in voller Höhe bis zum Bruttoentgelt aus dem Beschäftigungsverbot. Auch vermögenswirksame Leistungen und Beiträge für die betrieblichen Versorgungseinrichtungen (Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherungen) gehören zum Erstattungsanspruch, selbst dann, wenn diese Gelder nicht direkt der Arbeitnehmerin zugeflossen sind.

3.2.3. Arbeitgeberbeiträge

Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören auch die auf die an Arbeitnehmerinnen bei Beschäftigungsverboten fortgezahlten Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (einschließlich der Beitragszuschüsse), bei geringverdienenden Auszubildenden also der gesamte Sozialversicherungsbeitrag. Im Rahmen einer Satzungsregelung kann auch eine pauschale Erstattung des vom Arbeitgeber zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für das nach dem MuSchG gezahlte Arbeitsentgelt festgelegt werden.

3.3. Umlagen

Die Umlagen werden als Prozentsatz des Arbeitsentgelts festgesetzt und in der Satzung der Krankenkasse festgeschrieben.¹⁷

3.3.1. Umlagepflichtige Arbeitsentgelte

Die Umlage für die Entgeltfortzahlungsversicherung U2 wird von dem Arbeitsentgelt berechnet, nach dem auch die Beiträge zur Rentenversicherung bemessen werden. Bei rentenversicherungsfreien Arbeitnehmern wird für diesen Zweck Rentenversicherungspflicht unterstellt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist von der Erstattung ausgeschlossen, es wird somit nicht bei der Umlageberechnung berücksichtigt. Nur das laufend gezahlte Entgelt ist Grundlage für die Berechnung der Umlage, auch die geleistete Entgeltfortzahlung gehört dazu.

Beispiel 12

Frau Gabriele Platz entbindet am 9.10.2021 (der mutmaßliche Entbindungstermin war der 8.10.2021).

Schutzfrist	27.8. bis 4.12.2021 (= 100 Tage)
Monatlicher Nettoverdienst	2.220 €
Täglicher Nettoverdienst	74 €
Frau Platz ist gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin	
Mutterschaftsgeld (100 Tage x 13 € =)	1.300 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage x (74 € ./ 13 € =)]	6.100 €

Der Arbeitgeber hat folgenden Erstattungsanspruch:

Zeitraum	Kalendertage
27.8. bis 8.10.2021	43
9.10.2021	1
10.10. bis 4.12.2021	56
Insgesamt	100
Erstattungsanspruch	6.100 €

Bei den Arbeitnehmern im Übergangsbereich gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die reduzierte beitragspflichtige Einnahme.

Auch das Arbeitsentgelt der (bis zu vier Wochen) befristet Beschäftigten wird bei der Umlageberechnung U2 berücksichtigt. Das U1-Verfahren (Entgeltfortzahlung) sieht hier eine andere Regelung vor, da kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Für die Umlageberechnung ist das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung heranzuziehen, im Jahr 2021 also monatlich bis zu einem Betrag von 7.100 Euro (West) beziehungsweise bis zu 6.700 Euro (Ost).

3.3.2. Umlagekasse

Umlagekasse ist stets die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Es gilt also der Grundsatz „Umlage folgt Krankenversicherung“. Dies gilt unabhängig von der gewählten Krankenkassenart. Die Erstattung wird also auch von Ersatzkassen und allen Betriebskrankenkassen durchgeführt. Es kann allerdings vorkommen, dass einzelne Krankenkassen die Abwicklung des Erstattungsverfahrens auf eine sogenannte gemeinsame Einrichtung übertragen haben. So führt zum Beispiel der BKK Landesverband Mitte die Erstattungszahlungen für mehrere Betriebskrankenkassen durch.

Sind Arbeitnehmer privat krankenversichert, müssen die Beiträge an die Umlagekasse entrichtet werden, an die auch die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt werden. Für geringfügig Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale die zuständige Ausgleichskasse.

Zusammenfassung

- › Arbeitgeber erhalten durch das U2-Ausgleichsverfahren sowohl den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld als auch den Mutterschutzlohn von der Krankenkasse erstattet. Finanziert wird dies durch eine von grundsätzlich allen Arbeitgebern zu zahlende Umlage. Bemessungsgrundlage für die Umlage ist dabei das Arbeitsentgelt bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung.



Schauen Sie mit uns **über** **den Tellerrand ...**

Reportagen, Experteninterviews, Hintergrundberichte, Kurzmeldungen - mit unserem **Magazin** *gesundes Unternehmen* erfahren Sie mehr über Sozialversicherung, Betriebliche Gesundheit und andere relevante Themen für Ihren Betrieb. Aktuell, praxisnah, ansprechend aufbereitet.
Jetzt kostenfrei bestellen.



aok.de/fk/magazin



4. Elterngeld

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) regelt die Ansprüche von Müttern und Vätern unter besonderen Voraussetzungen. Insbesondere besteht ein Anspruch auf Elterngeld nur, wenn Mütter und Väter alle folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- › Sie betreuen und erziehen ihre Kinder nach der Geburt selbst.
- › Sie sind nicht oder nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich im Monatsdurchschnitt erwerbstätig.
- › Sie leben mit ihren Kindern in einem Haushalt.
- › Sie haben ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland.¹⁸

- › Sie haben im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum ein zu versteuerndes Einkommen gehabt, das nicht mehr als 250.000 Euro (bei Ehepaaren: 500.000 Euro) beträgt.¹⁹

Zuständig für die Antragstellung auf Elterngeld sind die von der jeweiligen Landesregierung beauftragten Ämter (§ 4.7.). Der Antrag auf Elterngeld ist zeitnah nach der Geburt des Kindes zu stellen, denn das Elterngeld wird rückwirkend nur für drei Monate gezahlt.

