gesundes
unternehmen

AOK

Mutterschutz und Ausgleichsverfahren

Fachinformationen für Arbeitgeber 2026

AOK. Die Gesundheitskasse.

So funktioniert das E-Paper

Sprung zur nächsten Seite

Sprung zur vorherigen Seite

Zum Inhaltsverzeichnis

Sprung zur Inhaltsseite

Button → Erweiterte Informationen

Button → Aufruf von Inhalten aus dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber oder externer Inhalte

Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.

Impressum

gesundes unternehmen
E-Paper Mutterschutz und Ausgleichsverfahren

Herausgeber:
AOK-Bundesverband, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH, Kanalstraße 28, 22085 Hamburg · ministrygroup.de
Momentum Data Driven Stories GmbH, Am Sandtorkai 27, 20457 Hamburg

Gestaltung: Ministry Group GmbH
Erscheinungsweise: jährlich
Rechtsstand: 1.1.2026

Bildnachweise:
Mutterschutz: Marko Geber/Getty Images
Arbeitgeberzuschuss: Drazen_/Getty Images
Anhang: Andrey Popov/Adobe Stock
Alle anderen Bilder, Illustrationen und Grafiken: AOK

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

Mit der kostenfreien Bereitstellung der E-Paper der Reihe „gesundes 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.

©AOK 1/2026

Vorwort

Wer schwangere Mitarbeiterinnen beschäftigt oder solche, die ein Kind bekommen haben, muss sowohl die Rechte der Mütter – beziehungsweise die Ansprüche der Eltern – als auch die Arbeitgeberpflichten kennen und berücksichtigen.

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

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

Mit freundlichen Grüßen
Ihre AOK. Die Gesundheitskasse.

Mehr News & Infos
Das Arbeitgeberportal Ihrer AOK

Einige Aussagen in diesem E-Paper sind mit einer Hochziffer versehen. Diese werden hier → aufgelistet – ergänzt um die entsprechenden Rechtsquellen und Fundstellen. Ein Abkürzungsverzeichnis finden Sie hier. →

Weiteres Wissen zum Thema vermittelt Modul 5 „Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit“ des interaktiven Online-Trainings „Basiswissen Sozialversicherung“.

Mehr dazu →

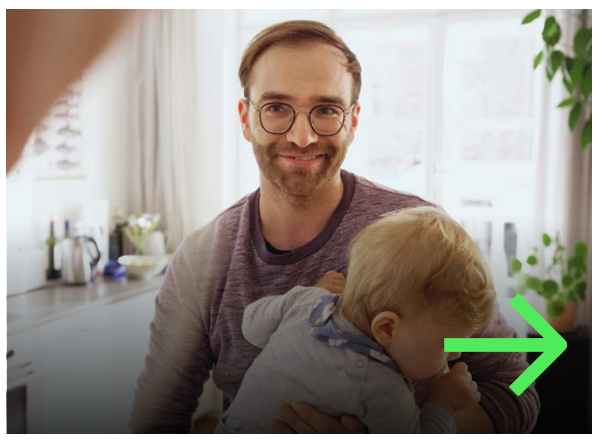
Alle Themen im Überblick

1. Mutterschutz

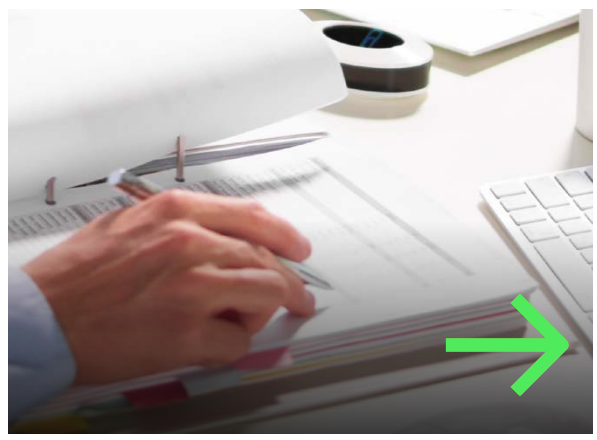
2. Arbeitgeberzuschuss

3. Entgeltfortzahlungs-versicherung

4. Elterngeld



5. Elternzeit



6. Anhang

1. Mutterschutz

1.1 Mitteilung an den Arbeitgeber →

1.2 Arbeitsschutz →

1.3 Kündigungsverbot →

1.4 Beschäftigungsverbote →

1.5 Mutterschutzlohn →

1.6 Schutzfristen →

Mutterschutz und Ausgleichsverfahren

Mutterschutz

Frauen genießen während einer Schwangerschaft und nach der Entbindung besonderen Schutz. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Familienstand spielen eine Rolle. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt die Schwangere 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 diejenigen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern stellt auf alle Beschäftigten im Sinne des §7 Abs. 1 SGB IV ab. Dazu gehören teilzeitbeschäftigte (auch sozialversicherungsfreie) Mütter und Schwangere, Hausangestellte und Heimarbeiterinnen. Das MuSchG erfasst aber auch die, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, Minderheits-Gesellschafterinnen-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 eine Schwangere auch wahrheitswidrig antworten.

1.2 Arbeitsschutz

Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt in zwei Phasen:

1. Anlassunabhängig: erfolgt grundsätzlich, auch wenn keine schwangeren oder stillenden Frauen im Unternehmen tätig sind.
2. Anlassbezogen: wird fällig, sobald eine Frau dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt.

Arbeitgeber können auf die anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung verzichten, wenn der Ausschuss für Mutterschutz bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen pauschal als unzulässig eingestuft hat. Diese Regelungen veröffentlicht der Ausschuss auf seiner Website ausschuss-fuer-mutterschutz.de.

Mutterschutz

Nach Kenntnis der Schwangerschaft müssen Unternehmen die Schwangerschaft beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt anzeigen und eine konkretisierte (= anlassbezogene) 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
- Die 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 Schwangeren[3]
- 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 Schwangeren, die an ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten wollen, die Weiterarbeit zu ermöglichen.

1.3 Kündigungsverbot

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 ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Auch Änderungskündigungen, Kündigungen während der Probezeit oder Kündigungen bei Insolvenz sind bis auf bestimmte Ausnahmen grundsätzlich unzulässig.

