

rat

DGB



Rechte und Ansprüche
von Eltern und Pflegenden



IMPRESSUM

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand
Abt. Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
gfr@dgb.de
www.dgb.de
www.frauen.dgb.de
verantwortlich: Elke Hannack, Anja Weusthoff

Redaktion:

Barbara Haas, Silke Raab

Layout:

Stegschuster + Schulz, Berlin

Fotos:

Titelbild: bluedesign/fotolia.de

S. 10: Kzenon/Pitopia.de, S. 11: photobac/iStockPhoto.com, S. 13: S.Kobold/Fotolia.com,
S. 14: Michael Schütze/Fotolia.com, S. 20: RyanJLane/iStockPhoto.com,
S. 23: L. Böse/Pitopia.de, S. 24: Karin & Uwe Annas/Fotolia.com,
S. 27: Woodapple/Fotolia.com, S. 34: Max/pitopia.de,
S. 37: Andrey Bandurenko/Fotolia.com, S. 42: FM2/Fotolia.com,
S. 52: AVAVA/iStockPhoto.com, S. 60: BilderBox.com, S.63: photophonie/Fotolia.com,
S. 68: Subbotina Anna/Fotolia.com, S. 70: kali9/iStockPhoto.com,
S. 73: Kzenon/Fotolia.com, S. 80: drubig-photo/Fotolia.com, S. 83: P. Jobst/Pitopia.de,
S. 84: Tobif82/Fotolia.com, S. 85: Klaus Eppele/Fotolia.com,
S. 87: DOC RABE Media/Fotolia.com, S. 88: weseetheworld/Fotolia.com,
S. 91: Thomas Francois/Fotolia.com, S. 93: Alexander Rath/Fotolia.com,
S. 94: Marco2811/Fotolia.com, S. 101: Robert Kneschke /Fotolia.com

Stand: Juni 2015

Kostenloser Download im DGB-Bestellsystem:

www.dgb-bestellservice.de

Alle Angaben in diesem Ratgeber wurden sorgfältig zusammengestellt und geprüft.
Trotzdem können wir keine Haftung für Vollständigkeit oder Richtigkeit übernehmen.



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Rechte und Ansprüche
von Eltern und Pflegenden

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Schwangerschaft	11
Schwanger im Studium	11
Schwanger in Ausbildung und Beruf	15
Elternschaft	21
Elternzeit	21
Elterngeld	34
Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus	45
Betreuungsgeld	49
Rückkehr in den Beruf	52
Arbeitsplatz und Arbeitszeit	53
Minijobs	59
Familie und Betreuung	63
Kranke Kinder	64
Kranke Eltern	68
Pflegebedürftige Angehörige	70
Familie und Finanzen	81
Kindergeld	81
Steuerfreibeträge	82
Steuerklassenwahl	85
Steuerklassenwechsel	86
Unterhalt	87
Vorsorge für das Alter	93



Gesetzliche Rente	94
Staatlich geförderte private Altersvorsorge	101
Betriebliche Altersvorsorge	102
Weitere Informationsmöglichkeiten	104



Vorwort

Mal ehrlich: Den idealen Zeitpunkt für Familiengründung gibt es nicht. Nicht für Frauen und nicht für Männer. Die Mehrzahl der jungen Frauen möchte berufstätig sein und finanziell unabhängig. Dieser Wunsch deckt sich mit den Erwartungen ihrer Männer und der Gesellschaft. Mehr als 90 Prozent der Frauen wünschen sich auch Kinder, wie das Update 2013 der Studie „Frauen auf dem Sprung“ der Soziologin Jutta Allmendinger ergab. Beide Wünsche zu verwirklichen, ist nicht einfach, weil die Anforderungen in der Arbeitswelt steigen, die Männer mehrheitlich noch nicht bereit sind, dem Wunsch der Frauen und ihren eigenen Erwartungen durch Verhaltensänderungen gerecht zu werden und Eltern gleichzeitig viel Engagement für die Betreuung und Bildung ihrer Kinder aufbringen sollen und wollen.

Es kann jedoch umso leichter gelingen, Beruf und Familie zu vereinbaren, wenn Frauen und Männer wissen, welche Unterstützung sie dabei erwarten können. Hierbei soll der Ratgeber „Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Rechte und Ansprüche von Eltern und Pflegenden“ eine Hilfe sein.

Unerheblich, ob Frauen bereits in der Ausbildung Mutter werden oder erst während ihrer Berufstätigkeit – die Entscheidung für ein Kind wirft Fragen auf: Wann muss die Schwangerschaft dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden, welche finanzielle Unterstützung bekommen Eltern, wie gelingt der Wiedereinstieg in den Beruf und wer hilft im Haushalt?

Schon vor der Entscheidung für ein Kind sollten Frauen und Männer sich bewusst machen, dass sich damit nicht nur ihre Lebens-, sondern auch die Finanzplanung ändert. Kinder kosten Geld, und Paare können sich nicht immer darauf verlassen, dass beide Partner gemeinsam für das Kind sorgen werden. Frauen müssen im Fall einer Trennung ihre Existenz selbst sichern. Ihre Alterssicherung ist Spiegel-

bild ihres Lebenslaufs: Berufswahl und Ausbildung, Erwerbstätigkeit, reduzierte Arbeitszeiten und Unterbrechungen – wichtige Lebensentscheidungen beeinflussen die finanzielle Absicherung im Alter.

Mit zunehmendem Alter der Berufstätigen und ihrer Kinder verändern sich die Familienpflichten. Die Betreuung der Kinder steht nicht mehr im Vordergrund. Stattdessen kommt die Aufgabe auf sie zu, ihre kranken Eltern oder andere Angehörige zu pflegen. Auch dies ist Thema dieses Ratgebers.

Die Frauen in den DGB-Gewerkschaften möchten beiden Anliegen zur Berechtigung verhelfen:

- Der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen, weil sie für die meisten zur unmittelbaren und langfristigen Existenzsicherung unentbehrlich und alternativlos ist,
- und dem Familienleben in all seinen Formen und Facetten, weil Gesellschaft ohne Rückhalt, Unterstützung und gegenseitige Verantwortung in der Familie nicht funktionieren würde.

Sie tun dies auf politischer Ebene und kämpfen für gute Arbeit und politische Rahmenbedingungen, die beides – Erwerbstätigkeit und Familie – ermöglichen und schließlich selbstverständlich werden lassen: für Männer und für Frauen.

Und sie tun dies ganz praktisch wie mit diesem Ratgeber, der auf der Grundlage der geltenden rechtlichen Bestimmungen Männer und Frauen dabei unterstützen will, wegen familiärer Verpflichtungen nicht auf Erwerbstätigkeit zu verzichten und umgekehrt.



Mit neuen Regierungskoalitionen verändern sich regelmäßig auch die Rechtsgrundlagen, die unser Leben und die Folgen unserer Lebensentscheidungen beeinflussen. Einige Gesetzesvorhaben aus dem Koalitionsvertrag der Großen Koalition sind bereits umgesetzt, etwa in den neuen Regelungen zum Elterngeld Plus, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie zur sogenannten Mütterrente. Weitere wie etwa zum Mutterschutz werden aller Voraussicht nach folgen.

Damit der Ratgeber die jeweils aktuelle Gesetzeslage widerspiegelt, wird er grundsätzlich nur online zur Verfügung stehen. Wir verzichten auf die Drucklegung, damit Sie als Leserinnen und Leser sicher sein können, dass die Informationen, die Sie hier erhalten, stets auf dem neuesten Stand sind.

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende des DGB





Schwangerschaft

Schwanger im Studium

Studentinnen können im Fall einer Schwangerschaft ein Urlaubssemester beantragen. Für die Betreuung der Kinder können sich studierende Mütter oder Väter beurlauben lassen, bis der Nachwuchs das dritte Lebensjahr vollendet hat. Den Antrag für das Urlaubssemester müssen sie in jedem Semester beim Studierendensekretariat neu stellen. Exmatrikuliert werden sie wegen der Beurlaubung nicht.



Wie wirkt sich die Studienunterbrechung beim Bezug einer staatlichen Studienförderung (BAföG) aus?

Im Urlaubssemester entfällt der Anspruch auf finanzielle Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Die Beurlaubung muss dem BAföG-Amt sofort mitgeteilt werden, da die Zahlungen mit dem Beginn des ersten Urlaubssemesters eingestellt werden.

Kann ich mit Kind länger BAföG beziehen?

Die BAföG-Förderung verlängert sich durch die Geburt eines Kindes über die Regelstudienzeit hinaus. Für die Schwangerschaft wird zum Beispiel ein Semester zusätzlich angerechnet.

Wer bekommt einen Kinderbetreuungszuschlag?