Für Kinder, die nach dem 30. Juni 2015 geboren wurden, kann anstelle des bisherigen Elterngelds („Basis-Elterngeld“) auch das „Elterngeld Plus“ gewählt werden.²⁰

4.1. Kinder

4.1.1. Personenkreis

Neben den eigenen Kindern sind auch angenommene Kinder oder mit dem Ziel der Annahme angenommene Kinder anspruchsbegründend für ein Elterngeld mit einer Zeitdauer von bis zu 14 Monaten, längstens bis zum achten Lebensjahr.

Für Kinder, die nach dem besonderen Kinder- und Jugendrecht (Achtes Sozialgesetzbuch) in Pflegefamilien aufgenommen wurden, besteht kein Anspruch auf Elterngeld, alternative Leistungen zahlt das Jugendamt.

4.1.2. Betreuung und Erziehung

Wesentliche Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld sind die Betreuung und Erziehung des Kindes. Wobei unter diesen Voraussetzungen auch Ehe- und Lebenspartnerinnen beziehungsweise -partner Elterngeld erhalten können.

Sind die Eltern verstorben, schwer erkrankt oder schwerbehindert, können auch Verwandte bis zum dritten Grad, also Urgroßeltern, Großeltern, Onkel und Tanten sowie Geschwister und deren Ehegatten oder Lebenspartner, als Betreuer und Erzieher einen Anspruch auf Elterngeld erlangen.

Es ist nicht gefordert, dass der Elternteil beantragende Elternteil vor der Geburt gearbeitet hat. Neben den Arbeitnehmern, Beamten und Selbstständigen sind auch Erwerbslose, Hausfrauen und -männer anspruchsberechtigt.

Ausländische Mitbürger der EU, des EWR oder der Schweiz haben ebenso Anspruch auf Elterngeld, wenn sie in Deutschland erwerbstätig sind oder hier wohnen. Andere Ausländer haben nur dann einen Anspruch, wenn ihr Aufenthalt voraussichtlich dauerhaft ist, eine Aufenthaltserlaubnis muss zur Erwerbstätigkeit berechtigen.

4.2. Erwerbstätigkeit

Eine Teilzeit-Erwerbstätigkeit bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt ist für den Bezug von Elterngeld unschädlich. Wer mehr als 30 Stunden in der Woche arbeitet, gilt allerdings als voll erwerbstätig und kann daraus kein Elterngeld beanspruchen. Eine Ausbildung oder das Studium kann ohne Rücksicht auf die Wochenstundenzahl unschädlich für das Elterngeld weitergeführt werden.

4.3. Bezugsdauer

Das Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Dabei kann je ein Elternteil mindestens für zwei und höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen. Zwei weitere Monatsbeträge können die Eltern beanspruchen, bei denen der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang Elterngeld beantragt.

Diese sogenannten Partnermonate sind als Bonus vorgesehen, wenn

- › der andere Elternteil für mindestens zwei Monate nicht mehr als 30 Stunden im Monatsdurchschnitt erwerbstätig ist und
- › sich bei einem der beiden Elternteile für zwei Monate das Erwerbseinkommen mindert (zum Beispiel durch Arbeitsreduzierung).

Nur ein Elternteil kann ausnahmsweise 14 Monate Elterngeld beziehen, wenn

- › dem Partner die Betreuung des Kindes zum Beispiel wegen schwerer Krankheit oder Schwerbehinderung unmöglich ist oder
- › die Gefährdung des Kindeswohls einem Betreuungswechsel entgegensteht oder
- › der Elternteil alleinerziehend ist.²¹

4.3.1. Anrechnung des Mutterschaftsgelds

Die Zeit der Schutzfristen, in denen die Mutter Mutterschaftsgeld und den Arbeitgeberzuschuss bezieht, wird auf die Zeit des Elterngeldanspruchs angerechnet.

4.3.2. Freie Aufteilung

Die 14 Monatsbeträge des Elterngelds können unter den Partnern frei aufgeteilt werden, wenn beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Es kann auch das Elterngeld nacheinander oder gleichzeitig (dann sieben Monate lang) beansprucht werden. Die Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld (und Arbeitgeberzuschuss) werden dabei als Bezugsmonate der Mutter angerechnet.

Zusammenfassung

- › Väter und Mütter, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben gemeinsam Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Elterngeld („Basis-Elterngeld“). Unter bestimmten Voraussetzungen können zwei weitere Partnermonate hinzukommen. Die maximale Bezugsdauer für einen Elternteil beträgt zwölf, die Mindestbezugsdauer zwei Monate.