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.

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 sind Schwangere nicht vor der Beendigung ihres Arbeitsvertrags aus anderen Gründen geschützt, zum Beispiel bei:

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

Schwangeren steht es zudem frei, auf den Kündigungsschutz zu verzichten und so die Kündigung durch den Arbeitgeber wirksam werden zu lassen. Auch sind sie selbst nicht an den Kündigungsschutz gebunden. Frauen selbst können 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 Frauen ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft freiwillig beenden können, sind auch Aufhebungsverträge grundsätzlich zulässig.

1.4 Beschäftigungsverbote

Mit dem Bekanntwerden der Schwangerschaft sind etwaige Beschäftigungsverbote zu beachten. Für bestimmte Tätigkeiten außerhalb der geltenden Schutzfristen kommen betriebliche Beschäftigungsverbote infrage sowie in Einzelfällen ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot.

Während der Schutzfristen (sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin und acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung) gilt ein generelles Beschäftigungsverbot. In den sechs Wochen vor der Entbindung kann sich die Arbeitnehmerin ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklären mit der Folge, dass das Beschäftigungsverbot nicht greift (»1.6).

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 ihrem (ungeborenen) Kind 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 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 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 Schwangeren angesehen werden. Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr. Unter besonderen Voraussetzungen ist eine Tätigkeit bis 22 Uhr möglich. Sonn- und Feiertagsarbeit sind ebenfalls nicht zulässig. Ausnahmen sind im Einzelfall unter Einhaltung strenger Auflagen möglich.[7]

Individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot
Neben den betrieblichen Beschäftigungsverboten kennt das Mutterschutzrecht auch ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot für den Einzelfall. Danach dürfen Schwangere dann nicht beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Tätigkeit 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 Beschäftigten in der Schwangerschaft oder nach der Entbindung sein; dieser muss nicht zwingend durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflusst sein.

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

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 Schwangere 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 diesen Personenkreis ausdrücklich ausgeschlossen.

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 Nachtarbeit 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 §23a SGB IV. (Beispiele 1 und 2)

Zu den Beispielen →

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 Beschäftigten.

1.6 Schutzfristen

Die werdende Mutter darf in dem Zeitraum von sechs Wochen vor bis acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Mehrlings- und Frühgeburten verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Entbindung auf zwölf Wochen. Der Tag der Geburt selbst wird in diese Wochenfristen nicht eingerechnet.[10]

Vor der Entbindung
Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Entbindungstag maßgebend. Dieser wird mit einer Bescheinigung der Ärztin oder des Arztes beziehungsweise der Hebamme nachgewiesen.

Unseren Fristenrechner finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →

Mutterschutz

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)

Zum Beispiel →

Nach der Entbindung
Nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot von acht Wochen. Das bedeutet: Auch wenn die Mitarbeiterin 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 deutlich zu früh oder mehr als ein Kind geboren wurde. Ob es sich um eine Frühgeburt handelt, entscheidet der Arzt oder die Ärztin beziehungsweise 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)

Zum Beispiel →

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)

Zum Beispiel →

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

Zum Beispiel →

Schutzfristen bei Fehl- und Totgeburt
Seit 1. Juni 2025 gilt:
Erleidet eine Frau ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt, so besteht ein gestaffelter Anspruch auf Mutterschutz:

- Ab der 13. Schwangerschaftswoche:
  zwei Wochen Schutzfrist
- Ab der 17. Schwangerschaftswoche:
  sechs Wochen Schutzfrist
- Ab der 20. Schwangerschaftswoche:
  acht Wochen Schutzfrist

Als Totgeburt gilt, wenn ein Kind mit mindestens 500 Gramm Geburtsgewicht oder ab der 24. Schwangerschaftswoche im Mutterleib verstirbt. In diesen Fällen gilt eine Schutzfrist von acht Wochen. Ein Anspruch auf verlängertes Mutterschaftsgeld für Früh- oder Mehrlingsgeburten besteht bei einer Totgeburt nicht.

Die Mutterschutzfrist beginnt am Tag nach der Entbindung beziehungsweise nach der Fehlgeburt. Die Betroffene muss daher den Arbeitgeber zeitnah in Kenntnis setzen. Um mutterschutzrechtliche Leistungen zu erhalten, ist auf Verlangen des Arbeitgebers ein Nachweis über die Tot- beziehungsweise Fehlgeburt erforderlich.

Freiwillig weiterarbeiten
Manche Frauen empfinden nach einer Fehlgeburt eine schnelle Rückkehr in den Alltag und an den Arbeitsplatz als heilsam. Es gibt daher die Möglichkeit, dass eine Frau nach einem solchen Ereignis auf ihre Schutzfrist ganz oder in Teilen verzichtet, sofern sie das selbst möchte.

Diese Option gibt es auch bei einer Totgeburt, allerdings frühestens ab der dritten Woche nach der Entbindung. Ihre Entscheidung kann die betroffene Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen, sowohl bei Fehl- als auch bei Totgeburt.

Zusätzliche Pausen in der Stillzeit
Im ersten Jahr nach der Geburt steht Müttern zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde Pausenzeit zu, um zu stillen oder Muttermilch abzupumpen. Die Pausen sind Teil der bezahlten Arbeitszeit, auch Teilzeitbeschäftigte haben ein Recht darauf. Am besten sprechen sich Unternehmen und Arbeitnehmerin vor dem Wiedereinstieg über die Organisation der Stillpausen ab.

Zusammenfassung →

2. Arbeitgeberzuschuss

2.1 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld →

2.2 Berechnungsgrundlage →

2.3 Berechnungsarten →

2.4 Nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen →

2.5 Geringfügig Beschäftigte →

2.6 Beitragsfreie Versicherung →

2.7 Weitergezahltes Entgelt →

2.8 Entgeltbescheinigung →

Für die Dauer der Schutzfristen (auch bei Fehl- oder Totgeburt) zahlt die Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmerin versichert ist, ein Mutterschaftsgeld als Einkommensersatz. Bei Fehlgeburten kann der Mutterschutz samt Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss nur dann umgesetzt werden, wenn die Mitarbeiterin den Arbeitgeber per ärztlicher Bescheinigung informiert. Es steht ihr allerdings frei, auf den Mutterschutz zu verzichten.