Studentinnen, die finanziell nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz gefördert werden, erhalten einen Zuschlag. Der Kinderbetreuungszuschlag wird gezahlt, wenn Auszubildende in ihrem Haushalt eigene Kinder unter zehn Jahren betreuen. Für das erste Kind erhalten studierende Mütter einen pauschalen Zuschlag von 113 Euro zum persönlichen BAföG-Satz, der nicht zurückgezahlt werden muss, für weitere Kinder je 85 Euro. Sind Vater und Mutter BAföG-Empfänger, müssen sie sich einigen, wer die Unterstützung bekommen soll. Als BAföG-Empfängerin kann eine Studentin zudem staatliches Wohngeld für eigene Kinder erhalten. Anträge gibt es bei den Wohngeldbehörden der Stadt- oder Gemeindeverwaltungen.



Wie ist das Kind krankenversichert?

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind Studierende bis zum 25. Lebensjahr über ihre Eltern familienversichert. Das neugeborene Kind ist dann über die Großeltern ebenfalls familienversichert. Ist sowohl die Mutter des Babys als auch der Vater familienversichert, können sie wählen, in wessen Krankenkasse das Kind aufgenommen werden soll.







Schwanger in Ausbildung und Beruf

Mutterschutz

Schwangere sind rechtlich besonders geschützt. Für alle Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsplatz sich in Deutschland befindet, gilt das Mutterschutzgesetz. In den sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin dürfen Schwangere nicht beschäftigt werden, es sei denn, sie erklären sich ausdrücklich dazu bereit. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Nach der Geburt dürfen sie acht Wochen lang nicht beschäftigt werden, auch nicht freiwillig. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Zeit auf zwölf Wochen.

Welche Schutzvorschriften gelten am Arbeitsplatz?

Schwangere dürfen nicht schwer körperlich arbeiten. Während der Pausen müssen sie Gelegenheit haben, sich hinzulegen. Tätigkeiten, bei denen werdende Mütter mit gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen in Berührung kommen, sind verboten. Auch Gasen, Dämpfen oder Staub dürfen sie nicht ausgesetzt sein. Der Schutz gilt zudem vor Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen und Lärm.

Gibt es Einschränkungen bei den Arbeitszeiten?

Für werdende oder stillende Mütter ist Arbeit an Sonn- und Feiertagen verboten. Nachts zwischen 20 und 6 Uhr dürfen sie ebenfalls nicht eingesetzt werden. Mehrarbeit, die über achteinhalb Stunden täglich hinausgeht, ist nicht zulässig.

Gilt das Gesetz auch bei Ausbildungsverträgen?

Während der Ausbildung gilt der Mutterschutz, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Nach der Mutterschutzzeit kann die Ausbildung fortgesetzt werden.

Wie ist der Mutterschutz bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Probearbeitsverträgen geregelt?

Bei befristeten Arbeitsverträgen gilt der Mutterschutz, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

Das Mutterschutzgesetz findet auch Anwendung bei Probearbeitsverhältnissen mit unbefristetem Vertrag. Bei einer Schwangerschaft während eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss eine Frau davon ausgehen, dass ihr Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Denn der Arbeitgeber könnte damit rechnen, dass die Frau nach der Geburt nicht an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Verlängert der Arbeitgeber aber alle gleichartigen Arbeitsverhältnisse und beruft sich nur bei der Schwangeren auf den Fristablauf, ist das unzulässig.

Kann mir in der Schwangerschaft gekündigt werden?

Werdende Mütter stehen vom Beginn der Schwangerschaft an bis vier Monate nach der Geburt unter Kündigungsschutz – auch in der Probezeit. Es ist nicht zulässig, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit Probezeit wegen der Schwangerschaft vorzeitig zu beenden. Auch Änderungskündigungen oder Kündigungen wegen Insolvenz sind verboten. Allerdings gibt es Ausnahmen in Einzelfällen.

Kann ich meinen Arbeitsvertrag kündigen?

Frauen sind an die Kündigungsverbote im Mutterschutzgesetz nicht gebunden. Sie können ihren Job während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. An Kündigungsfristen im Arbeits- oder Tarifvertrag sind sie nicht gebunden.



Habe ich Anspruch auf Urlaub?

Innerhalb der Mutterschutzfrist haben Frauen Anspruch auf Urlaub. Der Erholungsurlaub darf wegen des Beschäftigungsverbots nicht gekürzt werden. Resturlaub aus der Zeit vor dem Mutterschutz kann im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden.

Bekomme ich Weihnachtsgeld oder Jahressonderleistungen während des Mutterschutzes?

Ob Jahressonderleistungen gezahlt werden, ergibt sich aus dem jeweiligen Arbeits- oder Tarifvertrag oder ist in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes darf eine Schwangerschaft nicht zu Nachteilen führen. Fehlzeiten wegen Mutterschutzes dürfen den Anspruch auf Sonderzahlungen nicht vermindern.

Nehme ich an Lohn- und Gehaltserhöhungen teil?

Lohn- und Gehaltserhöhungen stehen Frauen in der Mutterschutzfrist zu.

Literatur

DGB-Ratgeber Ausbildung, schwanger – und jetzt? DGB-Bundesvorstand 2012
www.dgb-bestellservice.de

Mutterschaftsgeld

Die gesetzlichen Krankenkassen zahlen Mutterschaftsgeld während der Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie für den Tag der Entbindung.

Habe ich Anspruch auf Mutterschaftsgeld?

Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen erhalten nur pflichtversicherte und freiwillig versicherte Arbeitnehmerinnen. Frauen, die hauptberuflich selbstständig sind, können nur Mutterschaftsgeld erwarten, wenn sie mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind.

Frauen, die vor der Geburt ihres Kindes nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse waren, können Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt bekommen. Die Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes ist auch für geringfügig beschäftigte Frauen, etwa in Minijobs, zuständig.

Wie hoch ist das Mutterschaftsgeld?

Basis für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist bei sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen das Nettogehalt. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt 13 Euro je Kalendertag. Lag das Nettoeinkommen über diesem Gesamtbetrag, muss der Arbeitgeber die Differenz ausgleichen. Privat versicherte Arbeitnehmerinnen erhalten eine Einmalzahlung von 210 Euro.



Wo beantrage ich Mutterschaftsgeld?

Für die Zahlung ist die Bescheinigung einer Ärztin, eines Arztes oder einer Hebamme mit dem voraussichtlichen Geburtstermin notwendig. Anträge auf Mutterschaftsgeld können bei der Krankenkasse eingereicht werden. Arbeitnehmerinnen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert sind, müssen ebenso wie privatversicherte Frauen das Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt beantragen: Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Telefon 0228 619-1888, www.mutterschaftsgeld.de.

Literatur

Bundesfamilienministerium, Leitfaden zum Mutterschutz, Dezember 2012
www.bmfsfj.de





Elternschaft

Elternzeit

Die Elternzeit soll es Müttern und Vätern ermöglichen, ihre Erwerbstätigkeit ohne berufliche Nachteile zu unterbrechen. Erhebungen zufolge empfindet dennoch ein Großteil der Frauen und Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, Nachteile bei Berufs- und Karrierechancen. Fehlende oder unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten führen dazu, dass Eltern keine existenzsichernde Tätigkeit nach der Elternzeit mehr ausüben oder in diese zurückkehren können.

Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Elternzeit können Beschäftigte nehmen, die ein – in der Regel – neugeborenes Kind betreuen möchten. Anspruchsberechtigte sind zunächst die leiblichen Eltern eines Kindes. Aber auch wenn es sich nicht um das leibliche Kind handelt, sondern um das eines Lebenspartners oder einer Lebenspartnerin und diese mit der Betreuung einverstanden sind, besteht Anspruch auf Elternzeit. Dasselbe gilt, wenn Paare mit Einverständnis der sorgeberechtigten Eltern ein Pflegekind aufgenommen haben oder wenn sie ein Kind adoptieren möchten und es schon bei ihnen lebt.

Berufstätige Frauen und Männer können auch dann Elternzeit beantragen, wenn sie in ihrer Familie Betreuungsaufgaben übernehmen. Dies kann der Fall sein, wenn die leiblichen Eltern wegen einer Krankheit oder Behinderung das Kind nicht betreuen können oder verstorben sind und Angehörige sich daher um ihre Geschwister, Neffen und Nichten oder um ihre Enkelkinder kümmern.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Die Elternzeit ist daran gekoppelt, dass Antragstellerinnen oder Antragsteller mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben. Während der Elternzeit dürfen sie nicht Vollzeit tätig sein. Die Gewährung der Elternzeit ist immer daran geknüpft, dass die Wochenarbeitszeit von 30 Stunden nicht überschritten wird.

Wie lange dauert die Elternzeit?

Die Elternzeit dauert maximal 36 Monate. Wenn sie von der Geburt des Babys an vollständig genommen wird, endet die Elternzeit somit mit dem Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes. Der vierte Geburtstag gehört schon zum vierten Lebensjahr und fällt damit nicht mehr in die Elternzeit.

Die Elternzeit kann grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet oder verlängert werden. Deshalb sollte die Dauer der Elternzeit sorgfältig überdacht sein, bevor sie verbindlich festgelegt wird.

Hinweis für Väter: Wenn Väter sicherstellen möchten, dass sie am Geburtstermin bei der Familie sind, können sie nur für wenige Wochen Elternzeit nehmen. Sie dürfen Elternzeit sofort ab der Geburt beanspruchen. Dazu teilen sie dem Arbeitgeber den voraussichtlichen Geburtstermin sieben Wochen vorher mit und beantragen Elternzeit ab diesem Datum.