Interaktiv lernen
mit unseren
Online-Trainings

Lernen Sie in Ihrem eigenen Tempo mit unseren kostenfreien Online-Trainings zu den Themen **Betriebliche Altersversorgung, Übergangsbereich, Fachkräfteeinwanderung, Basiswissen Sozialversicherung, Beschäftigung von Studenten und Krankenkassenwahlrecht.**

 [aok.de/fk/
online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)

4.4. Höhe

Erwerbstätige Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen oder ihre Erwerbstätigkeit auf höchstens 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduzieren, erhalten Elterngeld. Das Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit, mindestens 300 Euro, höchstens 1.800 Euro.²² Zur Elterngeldberechnung wird bei Arbeitnehmern das Bruttoarbeitsentgelt um pauschalierte Werte für Steuern und Sozialabgaben vermindert.²³ Bemessungszeitraum für die Elterngeldberechnung sind bei Arbeitnehmern die letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes.²⁴ Bei der Bestimmung der zwölf Kalendermonate werden folgende Zeiten nicht mitgezählt:

- › Zeiten mit Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld
- › Zeiten, in denen aufgrund einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung das Einkommen gesunken ist
- › Zeiten des Wehr- oder Zivildiensts und des freiwilligen Wehrdiensts, wenn dadurch Erwerbseinkommen ganz oder teilweise weggefallen ist

Statt dieser Zeiten werden weiter zurückliegende Monate einbezogen. Für die Einkommensberechnung werden zudem Entgeltansprüche aus Urlaub und Arbeitsunfähigkeit (Entgeltfortzahlung) berücksichtigt.



Mit dem Elterngeldrechner des BMFSFJ unter familien-wegweiser.de › [Rechner & Anträge](#) › [Elterngeldrechner](#) können Sie den Anspruch auf Elterngeld ermitteln.

Grundlage für die Berechnung des Elterngelds der Arbeitnehmer ist das um pauschalierte gesetzliche Abzüge verminderte Bruttoentgelt. Persönliche Steuerfreibeträge (zum Beispiel für erhöhte Werbungskosten, wegen einer Schwerbehinderung) wirken sich nicht auf die Elterngeldberechnung aus.

Ein Wechsel in eine günstigere Steuerklasse hingegen erhöht das Elterngeld. Dazu hat das BSG entschieden, dass ein Steuerklassenwechsel vor der Geburt eines Kindes eine legale steuerrechtliche Gestaltungsmöglichkeit ist. Eltern dürfen die Steuerklasse wechseln, um daraus anschließend mehr Elterngeld zu erhalten.²⁵ Allerdings muss die günstigere Steuerklasse während der überwiegenden Zahl der Monate des Bemessungszeitraums gegolten haben.²⁶ Mit einem Wechsel in eine günstigere Steuerklasse sichert sich eine werdende Mutter aber nicht unbedingt auch ein höheres Mutterschaftsgeld (»2.2.2.).

Der Arbeitgeber stellt zur Berechnung des Elterngelds eine entsprechende Bescheinigung aus.²⁷

4.4.1. Teilzeitarbeit

Bei weiter ausgeübter Teilzeitarbeit erhält die Betreuungsperson 67 Prozent der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen nach der Geburt des Kindes. Wird eine (Teilzeit-)Beschäftigung während des Elterngeldbezugs aufgenommen, muss die Elterngeldstelle umgehend benachrichtigt werden. ([Beispiel 13](#) »)

4.4.2. Geringverdiener

Die Eltern mit geringem Einkommen erhalten ein erhöhtes Elterngeld. Geringverdienend im Sinn dieser Regelung ist, wer im Jahr vor der Geburt durchschnittlich weniger als 1.000 Euro netto monatlich erhalten hat. Gleichzeitig steigt der prozentuale Ausgleich, je niedriger das Nettoeinkommen war.

Das Elterngeld erhöht sich um 0,1 Prozentpunkte je 2 Euro, die das Nettoeinkommen unter 1.000 Euro lag.²⁸ ([Beispiel 14](#) »)

Beispiel 13

Die Facharbeiterin Petra Schwarz nimmt nach den Schutzfristen und während der Elterngeldzeit die Arbeit wieder auf, reduziert diese aber von 40 auf 20 Stunden pro Woche. Das für das Elterngeld zu berücksichtigende Einkommen betrug vor der Geburt 1.000 € netto monatlich. Nach der Geburt erhält sie 600 € netto im Monat.

1. bis 6. Monat (kein Einkommen erzielt)	0 €
7. bis 12. Monat	600 €
Elterngeld	
1. bis 6. Monat (67 % von 1.000 € =)	670 €
7. bis 12. Monat [67 % von (1.000 € ./ 600 € =) 400 € =]	268 €

Beispiel 14

Das monatliche Nettoeinkommen von Doris Breitenbach betrug vor der Geburt des Kindes 800 €.

Nettoeinkommen	(1.000 € ./ 800 € =)	200 €
Elterngeld	Erhöhung um 0,1 % je 2 € (67 % + 10 % = 77 %; 77 % von 800 € =)	616 €
Frau Breitenbach erhält ein erhöhtes Elterngeld von 616 €.		
Frau Breitenbachs Nettoeinkommen beträgt nun abweichend 340 €.		
Nettoeinkommen	(1.000 € ./ 340 € =)	660 €
Elterngeld	Erhöhung um 0,1 % je 2 € (67 % + 33 % = 100 %; 100 % von 340 € =)	340 €
Frau Breitenbach erhält ein erhöhtes Elterngeld von 340 €.		