Arbeitnehmerähnliche Personen haben keinen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss. In §1 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG wird die Anwendung des §19 MuSchG ausdrücklich ausgeschlossen. Selbstständig erwerbstätige Frauen, die gesetzlich versichert sind und einen Anspruch auf Krankengeld haben, erhalten seit 1. Juni 2025 Mutterschaftsgeld im Fall einer Fehl- oder Totgeburt.

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 × 13 Euro/ 31 × 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

Bitte kontaktieren Sie uns bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

Mehr dazu →

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:

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

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).

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 Sinne 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. Hat das Arbeitsverhältnis noch keine drei Monate bestanden, wird ein kürzerer Zeitraum zugrunde gelegt. (Beispiel 7)

Einen Gehaltsrechner finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →

Zum Beispiel →

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)

Zum Beispiel →

2.3 Berechnungsarten

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

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 Arbeitnehmerinnen mit einem Monatsverdienst ist daher anstelle des tatsächlichen (geminderten) Nettoarbeitsentgelts das vertraglich vereinbarte Nettoarbeitsentgelt anzusetzen. Das Gesamtnettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Monate vor der Schutzfrist ist dann durch 90 Tage zu teilen. (Beispiel 9a)

Zum Beispiel →

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

Zum Beispiel →

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.

Zum Beispiel →

Erhält die Arbeitnehmerin einen Stundenlohn, so wird folgendes Berechnungsschema empfohlen:

Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt =
(Nettoarbeitsentgelt im Berechnungszeitraum × wöchentliche Arbeitszeit + durchschnittliche Mehrarbeitsstunden) ÷ (Arbeitsstunden inklusive verschuldeter Fehlstunden × 7)

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 diejenigen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, so zum Beispiel Arbeitnehmerinnen mit einem Arbeitsentgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze mit privater Krankenversicherung. 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. (Beispiel 11)

Nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen erhalten ein Mutterschaftsgeld (von höchstens 210 Euro für die gesamte Dauer der Schutzfrist) vom Bundesamt für Soziale Sicherung.

Mehr dazu ↗

Zum Beispiel →

2.5 Geringfügig Beschäftigte

Arbeitnehmerinnen, die zu Beginn der Schutzfrist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) ausüben und entweder privat krankenversichert sind oder über die durch Ehe oder gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaft verbundene Person beziehungsweise einen Elternteil bei einer gesetzlichen Krankenkasse familienversichert sind, erhalten ebenfalls Mutterschaftsgeld vom Bundesamt für Soziale Sicherung in Höhe von maximal 210 Euro. Wenn das Nettoarbeitsentgelt höher ist als 390 Euro monatlich, besteht zudem Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss. Der monatliche Zuschuss beläuft sich dann auf die Differenz zwischen 390 Euro und dem Nettoarbeitsentgelt. (Beispiel 12)

Zum Beispiel →

Versicherungspflichtige Studentinnen, Rentnerinnen und Bezieherinnen von Arbeitslosengeld, die selbst Mitglied einer Krankenkasse sind und eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben, erhalten – wie versicherungs-

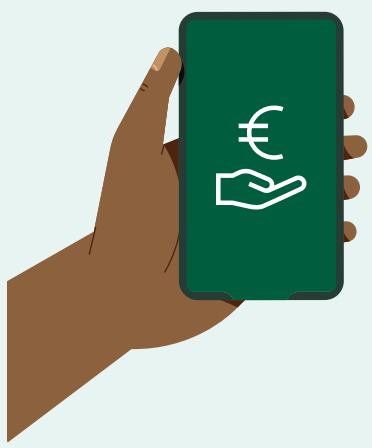
pflichtige Arbeitnehmerinnen – für jeden Tag der Schutzfrist Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Die Höhe des Mutterschaftsgelds entspricht dem ausgefallenen Nettoarbeitsentgelt, maximal beträgt es 13 Euro pro Tag. Ist das Nettoarbeitsentgelt höher als 13 Euro täglich, gleicht der Arbeitgeber die Differenz bis zum tatsächlichen Nettoarbeitsentgelt aus.

2.6 Beitragsfreie Versicherung

Schwangerschaft und Mutterschutz zeigen weitere Vorteile der Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse im Vergleich zur privaten Krankenversicherung. Die bei einer gesetzlichen Krankenkasse versicherte Arbeitnehmerin genießt während ihrer Schutzfristen einen beitragsfreien Versicherungsschutz. In der privaten Krankenversicherung sind die Prämien auch während der Schutzfristen in vollem Umfang weiterzuzahlen, hier allerdings ohne Beteiligung des Arbeitgebers. Zu den geringeren Geldleistungsansprüchen aus der privaten Krankenversicherung kommen also erhebliche Mehrbelastungen bei den Beitragszahlungen hinzu.

2.7 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 Bagatellgrenze von 50 Euro monatlich. Bis zu diesem Betrag führt ein Überschreiten des Sozialversicherungsfreibetrags (Differenz zwischen Nettoentgelt und Nettosozialleistung) nicht zur Beitragspflicht. Wird die Bagatellgrenze jedoch in einem Monat überschritten, ist das gesamte den Sozialversicherungsfreibetrag übersteigende Arbeitsentgelt beitragspflichtig.



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.

2.8 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 die Entgeltbescheinigung aus und übermittelt diese im elektronischen Verfahren an die Krankenkasse der Mitarbeiterin.

Die Übertragung der Entgeltbescheinigung erfolgt entweder direkt aus dem Entgeltabrechnungsprogramm oder mit dem SV-Meldeportal (sv-meldeportal.de).[14] Das funktioniert auch bei gesetzlich versicherten Minijobberinnen. Bei Fehlgeburten ist die Meldung nur dann nötig, wenn die Mitarbeiterin den Mutterschutz in Anspruch nimmt (»1.6).

Bestandteil des elektronisch übermittelten Datensatzes ist unter anderem die Schlüsselzahl für den Abgabegrund: 03 = Entgeltbescheinigung KV bei Mutterschaftsgeld.