Können wir die Elternzeit aufteilen?

Das Gesetz sieht viele unterschiedliche Möglichkeiten vor, um die Elternzeit aufzuteilen. Erwerbstätige Eltern können abwechselnd die Betreuung übernehmen und bis zu vier Zeitabschnitte festlegen.

„Die Inanspruchnahme der Elternzeit von Mitarbeitern, bei denen beide Elternteile im Konzern beschäftigt sind, wird aktiv gefördert und unterstützt.“
(Konzerntarifvertrag Gesundheitswesen, 2009)



Die ersten 24 Monate Elternzeit müssen allerdings auch in den ersten zwei Jahren nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden, da die nicht genommene Zeit sonst verfällt. Die übrigen zwölf Monate können entweder direkt im Anschluss an die vorangegangenen Monate angehängt werden (= 36 Monate im Block) oder mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Hierdurch bietet sich beispielsweise die Möglichkeit, ein Jahr Elternzeit bis zur Einschulung des Kindes aufzusparen und im ersten Schuljahr Elternzeit zu nehmen.

Neu ab Juli 2015

Künftig können Mütter und Väter mehr Elternzeit auf die späteren Lebensjahre des Kindes übertragen. Von Juli 2015 an ist es möglich, 24 statt wie bisher zwölf Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes zu verteilen. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist dafür nicht mehr notwendig. Allerdings müssen Erwerbstätige die Elternzeit für diesen Zeitraum früher als bisher anmelden: Es gilt eine Frist von 13 statt wie bisher sieben Wochen.





Können Paare gemeinsam Elternzeit nehmen?

Mit einem Teilzeitmodell können Väter und Mütter sich die gesamte Elternzeit vollständig teilen. Während der Elternzeit ist eine Tätigkeit von maximal 30 Wochenstunden erlaubt. Indem Vater und Mutter jeweils bis zu 30 Stunden in der Woche arbeiten, haben beide sowohl ein Einkommen als auch mehr gemeinsame Zeit für die Familie.

Das neue Elterngeld Plus, das ab Juli 2015 gilt und für Kinder in Anspruch genommen werden kann, die ab dem 1. Juli 2015 geboren werden, verbessert die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit entscheidend. Künftig werden Eltern, die Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich aufteilen, nicht mehr gegenüber Müttern oder Vätern, die vollständig aus dem Beruf aussteigen, benachteiligt, indem sie auf einen Teil des Elterngelds verzichten müssen. Der sogenannte „doppelte Anspruchsverbrauch“ wurde abgeschafft (siehe Kapitel Elterngeld).

Welche Möglichkeiten gibt es für Eltern mit einem Adoptivkind oder einem Pflegekind?

In diesen Fällen hängt der Zeitraum der Elternzeit von insgesamt 36 Monaten vom Aufnahmedatum des Kindes in den Haushalt ab. Betroffene haben die Möglichkeit, Elternzeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu nehmen, wobei die ersten 24 Monate ab dem Tag seiner Aufnahme gerechnet werden. Die restlichen zwölf Monate müssen am achten Geburtstag des Kindes verbraucht sein. Für ältere Kinder gibt es keine entsprechende Regelung. Für Adoptiveltern gilt mit der Neuregelung der Elternzeit ab Juli 2015: Die Elternzeit von bis zu drei Jahren kann ab der Aufnahme des Kindes längstens bis zu seinem vollendeten achten Lebensjahr beansprucht werden.



Wie wird die Elternzeit berechnet, wenn Zwillinge geboren werden?

Die Elternzeit gilt für jedes Kind und für jedes Elternteil für einen Zeitraum von 36 Monaten. Da Zwillinge in den meisten Fällen am selben Tag geboren werden, enden die ersten 24 Monate Elternzeit für beide Kinder auch am selben Tag. Da die letzten zwölf Monate aufgespart werden können, verlängert sich die Elternzeit bei Zwillingen somit um maximal zwölf Monate, bei Drillings um 24 Monate (für den zweiten und dritten Drilling), sofern der Arbeitgeber mit dieser Regelung einverstanden ist.

Durch die ab 1. Juli 2015 wirksame Gesetzesänderung können 24 Monate Elternzeit bis zum achten Lebensjahr der Kinder aufgespart werden.

Ändern sich die Bedingungen, wenn während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren wird?

Für das zweitgeborene Kind gelten dieselben Regelungen wie für das erste Kind. In seinem ersten Lebensjahr können zwölf Monate der Elternzeit genommen werden. 24 Monate dürfen bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in einem beliebigen Zeitraum genommen werden. Überlappen sich die Elternzeiten für das erste und zweite Kind, endet der Zeitraum der ersten zwölf Monate für das erste Kind automatisch mit Aufnahme der Elternzeit für das zweite Kind. Die restlichen 24 Monate können aufgespart und später in Anspruch genommen werden.

Wird die Mutterschutzzeit auf die Elternzeit angerechnet?

Die Mutterschutzfrist von acht, bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen wird voll auf die Elternzeit angerechnet. Nimmt der Vater oder eine andere Betreuungsperson gleich nach der Geburt des Kindes Elternzeit, dann beginnt sie bereits während der Mutterschutzfrist ab dem Tag der Geburt.

Ändert sich mein Status als Mitarbeiterin beziehungsweise Mitarbeiter?

Frauen und Männer in Elternzeit gehören weiterhin als Beschäftigte zum Betrieb, auch wenn sie ihre Arbeitszeit auf null Stunden reduziert haben. Damit haben sie das Recht, an Betriebsversammlungen und Veranstaltungen der Firma teilzunehmen. Viele Betriebe sind sogar sehr darum bemüht, Kontakt zu ihren Beschäftigten in Elternzeit zu halten, damit die Eingliederung problemlos erfolgen kann. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familienpause sollten den Kontakt nicht abbrechen und sich bemühen, Urlaubsvertretungen zu übernehmen oder an Qualifizierungsangeboten teilzunehmen, damit die Rückkehr an den Arbeitsplatz reibungsloser erfolgen kann. Die Elternzeit verlängert die Zeit der Betriebszugehörigkeit.

„Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitliche keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, sind berechtigt, bis zu sechs Monate nach einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückkehren. Während dieser Zeit [...] ruht das Arbeitsverhältnis. [...] Während der Familienphase sollen in beiderseitigem Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden; ggf. auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.“
(Haustarifvertrag Banken und Versicherungen, 2007)

Besteht ein Anspruch auf Fort- und Weiterbildung während der Elternzeit?

Nach deutschem Recht haben Mütter und Väter keinen Anspruch auf Fort- und Weiterbildung während der Elternzeit. Der DGB fordert allerdings einen Rechtsanspruch. Aus seiner Sicht ist dies bei einer Dauer der Elternzeit von drei Jahren unerlässlich, um Nachteile beim Wiedereinstieg in den Beruf möglichst auszuschließen.



„Arbeitnehmer/innen im Elternurlaub können an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.“
(Manteltarifvertrag Einzelhandel, 2007)



„Angestellte in der gesetzlichen Elternzeit werden über geeignete Weiterbildungsangebote des Unternehmens informiert. Sie haben das Recht, an geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen [...] teilzunehmen. Das Unternehmen bietet Angestellten, die sich spätestens vier Monate vor dem Ende der Elternzeit verbindlich für die Wiederaufnahme der Beschäftigung entschieden haben, die notwendige Weiterbildung an. Die Teilnahmegebühr sowie die Reisekosten [...] übernimmt in diesen Fällen das Unternehmen.“
(Tarifvertrag Sozialversicherung, 2004)

Verfällt mein Urlaubsanspruch während der Elternzeit?

Mit der Elternzeit werden die Urlaubstage aufgebraucht. Für jeden Monat Elternzeit verkürzt sich der Jahresurlaub um die Tage, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für diesen Monat zustehen würden.

Hatten sich bis zum Eintritt der Elternzeit schon einige Urlaubstage angesammelt, die jetzt nicht mehr genommen werden können, bleiben diese erhalten und werden für die Zeit nach der Elternzeit gutgeschrieben. Allerdings müssen Beschäftigte den Urlaub noch im laufenden Jahr nach der Elternzeit oder im nächsten Jahr nehmen. Hierfür gibt es kein festgelegtes Datum. Sie müssen den Urlaub bis zum Ende des Kalenderjahres nutzen, sonst erlischt der Anspruch.

Falls das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet und der Urlaub nicht mehr genommen werden kann, muss der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch auszahlen.

Sind Mütter und Väter als Teilzeitbeschäftigte weiter erwerbstätig, können sie ihren Urlaub wie gewohnt nehmen.

Keine nachträgliche Urlaubskürzung wegen Elternzeit

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Diese Voraussetzung ist nicht mehr gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Die Urlaubstage, die bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht genommen wurden, müssen voll abgegolten werden. Mit der Einschränkung der Kürzungsbefugnisse der Arbeitgeber änderte das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung.

