

Fachinformationen für Arbeitgeber 2019

gesundes

unternehmen

AOK
Die Gesundheitskasse.

Mutterschutz & Ausgleichsverfahren



MERKBLATT

**Mehr
News &
Infos**

aok-business.de

Das Arbeitgeber-
portal Ihrer AOK

MUTTERSCHUTZ

Seit dem 1. Januar 2018 gelten die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht mehr nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern nunmehr auch für

- › arbeitnehmerähnliche Selbstständige,
- › Frauen, die einen Freiwilligendienst leisten,
- › Entwicklungshelferinnen und
- › Schülerinnen und Studentinnen, soweit ihnen seitens der Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgegeben werden oder sie ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren.

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 ggf. anfallenden Kosten selbst tragen.

Kündigungsverbot

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf der nachgeburtlichen Schutzfrist, mindestens jedoch für einen Zeitraum von vier Monaten nach der Entbindung ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber bis auf wenige Ausnahmen unzulässig. Ein Kündigungsverbot besteht ebenfalls für die Zeit bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach Ablauf der zwölften Schwangerschaftswoche.

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für Schwangere

Das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) enthält eine – nicht abschließende – Aufzählung von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen eine sogenannte unverantwortbare Gefährdung in Betracht kommt. Diese sind zu vermeiden. Dazu gehören z. B. Tätigkeiten, bei denen die Frau

- › bestimmten Gefahrstoffen (z. B. Blei oder Quecksilber) ausgesetzt ist,
- › bestimmten Biostoffen (z. B. Rötelnvirus) ausgesetzt ist,
- › Hitze, Kälte und Nässe ausgesetzt ist,
- › schwere körperliche Arbeiten verrichten muss,
- › Akkordarbeit und Fließbandarbeit mit erhöhtem oder vorgeschriebenem Arbeitstempo verrichten muss.

Wird eine unverantwortbare Gefährdung festgestellt, sind Schutzmaßnahmen einzuleiten. Hierfür gilt seit dem 1. Januar 2018 folgende Reihenfolge:

1. Die Arbeitsbedingungen sind durch Schutzmaßnahmen entsprechend umzugestalten. Kann die unverantwortbare Gefährdung dadurch ausgeschlossen werden, darf die bisherige Beschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz weiterhin ausgeübt werden.
2. Sofern die Umgestaltung des Arbeitsplatzes wegen eines unverhältnismäßig hohen Aufwands nachweislich nicht möglich ist, kommt als zweite Option die Umsetzung auf einen zumutbaren geeigneten Arbeitsplatz in Betracht.
3. Erst wenn auch die Umsetzung auf einen „ungefährlichen“ Arbeitsplatz nicht möglich ist, greift ein Beschäftigungsverbot und eine Weiterbeschäftigung darf nicht erfolgen. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Arbeitsleistung auch tatsächlich eingestellt wird.

Durch diese Regelung wird vermieden, dass Beschäftigungsverbote nicht „vorschnell“ und womöglich gegen den Willen der Mitarbeiterin in Kraft treten können. Der Weiterbeschäftigung ist grundsätzlich Vorrang einzuräumen.

Ist nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit der Schwangeren oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet und kann die Gefährdung auch nicht durch Zuweisung geeigneter und zumutbarer Tätigkeiten abgewendet werden, kann ein ärztliches Beschäftigungsverbot für die vertraglich geschuldete Tätigkeit ausgesprochen werden. Der Arzt muss dabei entscheiden, ob die Arbeitnehmerin aufgrund eingetretener Komplikationen arbeitsunfähig krank ist oder ob zum Schutz von Mutter oder Kind ein Beschäftigungsverbot geboten ist.

Nachtarbeitsverbot

Nachtarbeit ist mit besonderen Anstrengungen für die schwangere und stillende Frau verbunden und ist deshalb grundsätzlich verboten. Als Nachtarbeit gilt die Zeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr.