Zusammenfassung →

Nähere Informationen zum Mutterschaftsgeld finden Sie hier

Mehr dazu →

3. Entgeltfortzahlungs-versicherung

3.1 Beteiligte Arbeitgeber →
3.2 Erstattungsfähige Aufwendungen →
3.3 Umlagen →

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, schwerbehinderte Menschen oder nur Männer beschäftigen. Mit dem ersten Beschäftigungsverhältnis beginnt die Teilnahme des Unternehmens am Umlageverfahren und daraus resultieren die Umlagepflicht sowie die Erstattungsberechtigung.[15]

3.2 Erstattungsfähige Aufwendungen

Dem Unternehmen werden die Aufwendungen, die es aus gesetzlicher Verpflichtung im Rahmen der Mutterschaft seiner Arbeitnehmerinnen übernommen hat, in voller Höhe erstattet.[16]

Seit dem 1. Juni 2025 sind auch Mutterschutzleistungen bei Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erstattungsfähig. Arbeitgeber beantragen die U2-Erstattung wie gewohnt über ihr Entgeltabrechnungspro-

gramm oder das SV-Meldeportal. Im Feld „mutmaßlicher Entbindungstag“ ist der Tag der Fehlgeburt einzutragen.

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
Der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird für die Zeit der Schutzfristen (»1.6) erstattet. (Beispiele 13 und 14)

Zu den Beispielen →

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 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.

Arbeitgeberbeiträge
Zu den erstattungsfähigen Aufwendungen gehören auch die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, die auf weitergezahlte Arbeitsentgelte bei Beschäftigungsverbot an die Arbeitnehmerin entfallen. Dies schließt auch Beitragszuschüsse ein. Bei gering verdienenden

Auszubildenden wird also der gesamte Sozialversicherungsbeitrag erstattet. 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]

Umlagepflichtige Arbeitsentgelte
Die Umlage für die Entgeltfortzahlungsversicherung U2 wird von dem Arbeitsentgelt berechnet, nach dem auch die Beiträge zur Rentenversicherung bemessen werden. Bei rentenversicherungsfreien Beschäftigten 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.

Bei Beschäftigten 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 im Krankheitsfall) 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 2026 also monatlich bis zu einem Betrag von 8.450 Euro (bundesweit).

Umlagekasse
Umlagekasse ist stets die Krankenkasse, bei der die oder der Beschäftigte 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 Beschäftigte 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 →

4. Elterngeld

4.1 Kinder →

4.2 Erwerbstätigkeit →

4.3 Bezugsdauer →

4.4 Höhe →

4.5 Elterngeld Plus →

4.6 Auswirkung des Elterngeldbezugs →

4.7 Antragstellung →

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) regelt die Ansprüche von Eltern 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 32 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 hatten im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum ein zu versteuerndes Einkommen unterhalb folgender Grenzwerte:
  - für Geburten ab 1. April 2025: 175.000 Euro (einheitlich für Paare und Alleinerziehende),
  - für Geburten zwischen 1. April 2024 und 31. März 2025: 200.000 Euro (einheitlich für Paare und Alleinerziehende),
  - für Geburten bis 31. März 2024: 300.000 Euro für Paare und 250.000 Euro für Alleinerziehende.

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.

Anstelle des „regulären" Elterngelds („Basis-Elterngeld") können Eltern sich auch für das „Elterngeld Plus" (»4.5) entscheiden.[19]

4.1 Kinder

Personenkreis
Neben den eigenen Kindern sind auch angenommene Kinder oder mit dem Ziel der Annahme aufgenommene 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.

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

Sind die Eltern verstorben, schwer erkrankt oder schwerbehindert, können auch Verwandte bis zum dritten Grad als Betreuende und Erziehende einen Anspruch auf Elterngeld erlangen. Das sind Urgroßeltern, Großeltern, Geschwister der Eltern, Geschwister des Kindes sowie jeweils deren durch Ehe oder Lebenspartnerschaft verbundene Person.

Es ist nicht gefordert, dass der Elterngeld beantragende Elternteil vor der Geburt gearbeitet hat. Neben Beschäftigten, Personen mit Beamtenstatus und Selbstständigen sind auch Erwerbslose und diejenigen, die den privaten Haushalt führen, anspruchsberechtigt.

Personen mit ausländischem Pass aus der EU, dem EWR oder der Schweiz haben ebenso Anspruch auf Eltern-

geld, wenn sie in Deutschland erwerbstätig sind oder hier wohnen. Personen aus einem anderen Ausland 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 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt ist für den Bezug von Elterngeld unschädlich. Wer mehr als 32 Stunden in der Woche arbeitet, gilt allerdings als voll erwerbstätig und kann kein Elterngeld beanspruchen. Eine Ausbildung oder das Studium kann ohne Rücksicht auf die Wochenstundenzahl unschädlich für das Elterngeld weitergeführt werden.

4.3 Bezugsdauer

Eltern können Basis-Elterngeld in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch nehmen und untereinander aufteilen. Jeder Elternteil muss jedoch mindestens zwei Monate beanspruchen. Ein gleichzeitiger Bezug von Elterngeld ist nur für einen Monat und nur bis zum ersten Geburtstag des Kindes möglich. Bezieht nur ein Elternteil das Basis-Elterngeld, endet der Anspruch nach zwölf Monaten.

Alleinerziehende können 14 Monate Basis-Elterngeld beziehen. Das gilt auch, wenn der anderen Person in der Partnerschaft die Betreuung des Kindes etwa wegen schwerer Krankheit oder Schwerbehinderung unmöglich ist oder die Gefährdung des Kindeswohls einem Betreuungswechsel entgegensteht.

Eltern von Mehrlingen sowie Eltern von neugeborenen Kindern mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten, können für mehr als einen Monat gleichzeitig Basis-Elterngeld beziehen.