BAG, Urteil vom 19. Mai 2015 – 9 AZR 725/13



Habe ich Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld?

Als Betriebsangehörige haben Beschäftigte in Elternzeit auch Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld. In der Regel besteht er nur für die Zeit, die sie tatsächlich im Betrieb waren und nicht für die Zeit, die sie zu Hause bei ihrem Kind verbracht haben. Hierzu gibt es unterschiedliche Rechtsprechungen, insbesondere wird darin eine Benachteiligung von Eltern gesehen. In dieser Frage können Betriebs- oder Personalrat und die zuständige Gewerkschaft beraten. Dasselbe gilt für die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen.

Bekomme ich während der Elternzeit Beihilfe?

Der Anspruch von Beamtinnen und Beamten auf Beihilfe und freie Heilfürsorge besteht auch während der Elternzeit.

Bin ich während der Elternzeit sicher vor Kündigung?

Nimmt die Mutter nach der Geburt des Kindes Elternzeit, verlängert sich der Kündigungsschutz über die Frist des Mutterschutzgesetzes hinaus. Für die gesamte Dauer der Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Er gilt bereits acht Wochen vor Aufnahme der Elternzeit, die bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes genommen wird.

Mit der neuen, ab 1. Juli 2015 geltenden Möglichkeit, mehr Elternzeit als bisher bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch zu nehmen, weitet sich der Kündigungsschutz aus. Er gilt 14 Wochen, bevor die Elternzeit beginnt. Damit der Kündigungsschutz sofort greifen kann, sollten sich Beschäftigte mit der Anzeige ihrer Wünsche für die jeweilige Elternzeitphase dringend an die Fristen halten. Sie müssen die Elternzeit während der ersten drei Lebensjahre des Nachwuchses sieben Wochen vor dem Beginn schriftlich anmelden. Die zweite Phase zwischen dem dritten und neunten Geburtstag des Kindes muss dreizehn Wochen im Voraus angekündigt werden.

Kann ich in der Elternzeit befördert werden?

Während der Elternzeit können Beförderungen für Beamtinnen und Beamte ausgesprochen werden. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass zum Zeitpunkt der Beförderungentscheidung eine gültige Beurteilung vorliegt. Zu den Dienstzeiten, die auf die Beförderung angerechnet werden können, gehören auch die Betreuungszeiten für das Kind. Pro Kind sind das eineinhalb Jahre.

Pausen in der Stufenlaufzeit im öffentlichen Dienst

Mutterschutzzeiten und Elternzeit werden bei der Eingruppierung im öffentlichen Dienst unterschiedlich berücksichtigt. Mutterschutzfristen werden auf die Stufenlaufzeit angerechnet, die erreicht sein muss, um die nächsthöhere Stufe in der Bezahlung zu erreichen. Laut den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder (TVöD und TV-L) setzt der Aufstieg eine ununterbrochene Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe voraus. Elternzeit wird hingegen nicht als ununterbrochene Tätigkeit angesehen. Sie wird für die Dauer von bis zu fünf Jahren nicht angerechnet und hemmt die Stufenlaufzeit.

Verlängert sich ein befristeter Arbeitsvertrag durch die Elternzeit?

Ein befristeter Arbeitsvertrag verlängert sich durch die Elternzeit nicht. Die Beschäftigungszeit endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichem Personal durch Elternzeit

Befindet sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG bzw. nach § 57 b Abs. 1 Satz 1 HRG 2004 und nimmt Elternzeit in Anspruch, die über das vereinbarte Vertragsende hinausreicht, so dauert das Arbeitsverhältnis nach



§ 2 Abs. 5 Satz 1 Nr. 3 WissZeitVG bzw. § 57 b Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 HRG 2004 über das vereinbarte Vertragsende hinaus fort. Es verlängert sich im Anschluss an die Elternzeit um die vor dem vereinbarten Vertragsende liegende Dauer der Elternzeit.

BAG, Urteil vom 28. Mai 2014 – 7 AZR 456/12
<http://www.PersVdigital.de/PersV.12.2014.478>

Kann ich während der Elternzeit arbeiten?

Frauen und Männer dürfen während der Elternzeit maximal 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig sein. Waren sie schon vorher teilzeitbeschäftigt, können sie diese Tätigkeit weiter bis zu dieser Stundengrenze ausüben.

Ist es sinnvoll, Elternzeit zu beantragen, wenn ich schon immer teilzeitbeschäftigt war?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten auf den besonderen Kündigungsschutz während der Elternzeit nicht verzichten und ihre Elternzeit dem Arbeitgeber immer anzeigen.

Muss der Arbeitgeber meinem Antrag auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit entsprechen?

Einer Reduzierung der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber nur dann zustimmen, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Der Rechtsanspruch besteht, wenn

- es in dem entsprechenden Betrieb mehr als 15 Beschäftigte gibt (Auszubildende bleiben dabei unberücksichtigt)
- das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht

-
- die vertragliche Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden reduziert wird (weniger als 15 Stunden können auch vereinbart werden, es besteht allerdings kein Rechtsanspruch)
 - dem Anliegen keine „dringenden betrieblichen Gründe“ entgegenstehen und
 - der Antrag beim Arbeitgeber mindestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeit schriftlich gestellt wurde.

Über den Antrag und darüber, wie die Arbeitszeit künftig gestaltet werden soll, sollten sich Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einig werden. Berufet sich der Arbeitgeber auf „dringende betriebliche Gründe“ und lehnt den Antrag ab, haben Beschäftigte für die Dauer der Elternzeit das Recht, zwei weitere Male einen Antrag auf Verkürzung der Arbeitszeit zu stellen.

Eine Teilzeittätigkeit, die während der Elternzeit vereinbart wird, gilt nur für die Dauer der angemeldeten Elternzeit. Sobald die Elternzeit endet, lebt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis automatisch wieder auf.

Was ist, wenn die Voraussetzungen für eine Arbeitszeitreduzierung nicht erfüllt sind?

Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beispielsweise noch keine sechs Monate dem Betrieb angehören oder in einem Kleinbetrieb mit weniger als 15 Beschäftigten arbeiten, haben sie keine Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung rechtlich durchzusetzen. Trotzdem sollten sie nichts unversucht lassen, um ihre Arbeitszeit zu reduzieren, wenn die Betreuungspläne für das Kind dies erfordern. Zu beachten ist, dass die Elternzeit zur Beschäftigungszeit zählt und dadurch möglicherweise schon bald eine weitere Voraussetzung für eine verkürzte Arbeitszeit erfüllt ist.



Falls Männer eine neue Arbeitsstelle antreten und in den ersten sechs Monaten Vater werden, kann nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit ein Antrag auf Elternzeit gestellt werden.

Was kann ich tun, wenn der Arbeitgeber mit Teilzeit nicht einverstanden ist?

Wenn der Arbeitgeber die Teilzeitarbeit ablehnt, muss er dies innerhalb von vier Wochen schriftlich angeben. Versäumt er diese Frist, gilt der Antrag als akzeptiert. Bei Ablehnung des Antrages und gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitszeit auf null Stunden können sich Beschäftigte auch bei der Agentur für Arbeit als Arbeit suchend melden und Arbeitslosengeld beziehen. Sie stehen dann dem Arbeitsmarkt für eine Beschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden (wenigstens 15 Stunden) zur Verfügung. Darüber hinaus können sie auch eine selbständige Beschäftigung von bis zu 30 Wochenstunden oder bei einem anderen Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Ihr Arbeitgeber darf dies nur in wenigen Ausnahmen ablehnen.

Kann ich mich während der Elternzeit selbständig machen?

Frauen und Männer können während der Elternzeit eine selbständige Tätigkeit aufnehmen, die 30 Wochenstunden nicht übersteigt. Das kann zum Beispiel notwendig werden, wenn der Arbeitgeber keine Teilzeitbeschäftigung anbieten kann und Eltern keine andere Teilzeitbeschäftigung finden. Sie können freiberuflich (Honorar- oder Werkverträge) arbeiten oder eine andere selbständige Tätigkeit aufnehmen. Der Arbeitgeber muss darüber informiert werden, kann dies aber nur in Ausnahmefällen innerhalb von vier Wochen nach Mitteilung schriftlich ablehnen.

Elterngeld

Das Elterngeld ist ein Lohnersatz für Väter und Mütter, die nach der Geburt ihres Kindes ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Diese Leistung soll in Verbindung mit den arbeitsrechtlichen Regelungen zur Elternzeit dazu beitragen, dass Mütter und Väter sich eine begrenzte Zeit um die Betreuung und Erziehung ihres Kindes kümmern können, ohne großes finanzielles Risiko und ohne Angst vor Kündigung oder dem Abschied von Karriereplänen haben zu müssen.



Wer bekommt Elterngeld?

Das Elterngeld steht zu: Erwerbstätigen, Beamtinnen und Beamten, Selbständigen, Arbeitslosen sowie Studierenden und Auszubildenden, also auch Referendarinnen und Referendaren. Adoptiveltern können die Leistung ebenso bekommen und in Ausnahmen Verwandte dritten Grades, wenn die Eltern etwa wegen einer schweren Krankheit die Kinder nicht betreuen können.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht länger als 30 Wochenstunden arbeiten, sind ebenfalls anspruchsberechtigt. Die Zahlung des Elterngeldes ist grundsätzlich nicht an die Bedingung einer Erwerbstätigkeit geknüpft.