Für die Zeit zwischen 20:00 Uhr und 22:00 Uhr kann die Beschäftigung ausnahmsweise erlaubt werden, wenn

- › sich die Frau ausdrücklich dazu bereit erklärt (die Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden),
- › ein ärztliches Zeugnis die Unbedenklichkeit der Nachtarbeit bescheinigt und
- › insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die Ausnahmegenehmigung ist bei der Aufsichtsbehörde zu beantragen. Solange die Aufsichtsbehörde den Antrag nicht ablehnt oder die Beschäftigung nicht vorläufig untersagt, darf die Beschäftigung unter Beachtung der o.g. Punkte weiterhin ausgeübt werden. Lehnt die Aufsichtsbehörde nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt der Antrag als genehmigt. Für die Zeit nach 22:00 Uhr bleibt es beim generellen Verbot. Eine Beschäftigung nach 22:00 Uhr ist auch ab 1. Januar 2018 nur in besonders begründeten Einzelfällen und nur mit einer vorherigen Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde möglich. Beschäftigungsverbote bestehen außerdem für die Dauer der Schutzfristen.

Flexibilisierung beim Verbot von Sonntags- und Feiertagsarbeit

Die bis zum 31. Dezember 2017 gültige, auf branchenspezifische Lösungen gerichtete Ausnahme vom Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen, wurde ab 1. Januar 2018 durch eine Neuregelung ersetzt, die auf die Zulässigkeitsbeschränkungen der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach dem Arbeitszeitgesetz zurückgreift.

Seit dem 1. Januar 2018 darf ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

- › sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen),
- › eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
- › der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- › insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Auch die beabsichtigte Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist der Aufsichtsbehörde anzuzeigen. In besonders gelagerten Einzelfällen kann die Aufsichtsbehörde die Sonntags-/Feiertagsarbeit verbieten.

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.

Der Mutterschutzlohn stellt steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Erhöhungen des Arbeitsentgelts, die nicht nur vorübergehender Art sind (z.B. eine Tarifierhöhung) sind auch bei der Mutterschutzlohnzahlung zu berücksichtigen. Die schwangere Frau hat jeweils Anspruch auf den Vergütungsbetrag, den sie erhalten hätte, wenn sie weitergearbeitet hätte.

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.

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.

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.

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. Die Schutzfrist nach der Geburt verlängert sich immer dann auf zwölf Wochen, wenn

- › das Kind zu früh geboren wurde
- › eine Mehrlingsgeburt vorliegt
- › bei dem Kind innerhalb der ersten acht Wochen nach der Entbindung eine Behinderung festgestellt wurde und die Mutter die Verlängerung der Schutzfrist beantragt.

Ob es sich um eine Frühgeburt handelt, entscheidet der Arzt oder die Hebamme. Die Krankenkasse informiert den Arbeitgeber über die Verlängerung der Schutzfrist.

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.

Arbeitgeberzuschuss

Für die Dauer der Schutzfristen zahlt die Krankenkasse ein sogenanntes Mutterschaftsgeld als Einkommensersatz an die Arbeitnehmerin. 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.

Berechnung

Zum Arbeitsentgelt für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses gehören generell alle aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Beträge, auch soweit diese nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen und kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen, so z. B. 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),
- › einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das in den Berücksichtigungszeitraum fällt, sowie
- › Entgeltminderungen aufgrund von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen und unverschuldeter Arbeitsversäumnis.

Für die Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses gibt es unterschiedliche Berechnungsarten. Welche im Einzelnen anzuwenden ist, hängt davon ab, ob das Arbeitsentgelt als fester Monatsverdienst gezahlt wird oder ob eine Stunden-, Stück- oder Akkordlohnvereinbarung vorliegt.

Nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen

Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, erhalten ebenfalls Mutterschaftsgeld – aber nur in Höhe von höchstens 210 Euro für die gesamten Schutzfristen. Ausgezahlt wird es vom Bundesversicherungsamt, Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn (www.mutterschaftsgeld.de). Für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses ist in solchen Fällen vom täglichen Nettoentgelt ein (fiktives) Mutterschaftsgeld von 13 Euro abzuziehen.

Beitragsfreie Versicherung als AOK-Vorteil

Schwangerschaft und Mutterschutz zeigen weitere Vorteile der AOK-Mitgliedschaft 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 AOK-versicherte Arbeitnehmerin genießt während ihrer Schutzfristen einen beitragsfreien Versicherungsschutz. Zu den geringeren Geldleistungsansprüchen aus der privaten Krankenversicherung kommen also erhebliche Mehrbelastungen bei den Beitragszahlungen hinzu.

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. Voraussetzung dafür ist, dass diese Zahlungen zusammen mit den Sozialleistungen das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50 Euro monatlich überschreiten. Bis zu diesem Betrag führt ein Überschreiten des SV-Freibetrags (Differenz zwischen Nettoentgelt und Nettosozialleistung) nicht zur Beitragspflicht. Wird die Bagatellgrenze jedoch in einem Monat überschritten, ist das gesamte den SV-Freibetrag übersteigende Arbeitsentgelt beitragspflichtig.