Die besondere Situation bei Frühgeburten wird bei der Bezugsdauer des Elterngelds berücksichtigt. Kommt ein Kind sechs Wochen vor dem errechneten Termin zur Welt, gibt es einen zusätzlichen Monat Basis-Elterngeld, bei acht Wochen sind es zwei zusätzliche Monate, bei zwölf Wochen drei und bei 16 Wochen vier.[20]

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

4.4 Höhe

Erwerbstätige Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen oder ihre Erwerbstätigkeit auf höchstens 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduzieren, erhalten Elterngeld. Das Elterngeld beträgt grundsätzlich 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit, mindestens 300 Euro, höchstens 1.800 Euro.[21] Zur Elterngeldberechnung wird bei Beschäftigten das Bruttoarbeitsentgelt um pauschalierte Werte für Steuern und Sozialabgaben vermindert.[22] Bemessungszeitraum für die Elterngeldberechnung sind die letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes.[23] Bei der Bestimmung der zwölf Kalendermonate werden folgende Zeiten nicht mitgezählt:

- Zeiten mit Bezug von Mutterschaftsgeld oder Elterngeld

Mit dem Elterngeldrechner des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) können Sie den Anspruch auf Elterngeld ermitteln.

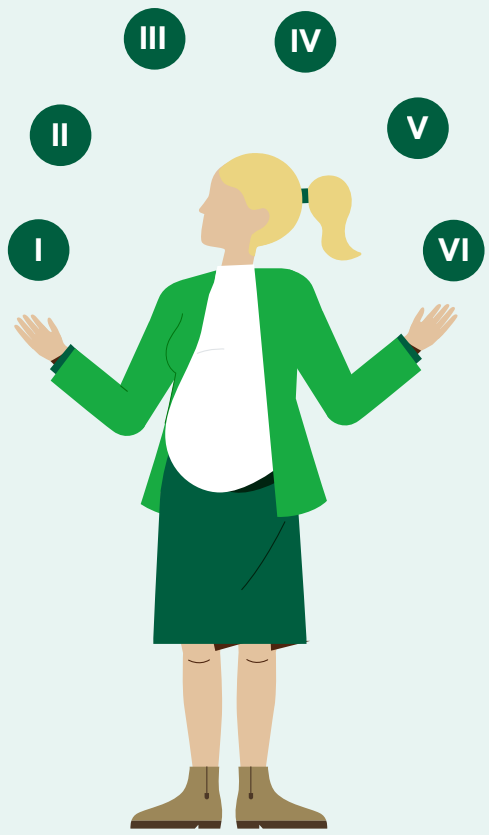
Mehr dazu ↗

- 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.

Grundlage für die Berechnung des Elterngelds der Beschäftigten 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.[24] Allerdings muss die günstigere Steuerklasse während der überwiegenden Zahl der Monate des Bemessungszeitraums gegolten haben.[25] Mit einem Wechsel in eine günstigere Steuerklasse sichert sich eine Schwangere nicht unbedingt auch ein höheres Mutterschaftsgeld (»2.2).



Der Arbeitgeber stellt zur Berechnung des Elterngelds eine entsprechende Bescheinigung aus. Die Deutsche Rentenversicherung Bund fordert bei der für die Elterngeldzahlung zuständigen Behörde die Daten auf

elektronischem Wege vom Arbeitgeber an, wenn die Beschäftigten der elektronischen Übermittlung zugestimmt haben.[26]

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 15)

Zum Beispiel →

Geringverdiener
Eltern mit geringem Einkommen erhalten ein erhöhtes Elterngeld. Gering verdienend im Sinne 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.[27] (Beispiel 16)

Zum Beispiel →

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.[28] 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 17)

Zum Beispiel →

Geschwisterkinder
Werden mehrere Kinder gleichzeitig geboren, erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro für das zweite und jedes weitere Kind.[29] (Beispiel 18)

Zum Beispiel →

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 zum sechsten Geburtstag des ältesten Geschwisterkindes gezahlt. Sind Kinder mit Behinderung unter den Geschwistern, erhöht sich diese Altersgrenze auf das 14. Lebensjahr.[30]

4.5 Elterngeld Plus

Das Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus ist eine Variante des Elterngelds. Es kann ausschließlich oder in Kombination mit dem Basis-Elterngeld bezogen werden. Die Besonderheiten beim Elterngeld Plus bestehen in einer verlängerten Bezugsdauer und einer Änderung bei der Einkommensanrechnung bei Teilzeitarbeit.

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. Mit dem dazugehörigen Partnerschaftsbonus sollen Eltern belohnt werden, die sich Erwerbs- und Erziehungsarbeit für mindestens vier Lebensmonate ihres Kindes gleichberechtigt teilen.

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 32 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 Angebot für Eltern an, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten. Sie können das Elterngeld Plus, das höchstens halb so hoch ist wie das normale Elterngeld ohne Erwerbstätigkeit, doppelt so lange beziehen wie das Elterngeld. Ein Elterngeldmonat sind zwei Elterngeld-Plus-Monate.[31]

Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus ergänzt das Elterngeld Plus. Er besteht aus mindestens zwei, höchstens 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 zwei- bis 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 zwei, höchstens vier aufeinanderfolgenden Monaten,
- zwischen 24 und 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt
- und betreuen und erziehen ihr Kind in dieser Zeit gemeinsam.[32]

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 mindestens zwei, höchstens vier Monaten zusätzlicher Elterngeld-Plus-Bezugszeit unter der Voraussetzung, dass sie in mindestens zwei, höchstens vier aufeinanderfolgenden Monaten nicht weniger als 24 und nicht mehr als 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt erwerbstätig sind.[33]

4.6 Auswirkung des Elterngeldbezugs

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

Beitragsfreie Mitgliedschaft
In der gesetzlichen Krankenversicherung müssen aus dem Elterngeld keine Beiträge gezahlt werden. Versicherungspflichtige, die Elterngeld beziehen, 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 andere Elternteil in der Ehe/Lebenspartnerschaft nicht gesetzlich krankenversichert ist oder weil noch andere Einnahmen vorhanden sind, die die Gesamteinkommensgrenze von 535 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.

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.[34]

4.7 Antragstellung

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.