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Paare, deren gemeinsames zu versteuerndes Einkommen im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes mehr als 500.000 Euro betrug. Bei Alleinerziehenden entfällt der Anspruch ab einem Betrag von 250.000 Euro.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Bezieherinnen und Bezieher von Elterngeld müssen ihre Erwerbstätigkeit entweder unterbrechen oder die Arbeitszeit auf maximal 30 Stunden pro Woche reduzieren. Außerdem müssen sie mit dem Neugeborenen in einem Haushalt leben



und es selbst betreuen und erziehen. Voraussetzung ist ebenfalls, dass sich ihr Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthaltsort in Deutschland befindet.

Bekomme ich auch Elterngeld, wenn ich vor der Geburt des Kindes nicht gearbeitet habe?

In diesem Fall besteht ein Anspruch auf ein pauschales Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro monatlich. Voraussetzung ist allerdings, dass Eltern auch während des Bezugs keine Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Stunden wöchentlich aufnehmen.

Welchen Anspruch habe ich, wenn ich nur kurze Zeit gearbeitet habe?

Auch Frauen und Männer, die nur zeitweise oder befristet in der Saison beschäftigt waren, haben Anspruch auf Elterngeld. Voraussetzung ist jedoch, dass sie während des Bezugszeitraumes keine Erwerbstätigkeit von mehr als 30 Stunden wöchentlich aufnehmen.

Kann ich mit einem Minijob-Verdienst von 450 Euro Elterngeld beziehen?

Anspruch auf Elterngeld haben Mini-Jobberinnen und -Jobber, die weniger als 30 Wochenstunden arbeiten.

Wie hoch ist der Elterngeldbetrag?

Die Höhe des Elterngeldes hängt vom Einkommen ab. Maßgeblich bei der Berechnung ist das durchschnittliche Nettoeinkommen in den zwölf Monaten vor der Geburt. Auch bei befristet Beschäftigten ist der Durchschnittsverdienst in den zwölf Monaten vor der Geburt ausschlaggebend für die Höhe des Elterngeldes. Der Elternteil, der das Kind betreut, erhält 65 Prozent dieses durchschnittlichen Einkommens. Maximal werden 1.800 Euro als Einkommensersatz gezahlt.

Alle Eltern haben Anspruch auf einen Mindestbetrag von 300 Euro, auch wenn sie nicht berufstätig waren. Geringverdienerinnen und -verdiener erhalten ein höheres Elterngeld: Wenn sie weniger als 1.000 Euro verdient haben, erhöht sich das Elterngeld von 67 auf bis zu 100 Prozent.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten, erhalten 65 Prozent von der Differenz des Einkommens vor und nach der Geburt. Die Bemessungsgrenze für das Einkommen vor der Geburt liegt bei 2.770 Euro.

Laut Statistischem Bundesamt beträgt bundesweit der durchschnittliche Elterngeldanspruch im ersten Bezugsmonat 803 Euro unabhängig davon, ob die Eltern zuvor erwerbstätig waren oder nicht. Der durchschnittliche Anspruch von Vätern lag im Jahr 2012 bei 1.140 Euro, für Mütter bei 701 Euro. „In den unterschiedlichen Durchschnittswerten des Elterngeldanspruchs für Mütter und Väter spiegeln sich neben den individuellen Entscheidungen zur Inanspruchnahme von Elterngeld auch Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Eltern wider. Rund neun von zehn Vätern (89,9 %) und fast sieben von zehn Müttern (67,1 %) waren vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig.“ (Statistisches Bundesamt, 2014)

Wie wird der für das Elterngeld maßgebliche Nettolohn ermittelt?

Ausgangspunkt für die Berechnung des Elterngeldes ist der steuerpflichtige Bruttolohn in der Lohn- und Gehaltsbescheinigung. Steuern und Sozialabgaben werden pauschal abgezogen. Für die Kranken- und Pflegeversicherung werden neun Prozent des Einkommens angesetzt. Zehn Prozent entfallen auf die Rentenversicherung und zwei Prozent auf die Arbeitslosenversicherung. Bei Selbständigen ist der letzte Steuerbescheid für den Zeitraum vor der Geburt des Kindes maßgeblich.



Tipp: Eine Orientierung über die Höhe des zu erwartenden Elterngeldes gibt der Elterngeldrechner im Internet unter www.bmfsfj.de oder www.familien-wegweiser.de.

Sind Geschwisterkinder mitberücksichtigt?

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro monatlich für das zweite und jedes weitere Kind.

Familien mit mehreren Kindern erhalten einen Geschwisterbonus. Geschwisterkinder werden berücksichtigt, solange neben dem Neugeborenen mindestens ein Kind unter drei Jahren im Haushalt lebt. Bei zwei und mehr Geschwistern dürfen mindestens zwei Kinder nicht älter als sechs Jahre sein. Der Bonus beträgt zehn Prozent des Elterngeldes, jedoch mindestens 75 Euro.



Kein doppeltes Elterngeld bei Zwillingen

Eltern von Zwillingen oder Mehrlingen steht seit dem 1. Januar 2015 *nicht mehr für jedes der Kinder* Elterngeld zu. Der Anspruch besteht nur noch pro Geburt. Mit dieser Klarstellung hat der Gesetzgeber eine ungenaue Formulierung im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz korrigiert. Nach wie vor gilt: Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld um je 300 Euro monatlich für das zweite und jedes weitere Kind (Mehrlingszuschlag). Das gilt auch, wenn ein Geschwisterbonus gezahlt wird (vgl. S. 37)

Hintergrund: Das Bundessozialgericht (BSG) hatte zuvor Eltern von Mehrlingen *für jedes Kind* Elterngeld zugesprochen. Wenn beide Eltern die Kinder betreuten, konnten sie jeweils bis zu 14 Monate Elterngeld beziehen, zuzüglich des Mehrlingszuschlags von monatlich 300 Euro. Geklagt hatte ein Beamter, der mit seiner Ehefrau Elterngeld beantragt hatte. Da die Frau für die ersten zwölf Lebensmonate des ersten Kindes Elterngeld beansprucht hatte, stand diese Leistung ihrem Mann für den 13. und 14. Monat zu. Für das zweite Kind bekam er neun Monatsbeträge bewilligt. In den ersten fünf Lebensmonaten des Zwillingss hatte seine Frau einen Anspruch auf Elterngeld.

BSG, Urteil vom 27. Juni 2013, B 10 EG 8/12 R

Wie lange wird Elterngeld gezahlt?

Anspruchsberechtigte bekommen Elterngeld für maximal 14 Monate. Die Leistung wird für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Beide Elternteile können den Zeitraum des Bezugs untereinander aufteilen. Ein Elternteil bekommt die Leistung für mindestens zwei Monate, höchstens jedoch für zwölf Monate. Nur wenn der zweite Elternteil mindestens zwei Monate einen eigenen Elterngeldanspruch anmeldet, verlängert sich der Bezug auf maximal 14 Monate. Alleinerziehende haben Anspruch auf 14 Monate Elterngeld. So lange gibt es die Leistung auch für Elternteile, deren Partner oder Partnerin die Betreuung unmöglich übernehmen kann, zum Beispiel wegen einer schweren Krankheit oder Schwerbehinderung.



Kann der Bezugszeitraum mit dem Partner oder der Partnerin geteilt werden?

Beide Elternteile können den Zeitraum des Elterngeldbezugs frei untereinander aufteilen. Nur wenn beide Elterngeld beantragen, haben sie Anspruch auf den am längsten möglichen Bezug von 14 Monaten. Diese Regelung soll Väter ermuntern, sich an der Betreuung des Kindes zu beteiligen. Der Anteil der Väter, die sich hierfür entscheiden, stagniert jedoch bei 25 Prozent. In der Regel nehmen Männer nur den Mindestzeitraum von zwei Monaten in Anspruch.

Planen Paare die Aufteilung der Elternzeit, während sie Elterngeld beziehen, müssen sie dies bei der Elterngeldstelle zwar festlegen. Allerdings steht es dem Vater frei, die Entscheidung seinem Arbeitgeber erst sieben Wochen vor dem Beginn der Elternzeit mitzuteilen.

Lässt sich das Elterngeld budgetieren?

Wenn die Eltern monatlich nur die Hälfte des Elterngeldes in Anspruch nehmen, können sie den Einkommensersatz 28 Monate lang beziehen.

Es ist auch möglich, dass Mutter und Vater gleichzeitig die Kindererziehung in Form von Elternzeit übernehmen. Dann reduziert sich jedoch die Zahl der Elterngeldmonate entsprechend. Beide können also maximal sieben Monate gleichzeitig Elterngeld beantragen.

Wird das Mutterschaftsgeld auf das Elterngeld angerechnet?