4.4.3. Absenkung des Elterngelds

In den Fällen, in denen das durchschnittlich erzielte monatliche Einkommen 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 das maßgebliche Einkommen den Betrag von 1.200 Euro überschreitet, auf bis zu 65 Prozent.²⁹ Damit erhalten Eltern, die im Jahr vor der Geburt durchschnittlich mehr als 1.240 Euro erhalten haben, nur noch 65 Prozent statt bisher 67 Prozent ihres letzten Nettoentgelts. Der Höchstbetrag des Elterngelds von 1.800 Euro wird aber nicht verändert; um diesen Höchstbetrag zu erhalten, muss der vorherige Nettoverdienst durchschnittlich knapp 2.770 Euro betragen haben. (Beispiel 15 »)

4.4.4. Geschwisterkinder

Werden mehrere Kinder gleichzeitig geboren, erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.³⁰ (Beispiel 16 »)

Familien mit mehr als einem Kind können einen Geschwisterbonus erhalten. Zunächst werden dazu bei der Ermittlung des Einkommens vor der Geburt des zweiten oder eines weiteren Kindes die vorherigen Zeiten mit Mutterschaftsgeld und Elterngeld nicht berücksichtigt. Das danach berechnete Elterngeld wird um 10 Prozent, mindestens aber um 75 Euro im Monat erhöht. Der Mindestbetrag erhöht sich ebenfalls von 300 Euro auf 375 Euro. Der Anspruch auf den Erhöhungsbetrag endet mit dem Ablauf des Monats, in dem das ältere Geschwisterkind seinen dritten Geburtstag feiert. Leben drei oder mehr Kinder im Haushalt und haben davon zwei noch nicht das sechste Lebensjahr vollendet, wird bis

Beispiel 15

Das monatliche Nettoeinkommen von Sybille Schröder betrug vor der Geburt des Kindes 1.220 €.

Nettoeinkommen	(1.220 € ./ 1.200 € =)	20 €
Elterngeld	Minderung um 0,1 % je 2 € (67 % ./ 1 % = 66 %; 66 % von 1.220 € =)	805,20 €

Frau Schröder erhält ein gemindertes Elterngeld von 805,20 €.

Frau Schröders Nettoeinkommen beträgt nun abweichend 1.500 €.

Nettoeinkommen	(1.500 € ./ 1.200 € =)	300 €
Elterngeld	Minderung um 0,1 % je 2 €, also um 15 %; die Minderung ist aber auf 65 % des Nettoeinkommens begrenzt.	

Frau Schröder erhält Elterngeld in Höhe von (65 % von 1.500 € =) 975 €.**Beispiel 16**

Dorothea Lang hat Zwillinge geboren. Das bisherige durchschnittliche Nettoarbeitsentgelt von 2.000 € fällt komplett weg.

Elterngeld (65 % von 2.000 € =)	1.300 €
Bonus für das 2. Kind	300 €
Erhöhtes Elterngeld	1.600 €

zum sechsten Geburtstag des ältesten Geschwisterkindes gezahlt. Bei behinderten Kindern unter den Geschwistern erhöht sich diese Altersgrenze auf das 14. Lebensjahr.³¹

4.5. Wahl des Elterngelds Plus

Mit dem Gesetz zur Einführung des Elterngelds Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit sind die Regelungen zum Elterngeld („Basis-Elterngeld“) ergänzt worden. Das Elterngeld Plus stellt dabei keineswegs eine Nachfolgeregelung zum bisherigen Elterngeld dar. Vielmehr handelt es sich um eine eigenständige Gestaltungskomponente, die gegebenenfalls mit dem „Basis-Elterngeld“ kombiniert werden kann. Die Besonderheiten beim Elterngeld Plus bestehen in einer verlängerten Bezugsdauer und einer Änderung bei der Einkommensanrechnung bei Teilzeitarbeit.

4.5.1. Ziele der Elterngeld-Plus-Regelungen

Mit dem Elterngeld Plus soll die Teilzeittätigkeit von Eltern nach der Geburt ihres Kindes wirtschaftlich besser abgesichert und die gegenseitige Entlastung von Müttern und Vätern unterstützt werden. Deshalb werden Eltern, die sich nach der Geburt eines Kindes für einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg entscheiden, stärker finanziell gefördert. Zudem sollen Eltern belohnt werden, die sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit für mindestens vier Lebensmonate ihres Kindes gleichberechtigt teilen.

4.5.2. Berechnung und Zahlungsdauer des Elterngelds Plus

Das Elterngeld orientiert sich grundsätzlich am monatlichen Erwerbseinkommen vor der Geburt und beträgt in der Regel 65 Prozent des Voreinkommens, mindestens jedoch 300 Euro, höchstens 1.800 Euro.

Während des Bezugs von Elterngeld ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden erlaubt. Ersetzt wird beim Basis-Elterngeld allerdings (nur) die Differenz zum Einkommen vor der Geburt, während gleichzeitig ein ganzer Elterngeldmonat verbraucht wird.

An dieser Stelle setzt das Elterngeld Plus als neues Angebot für Eltern an, die bereits während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten (möchten). Sie können das Elterngeld Plus, das höchstens halb so hoch ist wie das normale Elterngeld ohne Erwerbstätigkeit, doppelt so lange beziehen wie das Elterngeld. Hierbei gilt: Ein Elterngeldmonat sind zwei Elterngeld-Plus-Monate.³²

4.5.3. Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus ergänzt das Elterngeld Plus. Er besteht aus vier zusätzlichen Elterngeld-Plus-Monaten je Elternteil und kann während oder im Anschluss an den Elterngeldbezug eines Elternteils bezogen werden. Er wird also auch dann gezahlt, wenn die Eltern vor dem viermonatigen Zeitraum, in dem die Voraussetzungen für den Partnerschaftsbonus erfüllt sein müssen, nicht alle Monatsbeträge verbraucht haben und im Anschluss an die Partnerschaftsmonate (wieder) Elterngeld beziehen. Die maximale Bezugsdauer von Elterngeld Plus für einen Elternteil kann damit (24 + 4 =) 28 Monate betragen.