Zusammenfassung →

Nähere Informationen zur Sozialversicherung und Elternzeit finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

Mehr dazu →

5. Elternzeit

5.1 Anspruch →

5.2 Dauer →

5.3 Aufteilung →

5.4 Stückelung der Elternzeit →

5.5 Antrag und Bindungszeitraum →

5.6 Beschäftigung während der Elternzeit →

5.7 Soziale Sicherung →

5.8 Kündigungsschutz →

Mit der Elternzeit soll Beschäftigten 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.

Arbeitgeber übermitteln den Beginn und das Ende einer Elternzeit ihrer Beschäftigten elektronisch. Die Meldepflicht besteht für alle gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten, bei denen die Tätigkeit für mindestens einen Kalendermonat durch die Elternzeit unterbrochen ist. Bei gesetzlich freiwillig Versicherten melden Arbeitgeber auch Elternzeiten von weniger als einem Kalendermonat.

Für Mütter und Väter, die während der Elternzeit wieder in Teilzeit (und mehr als geringfügig) arbeiten, müssen Arbeitgeber eine Ende-Meldung für die Elternzeit erstellen. Der Zeitraum endet dann an jenem Tag, bevor die Beschäftigung startet. Für Mitarbeitende, die von Beginn der Elternzeit an Teilzeit arbeiten, fällt keine Meldung an. Ausgenommen von der Meldepflicht sind privat Krankenversicherte und geringfügig Beschäftigte. Die Regelung greift für Elternzeiten, die ab dem 1. Januar 2024 beginnen. Die Abgabegründe sind „17“ (Beginn-Meldung) und „37“ (Ende-Meldung).

5.1 Anspruch

Alle Eltern, Betreuenden und Erziehenden, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben einen Anspruch auf Elternzeit zur Betreuung:

- Des leiblichen Kindes (ehelich/nicht ehelich)
- Eines Adoptivkindes
- Eines Pflegekindes, wenn die Adoption beabsichtigt ist
- Von Stiefkindern
- Verwandter Kinder (Enkelkinder, Geschwister oder Kinder von Geschwistern) bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern dieser Kinder

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

- mit dem Kind im selben Haushalt lebt,
- es überwiegend selbst betreut und erzieht,
- während der Elternzeit maximal 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeitet.

Großeltern haben Anspruch auf eine sogenannte Groß-elternzeit. Voraussetzung dafür ist, dass sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich in einer Ausbildung be-findet, die vor dem 18. Lebensjahr begonnen wurde. Großelternzeit besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.[35]

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

5.2 Dauer

Wer einen Anspruch auf Elternzeit hat, kann bis zu drei Jahre je Kind Elternzeit nehmen. Ein Anteil von bis zu

24 Monaten der Elternzeit kann auch auf die Zeit vom dritten bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Die Zustimmung des Unternehmens 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 anderen Elternteils 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. Liegt der dritte Abschnitt ausschließlich zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes, kann der Arbeitgeber diesen Elternzeitabschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Den Eltern steht ansonsten frei, wer von ihnen die Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Daraus ergeben sich für die Eltern folgende Wahlmöglichkeiten:

- Elternteil 1 nimmt drei Jahre Elternzeit in Anspruch.
- Elternteil 2 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.[36]

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.[37]

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 Lebensjahrs des Kindes übertragen („angehängt“) werden.[38]

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.[39] (Beispiel 19)

Zum Beispiel →

5.5 Antrag und Bindungszeitraum

Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit muss dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, dass die

Elternzeit beantragt wird. Für Kinder, die nach dem 1. Mai 2025 geboren wurden, ist dafür eine einfache Mitteilung in Textform (etwa per E-Mail) ausreichend. 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 dem 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 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeiten.[40] 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 Mitarbeitende beschäftigen. (Auszubildende zählen dabei nicht, Teilzeitkräfte werden wie ganztägig 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 32 Stunden verringert werden.

- Keine betrieblichen Gründe dürfen dem entgegenstehen (zum Beispiel keine anderweitigen qualifizierten Beschäftigten 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.[41]

5.7 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 Beschäftigte während der Elternzeit grundsätzlich beitragsfrei versichert.

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.

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 Lebensjahrs 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 20)

Zum Beispiel →

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.

5.8 Kündigungsschutz

Für die Dauer der Elternzeit besteht ein gesetzlicher Kündigungsschutz, und zwar beginnend mit der Antragstellung.[42] Der Kündigungsschutz gilt allerdings nicht für die Beschäftigung, die während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wird.[43] 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.

Beschäftigte selbst können während der Elternzeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglich vereinbarten Fristen kündigen. Zum Ende der Elternzeit ist nach dem BEEG von dem oder der Beschäftigten 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, die Mitarbeitende – insbesondere durch ein geringeres Entgelt – schlechterstellt, 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.

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

Urlaubsanspruch
Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kann der Arbeitgeber den Urlaub um ein Zwölftel kürzen.[44] 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 Folgejahrs. 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.[45] Den Urlaub abzugelten, anstatt ihn während – gegebenenfalls mehrerer – Elternzeiten hindurch „mitzunehmen", ist nicht zulässig, auch dann nicht, wenn Beschäftigte dies wünschen. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung bedarf es keiner Übertragung auf den Zeitraum nach der Elternzeit. Beschäftigte können 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.[46]

Weiteres Wissen zum Thema vermittelt das Modul 5 „Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit" des interaktiven Online-Trainings „Basiswissen Sozialversicherung".

Mehr dazu →

Zusammenfassung →

Jetzt informieren

Kennen Sie schon die Online-Seminare der AOK?

Online-Seminare
Termine 2026

Februar

- Ende von Beschäftigungen
- Zusammenarbeit der Generationen

März

- Saisonkräfte in der SV

April

- Personaleinsatz bei anderen Arbeitgebern

Mai

- Mehr Wertschätzung für Basisarbeitende
- Entgeltabrechnung: Praxistipps

Juni

- Probearbeit und Praktikum
- Digital gewandt = kompetent?

September

- Pflege und Beruf vereinbaren

November

- Trends & Tipps 2027

Bei aktuellen Entwicklungen werden Seminarthemen angepasst.

AOK. Die Gesundheitskasse.

Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Mehr dazu →

Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Mehr dazu →

Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Mehr dazu →

6. Anhang

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 und Fundstellen

↓ Mit einem Klick auf die Fußnote kommen Sie zur entsprechenden Textstelle zurück.