Das Mutterschaftsgeld für die acht Wochen nach der Geburt wird in voller Höhe auf das Elterngeld angerechnet. Auch wenn Frauen während des Bezugs von Elterngeld erneut schwanger werden und in Mutterschutz gehen, werden Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss auf das bereits gewährte und auf das neu zu errechnende Elterngeld angerechnet. Der Grund: Beide Leistungen dienen demselben Zweck. Sie sollen Lohn ersetzen, der durch die Geburt des Kindes entgangen ist. Hierdurch verkürzt sich faktisch der Anspruchszeitraum für das Elterngeld um die Anzahl der Wochen, in denen Mutterschaftsgeld gezahlt wird. Ausnahme: Das Mutterschaftsgeld wird nicht von der Krankenkasse, sondern vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Dies ist etwa der Fall, wenn die Frau selbst kein zahlendes Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung ist und zum Beispiel als verheiratete Mini-Jobberin über die Krankenkasse ihres Mannes als Familienmitglied mitversichert ist. Dann erhält sie auf Antrag Mutterschaftsgeld des Bundesversicherungsamtes, das derzeit 210 Euro monatlich beträgt. Diese Sozialleistung gilt nicht als Ausgleich für entgangenes Einkommen und wird deshalb zusätzlich zum Elterngeld gezahlt.

Fließt Krankengeld in die Berechnung des Elterngeldes ein?

Krankengeld mindert den Durchschnittsverdienst und damit die Höhe des Elterngeldes. Das Krankengeld gehört zu den steuerfreien Einnahmen und nicht zu den Einnahmen aus Erwerbstätigkeit. Wenn die Antragstellerin oder der Antragsteller im Zeitraum für die Bemessung des Elterngelds arbeitsunfähig war und Krankengeld erhalten hat, fließt dieses nicht in die Berechnung ein.



Zahle ich Krankenkassenbeiträge vom Elterngeld?

Wer bislang sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder in Ausbildung war, bleibt Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenkasse, ohne während der Elternzeit Beiträge vom Elterngeld zahlen zu müssen. Das Elterngeld ist beitragsfrei, nicht aber weitere Einnahmen. Wenn Elterngeldbezieherinnen oder -bezieher teilzeitschäftig sind, zahlen sie nur vom Einkommen aus diesem Beschäftigungsverhältnis Beiträge an die Krankenkasse. Das Elterngeld wirkt sich nicht beitragssteigernd aus. Wenn außer dem Elterngeld keine weiteren Einkünfte erzielt werden, sind Mitglieder in der Krankenversicherung komplett beitragsfrei versichert. Das gilt auch für ihr Kind und bezieht sich auf die gesamte Elternzeit, also auf maximal 36 Monate pro Kind.

Freiwillig Versicherte müssen weiterhin eigene Beiträge zahlen, wenigstens den Mindestbeitrag. Dasselbe gilt für Studierende. Auch sie müssen weiterhin Beiträge an die Krankenkasse abführen, solange sie immatrikuliert bleiben.

Für Privatversicherte fallen Beiträge entsprechend den Vereinbarungen mit der Krankenversicherung an. Eine beitragsfreie Zeit während der Elternzeit gibt es in der privaten Krankenversicherung nicht. In diesem Fall müssen Mitglieder auch die Versicherung für ihr Kind klären, da es in der privaten Krankenversicherung keine kostenlose Mitversicherung von Familienangehörigen gibt.

Durch eine verringerte Arbeitszeit während der Elternzeit könnten vormals Privatversicherte möglicherweise wieder versicherungspflichtig werden und in die gesetzliche Krankenversicherung hineinkommen. Dadurch wäre auch ihr Kind kostenlos mitversichert.



Ab wann kann ich Elterngeld beantragen?

Elterngeld kann vom Tag der Geburt des Kindes an beantragt werden. Antragstellerinnen und Antragsteller müssen die Leistung für mindestens zwei Monate in Anspruch nehmen.

Wo beantrage ich das Elterngeld?

Zuständig für Anträge und Leistungen sind die jeweils von den Landesregierungen bestimmten Elterngeldstellen. Dort muss das Elterngeld schriftlich beantragt werden. Eine Übersicht dazu gibt das Bundesfamilienministerium auf seiner Internetseite www.bmfsfj.de.

Elterngeld wird rückwirkend nur für drei Monate gezahlt, daher sollten Antragstellerinnen und Antragsteller nicht zu lange warten. In dem Antrag müssen sie festlegen, für welchen Zeitraum sie Elterngeld beziehen wollen. Wenn sie sich den Bezugszeitraum mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin teilen, müssen beide einen Antrag stellen und die zeitliche Verteilung mitteilen. Eine spätere Änderung ist nur noch in Härtefällen möglich.



Wenn Partnerin und Partner einen gemeinsamen Antrag stellen, müssen beide Eltern beide Anträge unterschreiben. Das Formular dient damit gleichzeitig als Einverständniserklärung für die Aufteilung der Bezugsmonate. Die Vordrucke für den Elterngeldantrag sind online unter der Adresse www.bmfsfj.de erhältlich.

Welche Unterlagen werden für den Antrag benötigt?

Mit dem Antrag sind einzureichen:

- Geburtsurkunde des Kindes
- Nachweise zum Einkommen, in der Regel Lohn- und Gehaltsbescheinigungen
- Bestätigung des Arbeitgebers über die reduzierte Arbeitszeit
- Bescheinigung über das Mutterschaftsgeld beziehungsweise bei Beamtinnen eine Bescheinigung über die Dienstbezüge während dieser Zeit
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Wie lange dauert es, bis das Elterngeld ausbezahlt wird?

Für die Bearbeitung des Antrags sollten bis zur Auszahlung des Elterngeldes sechs Wochen einkalkuliert werden.

Muss Elternzeit genommen werden, um Elterngeld zu erhalten?

Elterngeld und Elternzeit sind rechtlich unabhängig voneinander. Um jedoch Elterngeld nutzen zu können, müssen Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren und dies gegenüber ihrem Arbeitgeber durch den Anspruch auf Elternzeit geltend machen.

Was passiert, wenn ich entgegen meiner ursprünglichen Planung doch eine Arbeit aufnehmen möchte?

Mütter und Väter brauchen sich bei der Beantragung des Elterngeldes nicht festzulegen, ob sie die ganze Zeit zu Hause bleiben oder zeitweilig oder Vollzeit

erwerbstätig sein werden. Entscheiden sie sich für eine Erwerbsarbeit während des Elterngeldbezuges, teilen sie das einfach der Elterngeldstelle mit, damit eine Neuberechnung vorgenommen werden kann. Dasselbe gilt, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit beenden oder reduzieren. Auch dann muss die Elterngeldstelle informiert werden.

Wie wirkt es sich auf die Höhe des Elterngeldes aus, wenn ich weiter Geld verdiene?

Wenn Frauen und Männer während der Elternzeit weiter erwerbstätig sind und Einkommen erzielen, verändert sich dadurch die Höhe ihres Elterngeldes. Die Ersatzrate des Elterngeldes bezieht sich nämlich immer auf entgangenes Nettoeinkommen. Ihr Einkommen aus Teilzeitarbeit wird folglich mitberücksichtigt und sie erhalten nur 65 Prozent des Unterschiedsbetrags, der sich aus ihrem vorherigen durchschnittlichen Nettoeinkommen und dem zukünftigen verminderten Einkommen errechnet.

Beim neuen Elterngeld Plus-Modell wird das Elterngeld in der Summe nicht mehr durch das Teilzeiteinkommen reduziert. Mütter und Väter, die Elterngeld Plus beziehen und Teilzeit arbeiten, erhalten dann den gleichen Betrag wie Eltern, die während des Elterngeldbezugs aus dem Erwerbsleben aussteigen.



Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus

Von Juli 2015 an steht Müttern und Vätern neben dem bisherigen Elterngeld ein weiteres Elterngeldmodell zur Verfügung. Das neue Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus soll Eltern mehr Zeit für die Familie geben und mehr Partnerschaftlichkeit bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich machen. Mit dem Elterngeld Plus können Mütter und Väter Familienaufgaben künftig besser mit einer Teilzeitbeschäftigung kombinieren, ohne dass sie gegenüber Eltern, die sich für einen vorübergehenden Ausstieg aus dem Beruf entscheiden, finanziell benachteiligt werden. Eltern bekommen flexiblere Möglichkeiten, um Familie und Beruf zu organisieren und bleiben dabei länger finanziell abgesichert.

Das Elterngeld Plus soll den häufig gewünschten früheren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtern. Das bekannte Elterngeld-Modell (Basiselterngeld) kann aber weiter wie bisher in Anspruch genommen werden.

Was ist neu beim Elterngeld Plus?

Der monatliche Elterngeld Plus-Betrag ist maximal *halb so hoch* wie das Elterngeld, das man ohne Erwerbstätigkeit nach der Geburt bekäme. Dafür können Mütter und Väter die Leistung aber doppelt so lang beanspruchen. Für jeden Monat, den sie während des Elterngeldbezugs arbeiten, bekommen sie einen zusätzlichen Monat lang Elterngeld. Ein Elterngeldmonat bisher macht dann zwei Monate Elterngeld Plus. Die Leistung wird bis zu 28 Monate lang gezahlt.