Voraussetzungen für den Partnerschaftsbonus sind:

Beide Elternteile

- › arbeiten gleichzeitig in mindestens vier aufeinanderfolgenden Monaten
- › zwischen 25 und 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt
- › und betreuen und erziehen ihr Kind in dieser Zeit gemeinsam.³³

Der Partnerschaftsbonus kann von beiden Elternteilen nur je einmal je Geburt in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen (insbesondere viermonatige Teilzeitarbeit) mehrfach erfüllt sind.

Alleinerziehende haben auch einen Anspruch auf den Partnerschaftsbonus von vier Monaten zusätzlicher Elterngeld-Plus-Bezugszeit unter der Voraussetzung, dass sie in mindestens vier aufeinanderfolgenden Monaten nicht weniger als 25 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt erwerbstätig sind.³⁴

4.6. Auswirkung des Elterngeldbezugs

Wenn die Mutter nach der Entbindung für die Zeit der Schutzfrist Mutterschaftsgeld und den Zuschuss des Arbeitgebers bezieht, werden beide auf das Elterngeld angerechnet. Der Zeitraum des Mutterschaftsgeldbezugs verlängert die Anspruchszeit des Elterngelds nicht.

4.6.1. Beitragsfreie Mitgliedschaft

In der gesetzlichen Krankenversicherung müssen aus dem Elterngeld keine Beiträge gezahlt werden. Versicherungspflichtige Bezieher von Elterngeld sind dementsprechend während der Elternzeit beitragsfrei versichert, wenn sie außer dem Elterngeld keine weiteren beitragspflichtigen Einnahmen beziehen.

Für freiwillige Mitglieder gelten die Beitragsverfahrensgrundsätze des Spitzenverbands der gesetzlichen Krankenversicherung. Danach besteht für die Dauer der Elternzeit im Anschluss an den Bezug von Mutterschaftsgeld nur dann Beitragsfreiheit, wenn ohne die freiwillige Mitgliedschaft die Voraussetzungen der Familienversicherung vorliegen. Ist jedoch keine Familienversicherung möglich - zum Beispiel bei Ledigen oder weil der Ehegatte nicht gesetzlich krankenversichert ist oder weil noch andere Einnahmen vorhanden

sind, die die Gesamteinkommengrenze von 470 Euro übersteigen (das Elterngeld zählt hier nicht mit) -, sind Beiträge zu zahlen.

In der privaten Krankenversicherung ist der volle Beitrag nach Maßgabe der jeweiligen Versicherungsbedingungen weiterzuzahlen. Ein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht in dieser Zeit nicht.

4.6.2. Steuern

Das Elterngeld ist steuerfrei. Jedoch unterliegt es bei der Berechnung des Einkommensteuersatzes dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet: Das Elterngeld wird dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet und auf der so erhöhten Einkommensbasis wird der Steuersatz ermittelt. Dieser wird dann auf das zu versteuernde Einkommen (ohne Elterngeld) angewendet. Damit wird das Elterngeld zur Ermittlung der Höhe des Steuersatzes miteinbezogen. Die Daten werden für alle dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Leistungen durch den jeweiligen Sozialleistungsträger den Finanzämtern übermittelt.³⁵

4.7. Antragstellung



Nähere Informationen zur Sozialversicherung und Elternzeit finden Sie unter [aok.de/arbeitgeber](https://www.aok.de/arbeitgeber), Webcode **br70917**.

Die Anträge auf Elterngeld nehmen die von der jeweiligen Landesregierung beauftragten Ämter entgegen. Das Elterngeld wird für höchstens drei Monate rückwirkend gezahlt. Es empfiehlt sich daher der zeitnahe Antrag nach der Entbindung.

Wenn beide Elternteile die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, bestimmen sie von vornherein, wer welche Monatsbeträge in Anspruch nehmen soll. Die im Antrag getroffene Entscheidung kann

bis zum Ende des Bezugszeitraums ohne Angabe von Gründen einmal geändert werden. In Ausnahmefällen (zum Beispiel bei Eintritt einer schweren Krankheit) ist noch einmal eine weitere Änderung zulässig.

4.8. Geplante Änderungen in 2021

Die Bundesregierung will beim Elterngeld Neuregelungen vornehmen, die zum 1. September 2021 in Kraft treten sollen. Hierzu gehören:

- › Eine Absenkung der Einkommensgrenze bei Verheirateten
- › Eine Erweiterung des Stundenkorridors für zulässige Teilzeitarbeit in der Elternzeit
- › Eine verlängerte Bezugszeit von Elterngeld für Kinder, die mindestens sechs Wochen vor dem geplanten Entbindungstermin geboren wurden
- › Eine flexiblere Ausgestaltung der Regelungen zum Partnerschaftsbonus

Zusammenfassung

- › Das Elterngeld ist als Entgeltersatzleistung ausgestaltet und ersetzt das ausfallende Arbeitseinkommen in der Regel in Höhe von 65 Prozent. Die Mindestbezugszeit für einen Elternteil beträgt zwei, die maximale Bezugszeit 28 Monate.
- › Ob nun das Basis-Elterngeld oder das Elterngeld Plus die bessere Variante darstellt, muss in jedem Einzelfall anhand der individuellen Gegebenheiten entschieden werden. Eltern sollten sich bei den Elterngeldstellen ausführlich beraten lassen.



5. Elternzeit

Mit der Elternzeit soll es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht werden, sich ihrem Kind zu widmen und doch gleichzeitig den Kontakt zum Beruf und zum Unternehmen aufrechtzuerhalten. Durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit sollen auch die Väter die Chance erhalten, sich an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen. Darüber hinaus kann eine nicht beanspruchte Elternzeit von bis zu 24 Monaten auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes übertragen werden. Die Übertragung bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers.