Entgeltbescheinigung

Zur Berechnung des Mutterschaftsgelds füllt der Arbeitgeber den entsprechenden Vordruck aus und übermittelt ihn elektronisch an die Krankenkasse (z. B. AOK) der Mitarbeiterin. Die Übertragung der Entgeltbescheinigung erfolgt entweder direkt aus dem Entgeltabrechnungsprogramm oder mit einer Ausfüllhilfe; z. B. mit der Software sv.net. Bestandteil des elektronisch übermittelten Datensatzes sind u. a. die Schlüsselzahlen für die Abgabegründe: 03 = Entgeltbescheinigung KV bei Mutterschaftsgeld.



ENTGELTFORTZAHLUNGSVERSICHERUNG

6

Aus der Umlagekasse U2 erhält der Arbeitgeber alle Aufwendungen, die ihm im Rahmen der Mutterschaft seiner Arbeitnehmerinnen entstanden sind, ersetzt. Dazu gehören:

- › der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld,
- › das bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt,
- › die ggf. pauschalierten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung aus den Arbeitsentgelten bei Beschäftigungsverboten.

Anders als bei der Entgeltfortzahlungsversicherung für Krankheitsaufwendungen (U1) nehmen alle Betriebe an diesem Ausgleichsverfahren für Mutterschaftsaufwendungen teil. Die Zahl der Beschäftigten spielt dabei keine Rolle.

Um die Erstattungsleistungen finanzieren zu können, entrichten die Arbeitgeber die Umlage 2. Die Satzung der jeweiligen Krankenkasse legt den entsprechenden Prozentsatz fest.

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.

Umlagekasse

Umlagekasse ist stets die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Es gilt also der Grundsatz „Umlage folgt Krankenversicherung“.

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 immer die Mini-job-Zentrale die zuständige Ausgleichskasse.



ELTERNGELD UND ELTERNZEIT

Elterngeld

Im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen Mütter und Väter Elterngeld erhalten. Insbesondere besteht ein Anspruch nur, wenn Mütter und Väter

- › ihre Kinder nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
 - › nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich im Monatsdurchschnitt erwerbstätig sind,
 - › mit ihren Kindern in einem Haushalt leben und
 - › einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.
- › im letzten abgeschlossenen Veranlagungszeitraum ein zu versteuerndes Einkommen haben, das nicht mehr als 250.000 Euro (bei Ehepaaren: 500.000 Euro) beträgt.

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

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

Kinder

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

Für Kinder, die nach dem besonderen Kinder- und Jugendrecht 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 Lebenspartnerinnen bzw. -partner Elterngeld erhalten können.

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

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

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.

Bezugsdauer

Das Elterngeld („Basis-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 sog. 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 (z. B. durch Arbeitsreduzierung).

Nur ein Elternteil kann ausnahmsweise 14 Monate Elterngeld beziehen, wenn

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

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

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.

Höhe

Erwerbstätige Eltern, die ihr Berufsleben unterbrechen, erhalten Elterngeld; es beträgt grds. 67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit, mindestens 300 Euro, höchstens 1.800 Euro. Zur Elterngeldberechnung wird bei Arbeitnehmern das Bruttoarbeitsentgelt um pauschalierte Werte für Steuern und Sozialabgaben vermindert.

Grundlage für die Berechnung des Elterngelds der Arbeitnehmer ist das um pauschalierte gesetzliche Abzüge verminderte Bruttoentgelt. Persönliche Steuerfreibeträge (z. B. für erhöhte Werbungskosten, wegen einer Schwerbehinderung) wirken sich nicht auf die Elterngeldberechnung aus. Der Arbeitgeber stellt zur Berechnung des Elterngelds eine entsprechende Bescheinigung aus.

Teilzeitarbeit und Elterngeld Plus

Für erwerbstätige Eltern, die bereits während des Elterngeldbezugs (wieder) einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist das Elterngeld Plus eine attraktive Alternative. Das Elterngeld Plus stellt dabei eine eigenständige Gestaltungskomponente dar, die ggf. 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. Elterngeld Plus kann nur für Geburten nach dem 30. Juni 2015 gewährt werden.