Wer kann die Neuregelung in Anspruch nehmen?

Elterngeld Plus können Eltern und Alleinerziehende in Anspruch nehmen, deren Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren werden.

Wie hoch ist der Elterngeld Plus-Betrag?

Das Elterngeld Plus errechnet sich aus dem Einkommen, das die Mutter oder der Vater vor der Geburt des Kindes verdient hat. Es ist monatlich begrenzt auf die Hälfte des Elterngeldes, das ihnen auf Basis dieses Einkommens zusteht. Das Elterngeld Plus gleicht insgesamt das Einkommen aus, das Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zur vollen Erwerbstätigkeit in ihrem Job entgeht. Bisher errechnete sich das Elterngeld auf Grundlage des entgangenen Lohns bei einer Teilzeittätigkeit und fiel daher niedriger aus.

Das Teilzeiteinkommen schmälert das Elterngeld nicht mehr. In der Summe erhalten Mütter und Väter, die Elterngeld Plus beziehen und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, den gleichen Betrag wie Eltern, die während des Elterngeldbezugs ganz aus der Erwerbstätigkeit aussteigen.

Wie lange gibt es Elterngeld Plus, wenn beide Partner arbeiten?

Mutter und Vater können beide gleichzeitig einer Teilzeitarbeit nachgehen, ohne dass sich der Bezugszeitraum für das Elterngeld Plus verkürzt. Das Elterngeld Plus erhalten sie jeweils bis zu 14 Monate lang. Bei dem bisher üblichen Elterngeldmodell ist der Anspruch in solchen Fällen nach sieben Monaten aufgebraucht (sogenannter „doppelter Anspruchsverbrauch“).



Wie funktioniert der Partnerschaftsbonus?

Das Modell des Elterngeld Plus will Frauen und Männer ermuntern, sich die Sorge für die Familie mit dem Partner oder der Partnerin zu teilen. Dazu dient insbesondere der Partnerschaftsbonus. Wenn beide für mindestens vier aufeinanderfolgende Monate ihre Arbeitszeit reduzieren, bekommt jeder Elternteil vier zusätzliche Monate Elterngeld Plus. Die Arbeitszeit muss zwischen 25 und 30 Wochenstunden betragen. Sie soll zugunsten der Kinderbetreuung merklich niedriger ausfallen als bei einer Vollzeittätigkeit. Gleichzeitig soll der Stundenumfang gewährleisten, dass die Familie dauerhaft finanziell abgesichert ist und beide Elternteile zum Lebensunterhalt beitragen.

Warum müssen beide – Partnerin und Partner – gleichzeitig ihre Arbeitszeit vier Monate lang verringern, um den Bonus zu bekommen?

Der Partnerschaftsbonus ist Anreiz für eine partnerschaftlichere Verteilung der Sorgearbeit in der Familie und unterstützt den Wunsch vieler Mütter, auch während der Familienphase mit einem nennenswerten Einkommen zum Lebensunterhalt der Familie beizutragen. Deshalb gilt: Wer sich gemeinsam um das Kind kümmert, wird länger gefördert. Der Partnerschaftsbonus kann während oder im Anschluss an den Elterngeldbezug eines Elternteils bezogen und auch zwischen den Eltern aufgeteilt werden.

Ist die Teilzeitarbeit an ein gewisses Stundenmaß gekoppelt?

Bezieherinnen und Bezieher von Elterngeld Plus dürfen höchstens 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sein. Um den Partnerschaftsbonus zu erhalten, ist eine Mindeststundenzahl erforderlich. Paare bekommen den Bonus nur, wenn beide Elternteile in der Woche zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten. Mit diesem Stundenumfang sollen Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass insbeson-

dere auch Frauen nach der Geburt eines Kindes eine Erwerbstätigkeit oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze ausüben und nicht in prekäre Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden.

Welches Elterngeldmodell eignet sich besser für mich?

Das Elterngeld Plus bietet Müttern und Vätern die Möglichkeit, nach der Geburt eines Kindes schneller wieder in den Beruf einzusteigen. Es lohnt sich für Frauen und Männer, die mehr als den Mindestbetrag von 300 Euro Elterngeld bekommen.

Kann ich Basiselterngeld und Elterngeld Plus kombinieren?

Eltern können die Leistungen kombinieren. Der Mutter oder dem Vater steht das bisherige Elterngeld zwölf Monate zu. Wenn beide ihre Erwerbstätigkeit einschränken, um mehr Zeit für die Familie zu haben, erhöht sich die Bezugsdauer für das Basiselterngeld auf 14 Monate. Eltern können die Bezugsmonate flexibel untereinander aufteilen und auch auf die beiden Varianten des Elterngeldes verteilen. Für einen Partner allein reicht die Bezugsdauer von mindestens zwei Monaten Basiselterngeld bis hin zu zwölf Monaten zuzüglich vier Monaten Elterngeld Plus. Die maximale Bezugszeit sind 28 Monate, wenn beide Partner vom Elterngeld Plus Gebrauch machen.

Was ist bei der Beantragung des Elterngeld Plus zu beachten?

Eltern müssen wählen, ob sie das Basiselterngeld oder Elterngeld Plus beantragen. Sie müssen dies monatsweise festlegen. Die Entscheidung können sie nachträglich ändern. In Monaten, in denen eine Frau Mutterschaftsgeld bekommt, kann sie ausschließlich Basiselterngeld beziehen.



Wie lange wird Elterngeld Plus gezahlt?

Elterngeld muss, unabhängig davon, ob es sich um das Basiselterngeld oder Elterngeld Plus handelt, mindestens zwei Monate bezogen werden. Elterngeld Plus kann im Gegensatz zum Basiselterngeld über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus in Anspruch genommen werden. Für angenommene Kinder wird die Leistung längstens bis zum achten Lebensjahr gezahlt.

Betreuungsgeld

Zu den staatlichen Leistungen für Familien zählt seit 2013 auch das Betreuungsgeld. Es ist mit der Entscheidung verknüpft, wer das Kind betreut. Eltern haben die Wahl, ob sie ihre Kinder in einer Tageseinrichtung bzw. in Tagespflege betreuen lassen oder das allein oder mit Unterstützung ihres privaten Umfelds selbst übernehmen. Seit dem 1. August 2013 – zeitgleich mit der Einführung des Betreuungsgeldes – besteht ab dem Alter von einem Jahr ein Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Kindertagesstätte. Wer sich entscheidet, sein Kind zu Hause zu betreuen, kann Betreuungsgeld beantragen.

Unter welchen Voraussetzungen besteht Anspruch auf Betreuungsgeld?

Das Betreuungsgeld steht Eltern zu, die keine staatlich geförderte Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Das bedeutet, dass der Nachwuchs nicht in einer Tagesstätte oder bei einer Tagesmutter oder einem Tagesvater untergebracht ist. Die Leistung ist unabhängig davon, ob Eltern ihre Berufstätigkeit einschränken oder nicht. Sie wird für Kinder gezahlt, die ab dem 1. August 2012 geboren wurden.

Muss das Kind in der Familie betreut werden?

Eine privat organisierte Betreuung in Eltern-Kind-Gruppen oder Spielkreisen schließt den Bezug von Betreuungsgeld nicht aus. In Ausnahmefällen besteht der Anspruch auch, wenn Kinder für maximal 20 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt in einer öffentlich geförderten Betreuung untergebracht sind. Ein solcher Härtefall besteht, wenn die Eltern des Kindes schwer erkrankt sind.

Wie viel Betreuungsgeld bekomme ich?

Pro Kind werden monatlich 150 Euro gezahlt. Der Betrag ist steuerfrei.

Wie lange erhalte ich die Zahlungen?

Die Bezugszeit beträgt maximal 22 Monate je Kind. Sie schließt an die Elterngeldmonate an. Betreuungsgeld kann somit vom 15. Lebensmonat des Kindes bis zum vollendeten dritten Lebensjahr beansprucht werden.

Wird das Betreuungsgeld auf Sozialleistungen angerechnet?

Das Betreuungsgeld wird verrechnet mit Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe und Kinderzuschlag. Unberücksichtigt bleibt es bis zu einer Höhe von monatlich 300 Euro bei anderen Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld I und BAföG. Das Betreuungsgeld zählt in diesem Fall nicht als Einkommen und steht Empfängerinnen und Empfängern dieser Sozialleistungen zusätzlich zur Verfügung.

Ist es möglich, Betreuungsgeld und Elterngeld gleichzeitig zu beziehen?

Betreuungsgeld kann ab dem 15. Lebensmonat des Kindes gleichzeitig mit Elterngeld Plus bezogen werden.



Wer ist zuständig für die Anträge auf Betreuungsgeld?

Die Landesregierungen bestimmen die zuständigen Behörden für das Betreuungsgeld. Die Aufgabe ist bei den Elterngeldstellen angesiedelt. Eine Liste der Stellen steht auf der Seite des Bundesfamilienministeriums unter www.bmfsfj.de (Familie).