5.1. Anspruch

Alle Mütter und Väter, Betreuer und Erzieher, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung:

- > Ihres leiblichen Kindes (ehelich oder nicht ehelich)
- > Eines Adoptivkindes
- > Eines Pflegekindes, wenn die Adoption beabsichtigt ist
- > Von Stiefkindern
- > Verwandter Kinder (Enkelkinder, Bruder, Neffe oder eine Schwester oder Nichte) bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern

Der daraus entstehende Anspruch auf Elternzeit ist an weitere Voraussetzungen geknüpft. Dabei wird unter anderem vorausgesetzt, dass die oder der Berechtigte

- › mit dem Kind im selben Haushalt lebt,
- › es überwiegend selbst betreut und erzieht,
- › während der Elternzeit maximal 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeitet
- › Großeltern haben Anspruch auf eine sogenannte Großelternzeit. Voraussetzung dafür ist, dass sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich in einer Ausbildung befindet, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde. Großelternzeit besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.³⁶

Wird die Elternzeit begonnen und verändern sich die Voraussetzungen, ist der Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.

5.2. Dauer

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann auch auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist hierfür nicht erforderlich. Die übertragene Elternzeit bleibt auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten.

Die Inanspruchnahme der Elternzeit ist unabhängig von der Bezugsdauer des Elterngelds. Allerdings wird die Mutterschutzfrist auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Dabei kann die Elternzeit des Vaters bereits während der Mutterschutzfrist der Mutter ab Geburt des Kindes beginnen. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. Die Elternzeit kann auch

vorzeitig beendet oder nachträglich verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. In Härtefällen darf der Arbeitgeber diese Zustimmung nur in dringenden Fällen verweigern. Härtefälle können sein:

- › Trennung der Eltern
- › Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Tod eines Elternteils

5.3. Aufteilung

Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Stimmt der Arbeitgeber zu, ist auch eine weitere Aufteilung möglich. Den Eltern steht ansonsten frei, wer von ihnen die Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Daraus ergeben sich für die Eltern folgende Wahlmöglichkeiten:

- › Die Mutter nimmt drei Jahre Elternzeit in Anspruch.
- › Der Vater nimmt drei Jahre in Anspruch. Die Mutter nimmt nach den Schutzfristen die Arbeit wieder auf. Die Eltern wechseln sich ab.
- › Beide Elternteile nehmen für maximal drei Jahre gemeinsam Elternzeit.

5.4. Stückelung der Elternzeit

Die in Anspruch genommene Elternzeit kann wegen der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig beendet werden. Der Arbeitgeber kann eine solche Beendigung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.³⁷

Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. In diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.³⁸

Der durch die vorzeitige Beendigung verbleibende Anteil von bis zu 24 Monaten kann mit

Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen („angehängt“) werden.³⁹

Das BAG hat dazu entschieden, dass der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über die Zustimmung nach „billigem Ermessen“ zu handeln hat, insbesondere hat er bei einer Verweigerung der Zustimmung dringende betriebliche Gründe/Nachteile darzulegen.⁴⁰ (Beispiel 17)

5.5. Antrag

Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit muss dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, dass die Elternzeit beantragt wird. In dringenden Fällen ist ausnahmsweise eine angemessen kürzere Frist möglich. Gleichzeitig ist die geplante zeitliche Verteilung für zwei Jahre festzuschreiben. Eine Festlegung für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes ist nicht notwendig. Die Elternzeit ist in diesen Fällen beim Arbeitgeber allerdings 13 Wochen vorher anzumelden. Der Arbeitgeber bescheinigt die beantragte Dauer der Elternzeit für die Elterngeldstelle.

5.6. Beschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit dürfen beide Elternteile höchstens 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeiten.⁴¹ Eltern und Arbeitgeber müssen sich darüber innerhalb von vier Wochen einigen.

Kommt es nicht zu dieser Einigung, besteht gegebenenfalls zweimal ein Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Dazu müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- › Der Arbeitgeber muss regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen (Auszubildende zählen dabei nicht, Teilzeitkräfte werden wie ganztätig Beschäftigte bewertet).
- › Das Beschäftigungsverhältnis muss ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden haben.
- › Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Stunden verringert werden.
- › Keine betrieblichen Gründe dürfen dem entgegenstehen (zum Beispiel keine anderweitigen qualifizierten Mitarbeiter vorhanden, schwerwiegende organisatorische Gründe).
- › Der Anspruch muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt worden sein.

Mit Zustimmung des Arbeitgebers sind Beschäftigungen im genannten Umfang auch bei anderen Unternehmen in der Elternzeit möglich.⁴²

Beispiel 17

Bei der Geburt des ersten Kindes nimmt die Mutter zunächst nur 24 Monate Elternzeit in Anspruch. Das restliche Jahr Elternzeit will sie zu einem späteren Zeitpunkt nehmen.

Innerhalb dieser ersten Elternzeit wird das zweite Kind geboren, für das die Mutter die komplette zweite Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres in Anspruch nimmt. Danach beantragt sie mit Zustimmung des Arbeitgebers den verbleibenden Rest der ersten Elternzeit.