Berechnung und Zahlungsdauer des Elterngelds Plus

Das Basis-Elterngeld orientiert sich grds. am monatlichen Erwerbseinkommen vor der Geburt und beträgt mindestens 300 Euro, höchstens 1.800 Euro und ersetzt damit in der Regel das Voreinkommen um 65 Prozent.

Während des Bezugs von Elterngeld ist eine Teilzeitbeschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt erlaubt. Ersetzt wird 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 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. Hierbei gilt: Ein Elterngeldmonat sind zwei Elterngeld-Plus-Monate.

Antrag auf Elterngeld

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.

Elternzeit

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. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. 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. Die übertragene Elternzeit bleibt auch bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten.

Die Elternzeit ermöglicht die Freistellung von der Arbeitspflicht bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis. Das Elterngeld soll den Einkommensverlust ausgleichen.

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 nichtehelich),
- › eines Adoptivkindes,
- › eines Pflegekindes, wenn die Adoption beabsichtigt ist, von Stiefkindern sowie
- › verwandter Kinder (Enkelkinder, Bruder, Nefte oder eine Schwester oder Nichte) bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern.

Der daraus entstehende Anspruch auf Elternzeit ist an weitere Voraussetzungen geknüpft; u. a. wird 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 sog. 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.

Stückelung der Elternzeit

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können jederzeit die vorzeitige Beendigung der Elternzeit vereinbaren. Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf vorzeitige Rückkehr in den Fällen, wenn durch die Fortsetzung der Elternzeit für ihn eine besondere Härte entsteht. Eine besondere Härte liegt beispielsweise vor bei Eintritt einer schweren Krankheit oder wenn ein Elternteil verstirbt. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber seine Ablehnung auf vorzeitige Rückkehr nur binnen vier Wochen seit Antragstellung schriftlich erklären. Für die Ablehnung müssen dringende betriebliche Gründe angegeben werden können.

Außerdem kann die Elternzeit zur Inanspruchnahme der Schutzfristen ganz ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden; in diesen Fällen soll die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.

Der durch die vorzeitige Beendigung verbleibende Anteil von bis zu 24 Monaten kann auf die Zeit nach Vollendung des dritten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen („angehängt“) werden.

Beispiel

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 beansprucht sie den verbleibenden Rest der ersten Elternzeit.

Beide Elternteile können ihre Elternzeit in je drei Abschnitte aufteilen. Der Arbeitgeber kann einen dritten Elternzeitabschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, sofern der dritte Abschnitt zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

Antrag auf Elternzeit

Spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit muss dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, dass die Elternzeit beantragt wird. In dringenden Fällen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Gleichzeitig ist die geplante zeitliche Verteilung für zwei Jahre festzuschreiben. Eine Festlegung für zwei Jahre 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.

Beschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit dürfen beide Elternteile höchstens 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeiten. Eltern und Arbeitgeber müssen sich dazu innerhalb von vier Wochen einigen. Kommt es nicht zu dieser Einigung, besteht ggf. ein zweimaliger Anspruch auf Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Dazu ist Voraussetzung, dass

- › der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (Auszubildende zählen dabei nicht, Teilzeitkräfte werden wie ganztägig Beschäftigte bewertet),
- › das Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat,
- › die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von 15 bis 30 Stunden verringert werden soll,
- › keine betrieblichen Gründe entgegenstehen (z. B. keine anderweitigen qualifizierten Mitarbeiter vorhanden, schwerwiegende organisatorische Gründe),
- › der Anspruch dem Arbeitgeber sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt wurde.

Möchten Eltern innerhalb der Elternzeit zwischen 15 und 30 Wochenstunden Teilzeit arbeiten, kann der Arbeitgeber die Teilzeit nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Zustimmung des Arbeitgebers gilt als erteilt, wenn der Antrag nicht innerhalb von vier Wochen abgelehnt wird. Soll die Teilzeitarbeit während einer Elternzeit vom dritten bis achten Lebensjahr des Kindes stattfinden, gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Ablehnung nicht binnen acht Wochen erfolgt.

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

Übergangsregelungen für Geburten vor dem 1. Juli 2015

Die beschriebenen Regelungen zur Elternzeit gelten uneingeschränkt nur für Geburten nach dem 30. Juni 2015. Für Geburten vor dem 1. Juli 2015 sind die bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Vorschriften weiterhin anzuwenden. Diese betreffen insbesondere 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 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.
- › 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/der Arbeitnehmerin nur der Klageweg zum Arbeitsgericht.

Kündigungsschutz und Urlaubsansprüche

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