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

Alle Zusammenfassungen, Grafiken und Tabellen

Zusammenfassung

Mutterschutz

- Zu den weitreichenden Schutzbestimmungen für Schwangere 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.
- Die Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz betragen sechs Wochen vor und acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Entbindung. Auch wenn bei der Ermittlung des mutmaßlichen Entbindungstags nicht immer eine „Punktlandung" gelingt, ist gewährleistet, dass die Gesamtdauer der Schutzfristen immer mindestens 99 beziehungsweise 127 Tage beträgt.
- Seit dem 1. Juni 2025 gibt es für Frauen, die eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erleiden, einen gestaffelten Mutterschutz.

Zurück zum Inhalt →

Zusammenfassung

Arbeitgeberzuschuss

- Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld ist für die Dauer der gesetzlichen Schutzfristen zu zahlen und sorgt zusammen mit dem beitragsfreien Krankenversicherungsschutz dafür, dass gesetzlich Krankenversicherte 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.

Zurück zum Inhalt →

Zusammenfassung

Entgeltfortzahlungsversicherung

- 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.

Zurück zum Inhalt →

Zusammenfassung

Elterngeld

- Eltern, 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.
- 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.

Zurück zum Inhalt →

Zusammenfassung

Elternzeit

- 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 32 Wochenstunden möglich.
- Der Kündigungsschutz sorgt dafür, dass auch längere Elternzeiten nicht ins berufliche Abseits führen.

Zurück zum Inhalt →

Mutterschutzlohn
Berechnung

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 insgesamt 1.450 €, 1.630 € im April und 1.570 € im März.

Seit Juni ist Frau Gelhardt schwanger; ab 1.9. 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. bis zum Beginn der Schutzfrist einen Anspruch auf eine monatliche Bruttolohnzahlung von 1.550 €; dieser Betrag ist beitrags- und steuerpflichtig.

Mutterschutzlohn
Berechnung

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.

Zurück zum Inhalt →

Beginn der Schutzfrist

Beispiel 3

Lisa Klein entbindet voraussichtlich am 1.11.2026.

Beginn der Schutzfrist		Schutzfrist		voraussichtlicher Entbindungstag
20.9.2026	→	6 Wochen	→	1.11.2026
(31.10.2026 – 42 Kalendertage = 20.9.2026)				
Letzter Arbeitstag ist somit Samstag, der 19.9.2026 (wenn nicht arbeitsfrei).				

Zurück zum Inhalt →

Ende der Schutzfrist

Beispiel 4

Linn Schmidt sollte am 2.11.2026 voraussichtlich entbinden. Tatsächlich kommt das Kind am 31.10.2026 zur Welt (keine Mehrlings- oder Frühgeburt).

Tatsächlicher Entbindungstermin		Schutzfrist		Ende der Schutzfrist
31.10.2026	→	8 Wochen	→	26.12.2026
(1.11.2026 + 56 Kalendertage = 26.12.2026)				
Aufgrund der zeitlich früheren Geburt verlängert sich die Schutzfrist um 2 Tage.				28.12.2026
Schutzfrist 21.9. bis 28.12.2026 =				99 Tage
Erster Arbeitstag für Linn Schmidt ist somit Dienstag, der 29.12.2026.				

Zurück zum Inhalt →

Verlängerung der Schutzfrist

Beispiel 5

Billy Masour sollte am 2.11.2026 voraussichtlich entbinden. Tatsächlicher Geburtstermin ist der 13.10.2026, das Kind wog bei der Geburt 2.200 g (Frühgeburt).

Tatsächlicher Entbindungstermin		Schutzfrist		Ende der Schutzfrist
13.10.2026	→	12 Wochen	→	5.1.2027
(14.10.2026 + 84 Kalendertage = 5.1.2027)				
Aufgrund der zeitlich früheren Geburt verlängert sich die Schutzfrist um 20 Tage.				25.1.2027
Schutzfrist 21.9.2026 bis 25.1.2027 =				127 Tage
Erster Arbeitstag für Billy Masour ist somit Dienstag, der 26.1.2027.				

Zurück zum Inhalt →

Verlängerung der Schutzfrist

Beispiel 6

Gabriele Lu sollte am 1.11.2026 voraussichtlich entbinden. Tatsächlicher Geburtstermin ist der 4.11.2026.

Tatsächlicher Entbindungstermin		Schutzfrist		Ende der Schutzfrist
4.11.2026	→	8 Wochen	→	30.12.2026
(5.11.2026 + 56 Kalendertage = 30.12.2026)				
Aufgrund der zeitlich späteren Geburt verlängert sich die Schutzfrist vor der Geburt um 3 Tage.				30.12.2026
Schutzfrist 20.9. bis 30.12.2026 =				102 Tage

Erster Arbeitstag für Gabriele Lu ist Donnerstag, der 31.12.2026 (wenn nicht arbeitsfrei).

Zurück zum Inhalt →

Berechnungsgrundlage Arbeitgeberzuschuss

Beispiel 7
Miriam Starke wird voraussichtlich am 12.11.2026 entbinden. Die Schutzfrist beginnt somit am 1.10.2026.
Arbeitgeber A
Der Betrieb rechnet das Arbeitsentgelt für die Belegschaft 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 2026 maßgeblich.
Arbeitgeber B
Der Betrieb rechnet das Arbeitsentgelt für die Belegschaft 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 2026 berücksichtigt werden.

Zurück zum Inhalt →

Berechnungsgrundlage Arbeitgeberzuschuss

Beispiel 8

Für die Berechnung des Zuschusses für Miriam Starke (Beispiel 7, Arbeitgeber A) ist das Arbeitsentgelt der Monate Juli, August und September 2026 maßgeblich. Allerdings hatte Frau Starke im Zeitraum vom 1.8. bis 31.8.2026 unbezahlten Urlaub.

Im Monat August 2026 wurde kein Arbeitsentgelt gezahlt, demnach müssen die Entgeltmonate Juni, Juli und September 2026 für die Zuschussberechnung berücksichtigt werden.