5.7. Übergangsregelungen bei vor dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern

Die geschilderten Regelungen zur Elternzeit gelten für Kinder, die nach dem 30. Juni 2015 geboren sind. Aufgrund einer Übergangsregelung sind die bis zum 30. Juni 2015 geltenden Vorschriften zur Elternzeit bei Kindern, die vor dem 1. Juli 2015 geboren wurden, weiterhin gültig. Das betrifft die folgenden Punkte:

- › Die Elternzeit kann nur auf maximal zwei Abschnitte verteilt werden.
- › Die Übertragung eines Elternzeitabschnitts in die Zeit vom dritten bis achten Lebensjahr des Kindes ist nur für maximal zwölf Monate möglich.
- › Die Übertragung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu jedoch entschieden, dass der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung über die Zustimmung nach „billigem Ermessen“ zu handeln hat. Insbesondere hat er bei einer Verweigerung der Zustimmung dringende betriebliche Gründe/Nachteile darzulegen.
- › Die Antragsfrist für die Elternzeit beträgt einheitlich sieben Wochen.
- › Über Anträge auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen.
- › Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung erfolgen.
- › Stimmt der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zu, bleibt dem Arbeitnehmer beziehungsweise der Arbeitnehmerin nur der Klageweg zum Arbeitsgericht.

5.8. Soziale Sicherung

In der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt die Pflichtmitgliedschaft während der Elternzeit bestehen. Gibt es während dieser Zeit außer dem Elterngeld keine beitragspflichtige Einnahme, besteht die Versicherung fortdauernd beitragsfrei.



Bei der AOK sind Arbeitnehmer während der Elternzeit grundsätzlich beitragsfrei versichert.

5.8.1. Beitragszeiten in der Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden die Elternzeiten als Kindererziehungszeiten wie Pflichtbeitragszeiten berücksichtigt. Bei Geburten vor 1992 beträgt die Kindererziehungszeit 24 Monate, bei Geburten ab 1992 sind es 36 Monate. Sie beginnt mit dem Kalendermonat nach der Geburt des Kindes.

5.8.2. Arbeitslosenversicherung

Arbeitslosenversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen bleiben auch während des Bezugs von Mutterschaftsgeld versicherungspflichtig. Die Beiträge daraus zahlt die Krankenkasse in voller Höhe an die BA.

Die Versicherungspflicht bleibt ebenso für Personen bestehen, die ein Kind bis zum Ende des dritten Lebensjahres erziehen. Haben dabei mehrere Personen ein Kind gemeinsam erzogen, besteht Versicherungspflicht nur für die Person, der in der gesetzlichen Rentenversicherung die Erziehungszeit zuzuordnen ist.

Nach der Versicherungskonkurrenzregelung wird die Versicherungspflicht aufgrund der Zahlung von Mutterschaftsgeld ab dem Tag der Entbindung durch die Versicherungspflicht wegen Kindererziehung verdrängt. (Beispiel 18 »)

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ist unter anderem von einer zwölfmonatigen Anwartschaftszeit innerhalb einer zweijährigen Rahmenfrist abhängig. Dabei werden auch die zuvor aufgeführten Zeiten des Mutterschaftsgeldbezugs und der Kindererziehung einbezogen.

5.9. Kündigungsschutz

Für die Dauer der Elternzeit besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz, und zwar beginnend mit der Antragstellung.⁴³ Der Kündigungsschutz gilt allerdings nicht für die Beschäftigung, die während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.⁴⁴ Eine eventuell geleistete Teilzeitarbeit schließt den Kündigungsschutz nicht aus. Nur im Ausnahmefall kann von der Aufsichtsbehörde eine Kündigung durch den Arbeitgeber für zulässig erklärt werden.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer selbst können während der Elternzeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglich vereinbarten Fristen kündigen. Zum Ende der Elternzeit ist nach dem BEEG eine Sonderkündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten.

Ist nach der Rückkehr aus der Elternzeit eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz nach der arbeitsvertraglichen Regelung zulässig, darf sie nur auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgen. Eine Umsetzung, bei der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer - insbesondere durch ein geringeres Entgelt - schlecht-erstellt, ist nicht zulässig.

Ist während der Elternzeit befristet mit reduzierter Arbeitszeit gearbeitet worden, besteht Anspruch auf die Rückkehr zur vollen Arbeitszeit wie vor der Elternzeit.

5.9.1. Vertretungskräfte

Im Zusammenhang mit der Mutterschaft einer Arbeitnehmerin oder der Elternzeit hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, befristete Arbeitsverträge zu schließen, und zwar:

- › Für die Dauer eines Beschäftigungsverbots nach dem MuSchG
- › Für die Elternzeit (auch wenn von einem Elternteil Teilzeitarbeit geleistet wird)
- › Für weitere arbeitsfreie Zeiten aufgrund eines Tarifvertrags
- › Für eine angemessene Einarbeitungszeit der Aushilfe vor Beginn der Schutzfrist nach dem MuSchG

Beispiel 18

Doris Lang ist seit Jahren arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt.

Sie entbindet am 15.10.2021

Sie erhält Mutterschaftsgeld ab 3.9.2021

Frau Lang ist arbeitslosenversicherungspflichtig aufgrund des Mutterschaftsgeldbezugs vom 3.9. bis 14.10.2021 und aufgrund der Kindererziehung vom 15.10.2021 bis 14.10.2024.

5.9.2. Urlaubsanspruch

Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kann der Arbeitgeber den Urlaub um ein Zwölftel kürzen.⁴⁵ Dies gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird.

Wird während der Elternzeit keine Teilzeitbeschäftigung beim selben Arbeitgeber geleistet, muss der restliche Erholungsurlaub nach Ende der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt werden und erlischt nicht - wie im Normalfall - zu einem festen Zeitpunkt des Folgejahres. Allerdings verfällt der übertragene Resturlaub, wenn er nicht im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nach Ende der ersten Elternzeit genommen wird. Abweichend vom Gesetzestext zu beachten ist allerdings die Rechtsprechung des BAG, wonach Resturlaub so lange zu übertragen ist, bis auch die letzte Elternzeit beendet ist.⁴⁶ Den Urlaub abzugelten, anstatt ihn während - gegebenenfalls mehrerer - Elternzeiten hindurch „mitzunehmen“, ist nicht zulässig, auch dann nicht, wenn der Mitarbeiter dies wünscht. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung bedarf es keiner Übertragung auf den Zeitraum nach der Elternzeit. Der Arbeitnehmer kann von der reduzierten Arbeitsverpflichtung freigestellt werden, also trotz der in Anspruch genommenen Elternzeit Urlaub erhalten. Wenn das Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf der Elternzeit endet, wird der verbleibende Urlaub in Geld abgegolten.⁴⁷



Mit dem Online-Training „Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit“ der Reihe „Basiswissen Sozialversicherung“ Ihrer AOK erfahren Sie mehr zu diesen Themen.

aok.de/fk/online-trainings



Ein umfangreiches Lexikon, alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Urteile zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht finden Sie in der Rechtsdatenbank online unter aok.de/arbeitgeber, **Webcode br7091**.

Zusammenfassung

- › Die Elternzeit kann durch eine Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten flexibel den individuellen Wünschen der berufstätigen Eltern angepasst werden. Die soziale Absicherung ist in dieser Zeit gewährleistet.
- › Teilzeitarbeit ist während der Elternzeit bis zur Dauer von 30 Wochenstunden möglich.
- › Der Kündigungsschutz sorgt dafür, dass auch längere Elternzeiten nicht ins berufliche Abseits führen.



Sie fragen, wir **antworten.**

Kostenfreie Antworten auf detaillierte Fragen zum
Sozialversicherungsrecht geben Ihnen die
Fachleute der AOK in unserem **Expertenforum.**



aok.de/fk/expertenforum

Abkürzungen

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BSG	Bundessozialgericht
EStG	Einkommensteuergesetz
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
MuSchG	Mutterschutzgesetz
SGB IV	Viertes Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
SGB VIII	Achtes Buch Sozialgesetzbuch - Kinder- und Jugendhilfe
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

Rechtsquellen

- 1 § 1 Abs. 1 MuSchG
2 § 15 Abs. 2 und § 9 Abs. 6 MuSchG
3 § 5 Abs. 3 ArbSchG
4 § 13 Abs. 1 MuSchG
5 § 17 Abs. 1 MuSchG
6 § 17 Abs. 2 MuSchG
7 §§ 4, 5, 6 MuSchG
8 § 16 MuSchG
9 § 20 Abs. 4 MuSchG
10 § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG
11 § 24i Abs. 2 Satz 5 SGB V
12 BAG-Urteil vom 22.10.1986 - 5 AZR 733/85
13 § 23c SGB IV
14 § 107 SGB IV
15 § 1 Abs. 2 und 3 AAG
16 § 1 Abs. 2 und § 2 Abs. 1 AAG
17 §§ 7 Abs. 2, 9 Abs. 1 AAG
18 § 1 Abs. 1 BEEG
19 § 1 Abs. 8 BEEG
20 § 27 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 4 Abs. 3 BEEG
21 § 4 Abs. 6 BEEG
22 § 2 BEEG
23 § 2e, f BEEG
24 § 2b BEEG
25 BSG-Urteil vom 25.6.2009 - B 10 EG 3/08 R
und B 10 EG 4/08 R
26 § 2c Abs. 3 BEEG
27 § 9 BEEG
28 § 2 Abs. 2 Satz 1 BEEG
29 § 2 Abs. 2 Satz 2 BEEG
30 § 2a Abs. 4 BEEG
31 § 2a Abs. 1 und 2 BEEG
32 § 4 Abs. 3 Sätze 1 und 2 BEEG
33 § 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG
34 § 4 Abs. 6 Satz 2 BEEG
35 § 32b Abs. 1 und 3 EStG
36 § 15 Abs. 1a BEEG
37 § 16 Abs. 3 Satz 2 BEEG
38 § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG
39 § 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG
40 § 315 BGB, BAG vom 21.4.2009 -
9 AZR 391/08 und vom 18.10.2011 -
AZR 315/10
41 § 15 Abs. 4 Satz 1 BEEG
42 § 15 Abs. 4 Satz 3 BEEG
43 § 18 BEEG
44 BAG-Urteil vom 2.2.2006 - 2 AZR 596/04
45 § 17 Abs. 1 BEEG
46 BAG-Urteil vom 20.5.2008 - 9 AZR 219/07
47 § 17 Abs. 3 BEEG



Kennen Sie die **Online-Seminare** der AOK?

TERMINE 2021

Februar

Entsendungen

Februar und März

Resilienz

März

Minijobs

April und Mai

Basiswissen Sozialversicherung
(3 Module)

Juni

Erholung und Schlaf

Oktober

Meldeverfahren und elektronische
AU-Bescheinigung

November

Trends & Tipps 2022



Jetzt informieren unter aok.de/fk/online-seminare



Sie wollen über Seminartermine und Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

→ Dann abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



Sie möchten sich zeit- und ortsunabhängig fortbilden und Ihr fachspezifisches Wissen erweitern?

→ Dann nutzen Sie unsere kostenfreien Online-Trainings unter aok.de/fk/online-trainings



Sie suchen zuverlässige und umfassende Informationen zur Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

→ Dann recherchieren Sie auf unserer Website aok.de/arbeitgeber