Zurück zum Inhalt →

Arbeitgeberzuschuss bei Monatsverdienst

Beispiel 9	
Für Lara Meyer beginnt die Schutzfrist am 5.11.2026. 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 2026. Krankengeldzahlung in der Zeit vom 9.9. bis 15.9.2026.	
Nettoarbeitsentgelt monatlich (August und Oktober 2026)	1.050 €
Nettoarbeitsentgelt Monat September 2026	805 €
Berechnung:	
Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt (3.150 € ÷ 90 Tage =)	35 €
Mutterschaftsgeld	13 €
Arbeitgeberzuschuss	22 €
b) Mit verschuldeter Arbeitsversäumnis	
Lara Meyer hat in der vorgenannten Zeit statt des Krankengeldbezugs unentschuldigt gefehlt.	
Berechnung:	
Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt (2.905 € ÷ 90 Tage =)	32,28 €
Mutterschaftsgeld	13 €
Arbeitgeberzuschuss	19,28 €

Zurück zum Inhalt →

Arbeitgeberzuschuss bei Stunden-, Stück- oder Akkordlohn

Beispiel 10

Für Marga Stenz beginnt die Schutzfrist am 5.12.2026. Die betriebliche Entgeltabrechnung erfolgt am 2. des Monats für den abgelaufenen Monat. Der Ausgangszeitraum umfasst die Monate September, Oktober und November 2026.

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

Zurück zum Inhalt →

Mutterschaftsgeld

Beispiel 11	
Katharina Platz entbindet mutmaßlich am 8.10.2026, tatsächlich am 9.10.2026.	
Schutzfrist	27.8. bis 4.12.2026 (= 100 Tage)
Monatliches Nettoarbeitsentgelt	2.220 €
Tägliches Nettoarbeitsentgelt (2.220 € ÷ 30 =)	74 €
a) Sie ist gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin.	
Mutterschaftsgeld (100 Tage × 13 €)	1.300 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage × (74 € – 13 €)]	6.100 €
Summe der Geldleistungen	7.400 €
b) Vergleich bei privater Krankenversicherung	
Mutterschaftsgeld (einmaliger Festbetrag)	210 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage × (74 € – 13 €)]	6.100 €
Summe der Geldleistungen	6.310 €
Fazit: Als gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin erhält Katharina Platz 1.090 € (7.400 € – 6.310 €) mehr an Geldleistungen.	

Zurück zum Inhalt →

Minijob und Arbeitgeberzuschuss

Beispiel 12

Silvia Preetz ist über ihren Ehemann bei der AOK familienversichert und übt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Ihr monatlich gleichbleibendes Nettoarbeitsentgelt beträgt 603 €.

Frau Preetz entbindet mutmaßlich am 18.10.2026, tatsächlich am 19.10.2026. Sie hat Anspruch auf folgende Geldleistungen:

Mutterschaftsgeld (einmaliger Festbetrag)	210 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage × (20,10 € – 13 €)]	710 €
Summe:	**920 €**

Zurück zum Inhalt →

Erstattung aus der Umlage 2

Beispiel 13	
Katharina Platz entbindet am 9.10.2026. (Der mutmaßliche Entbindungstermin war der 8.10.2026.)	
Schutzfrist	27.8. bis 4.12.2026 (= 100 Tage)
Monatlicher Nettoverdienst	2.220 €
Täglicher Nettoverdienst	74 €
Frau Platz ist gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerin.	
Mutterschaftsgeld (100 Tage × 13 € =)	1.300 €
Arbeitgeberzuschuss [100 Tage × (74 € – 13 € =)]	6.100 €

Der Arbeitgeber hat folgenden Erstattungsanspruch:

Zeitraum	Kalendertage
27.8. bis 8.10.2026	43
9.10.2026	1
10.10. bis 4.12.2026	56
Insgesamt	100
Erstattungsanspruch aus der Umlage 2	6.100 €

Arbeitgeberzuschuss bei Fehlgeburt

Beispiel 14

Natalie Brunner erleidet am 14.6.2026 eine Fehlgeburt in der 15. Schwangerschaftswoche. Daraufhin beginnt die ihr zustehende Schutzfrist von zwei Wochen.

Schutzfrist	14.6. bis 27.6.2026 (= 14 Tage)
Monatliches Nettoarbeitsentgelt regulär	1.800 €
Kalendertägliches Mutterschaftsgeld (14 Tage × 13 € =)	182 €
Berechnung des Arbeitgeberzuschusses:	
Schritt 1: Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt der letzten drei Monate berechnen: (1.800 € × 3 Monate ÷ 90 Tage =)	60 €
Schritt 2: Davon Mutterschaftsgeld abziehen: (60 € – 13 € =)	47 €
Schritt 3: Arbeitgeberzuschuss auf Dauer der Schutzfrist anwenden: (14 Tage × 47 € =)	658 €

Der Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld beträgt für die Schutzfrist 658 € (steuer- und beitragsfrei). Das Mutterschaftsgeld beträgt 182 € (13 € × 14 Kalendertage).

Zurück zum Inhalt →

Berechnung des Elterngelds

Beispiel 15

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 €**

Zurück zum Inhalt →

Berechnung des Elterngelds

Beispiel 16		
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 €.		
Das 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 €.		

Zurück zum Inhalt →

Absenkung des Elterngelds

Beispiel 17

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 €.

Das 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 €.

Zurück zum Inhalt →

Geschwisterkinder

Beispiel 18

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 €**

Zurück zum Inhalt →

Stückelung der Elternzeit

Beispiel 19

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 Lebensjahrs in Anspruch nimmt. Danach beansprucht sie mit Zustimmung des Arbeitgebers den verbleibenden Rest der ersten Elternzeit.

Zurück zum Inhalt →

Arbeitslosenversicherung

Beispiel 20	
Doris Lang ist seit Jahren arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt.	
Sie entbindet am	15.10.2026
Sie erhält Mutterschaftsgeld ab	3.9.2026
Doris Lang ist arbeitslosenversicherungspflichtig aufgrund des Mutterschaftsgeldbezugs vom 3.9. bis 14.10.2026 und aufgrund der Kindererziehung vom 15.10.2026 bis 14.10.2029.	

Zurück zum Inhalt →