DGB lehnt Betreuungsgeld ab

Der DGB lehnt das Betreuungsgeld ab. Es widerspricht dem Ziel, die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu fördern. Die Leistung von 150 Euro steht in keinem Verhältnis zu den finanziellen Auswirkungen, die der Verzicht auf eine eigene Erwerbstätigkeit hat. Frauen, die schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, könnten das Geld als Anreiz sehen, auf einen Betreuungsplatz und eine Erwerbstätigkeit zu verzichten. Damit schmälern sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter, warnt der DGB und fordert weiterhin, das Betreuungsgeld abzuschaffen. Die hierfür vorgesehenen Mittel sollten stattdessen in den Ausbau öffentlicher Kinderbetreuungsstätten fließen.

Literatur

Elternteilzeit und Elterngeld. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Bundesfamilienministerium, 16. Aufl., März 2014, www.bmfsfj.de

Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit, 2. Aufl., Februar 2015, www.bmfsfj.de

Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Dezember 2014, www.bgbl.de

Rückkehr in den Beruf





„Die Tarifpartner sind sich einig im Bestreben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Förderung des Wiedereinstiegs in den Beruf zu unterstützen. Beschäftigte, die vor Ablauf der Elternzeit in den Beruf zurückkehren (Wiedereinstieg beim Arbeitgeber), erhalten ab dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs bis zum Ablauf der Elternzeit von 36 Monaten einen Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten i. S. von § 3 Nr. 33 EStG in nachgewiesener Höhe bis maximal 100,- € monatlich.“

(Manteltarifvertrag Gesundheitswesen, 2004)

Arbeitsplatz und Arbeitszeit

Mütter und Väter haben keinen gesetzlich verankerten Anspruch, nach der Elternzeit auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zu den bisherigen Bedingungen zurückkehren zu können. Aus der gewerkschaftlichen Rechtsberatungs- und Rechtsschutzpraxis und der betriebsrätlichen Beratung ist bekannt, dass vor allem Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf erhebliche Probleme haben. Das Anliegen, nach der Elternzeit die Arbeitszeit reduzieren zu wollen oder zu müssen, stößt nicht selten auf erheblichen Widerstand. Häufig wird den Beschäftigten nicht einmal ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt mit der Begründung, dass eine reduzierte Arbeitszeit auf diesen Arbeitsplätzen nicht möglich sei. Immer wieder geht das mit einer niedrigeren Eingruppierung einher.

Das Recht, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren zu dürfen, birgt Konfliktpotential. Der Begriff „gleichwertig“ kann unterschiedlich interpretiert werden. In Betriebsvereinbarungen wird gelegentlich zu definieren versucht, was unter „gleichwertig“ zu verstehen ist. Zuweilen regeln die Vereinbarungen auch, dass Arbeitgeber und Beschäftigte für die Rückkehr aus der Elternzeit frühzeitig

Einsatzmöglichkeiten im Betrieb ausloten und dabei die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen. Auch notwendige Qualifizierungen werden angesprochen.

Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zufolge schränken zum Großteil Frauen mit minderjährigen Kindern ihre Arbeitszeit ein. Zwar stieg die Teilzeitquote auch bei der männlichen Vergleichsgruppe im Zeitraum 1998 bis 2008 von zwei auf fünf Prozent. Doch trotz dieser Verdopplung reduzieren vierzehn Mal mehr Frauen ihre Arbeitszeit wegen der Kinderbetreuung als Männer.

„Es ist Ziel der Tarifvertragsparteien, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Dazu werden die unter den Geltungsbereich des vorliegenden Tarifvertrages fallenden Einrichtungen die Bereitstellung von Krippen- und/ oder Kindertagesstätten-Plätze mit erweiterten Öffnungszeiten initiieren. Damit sollen insbesondere Beschäftigte mit Bereitschafts- und Schichtdiensten unterstützt werden, berufliche Tätigkeit und Familie miteinander vereinbaren zu können. Der jeweilige Arbeitgeber wird [...] mit örtlichen Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen Verträge mit garantierten Öffnungszeiten und Belegungsrechten abschließen. [...]“
(Konzerntarifvertrag Gesundheitswesen, 2009)

Kann ich nach Ablauf der Elternzeit auf meinen alten Arbeitsplatz zurückkehren?

Nach Ablauf der Elternzeit tritt das alte Beschäftigungsverhältnis mit den ursprünglichen Vereinbarungen wieder in Kraft. Hierzu bedarf es keines besonderen Antrags. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Wird die Arbeitszeit während der Elternzeit verringert, besteht danach Anspruch auf einen Arbeitsplatz mit der zuvor geleisteten Stundenzahl.



„Nach Ende des Elternurlaubs hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Beschäftigung möglichst an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb.“
(Manteltarifvertrag Einzelhandel, 2007)

„Das Unternehmen bietet nach Ablauf der vereinbarten Erziehungszeit einen vergleichbaren Arbeitsplatz an. Soweit betrieblich realisierbar, wird dieser Arbeitsplatz in der bisherigen Betriebsstätte liegen. Ist dies nicht möglich, wird in der nächstgelegenen Betriebsstätte mit einem vergleichbar offenen Arbeitsplatz dieser angeboten.“
(Tarifvertrag Informationstechnik, 2008)

Recht auf den früheren Arbeitsplatz

Auf europäischer Ebene haben sich die Sozialpartner bereits 2010 auf Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geeinigt. In Art. 5 Ziff. 1 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ist ein Anspruch auf den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz geregelt. Dies hat den europäischen Gesetzgeber veranlasst, die EU-Elternzeitrichtlinie 2010/18/EU zu erlassen. Eine Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht hätte bis zum 8. März 2012 erfolgen müssen, steht aber bis heute aus.

Wie ist die Situation, wenn ich nach dem Ende der Elternzeit nur noch Teilzeit arbeiten möchte?

Anträge auf verkürzte Arbeitszeiten werden nach den Vorschriften des Gesetzes über Teilzeit und befristete Arbeitsverhältnisse geregelt. Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter an einer dauerhaften Teilzeitbeschäftigung interessiert sind, sollten sie versuchen, diese Pläne schon während der Elternzeit zu verwirklichen. Dieser Versuch ist durch den besonderen Kündigungsschutz gedeckt. Außerdem

ist es für den Arbeitgeber nach dem Ende der Elternzeit schwieriger, den Teilzeitwunsch aus betrieblichen Gründen abzulehnen.

Der besondere betriebliche Kündigungsschutz der Elternzeit endet mit Ablauf dieser Familienphase.

„Die Tarifparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Dabei soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden. [...] Umwandlungswünschen der Beschäftigten hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. [...] Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen. Nach einer Ablehnung berät der Arbeitgeber auf Wunsch der/des Beschäftigten die Ablehnungsgründe mit dem Betriebsrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.“
(Haustarifvertrag Banken und Versicherungen, 2007)



Teilzeit im öffentlichen Dienst

Die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder enthalten eine Empfehlung zur Teilzeitarbeit. In § 11 heißt es: „Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.“

Kann ich wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, wenn ich meine Arbeitszeit verkürzt habe?

Beschäftigte mit einer reduzierten Arbeitszeit haben nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz keinen Anspruch, auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren. Wenn Väter oder Mütter nur eine Zeit lang weniger arbeiten möchten, sollten sie versuchen, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Der Arbeitgeber muss diesem Wunsch allerdings nicht entsprechen.

„Mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern soll auf Antrag eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit [...] vereinbart werden, wenn sie 1. mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder 2. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung [...] ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden [...].“
(Manteltarifvertrag Interessenvertretung, 2008)

Bis dato ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz kein Anspruch auf Wiederaufstockung der Stundenzahl oder auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung verankert. Bevor sie eine Teilzeitarbeit aufnehmen, sollten sich Mütter und Väter auch die Auswirkungen auf ihre soziale Absicherung bewusst machen. Eine Teilzeittätigkeit hat beispielsweise niedrigere Rentenansprüche zur Folge.

„Der/die Arbeitnehmer(in) kann eine individuelle Absenkung seiner/ihrer regelmäßigen Wochenarbeitszeit beantragen. Dieser Antrag kann auf unbestimmte Zeit gestellt werden. Mit einer Frist von 14 Tagen zum Ablauf von 6 Monaten kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin wieder eine Erhöhung bis zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen. Der Arbeitgeber hat diesen Anträgen zu entsprechen.“
(Rahmentarifvertrag Arbeitszeitgestaltung Textilreinigungsgewerbe, 1996)

„Beschäftigte, die von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeit gewechselt sind, sollen auf ihren Wunsch hin – soweit die betrieblichen Möglichkeiten dies erlauben – wieder in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln können. Bei Ablehnung dieses Wunsches haben sich auf Antrag des Beschäftigten Arbeitgeber und Betriebsrat mit der Angelegenheit zu befassen mit dem Ziel, eine innerbetriebliche Regelung herbeizuführen.“
(Rahmentarifvertrag Kommunikationsbranche, 2001)



Ich hatte bereits einen befristeten Vertrag vor der Geburt des Kindes. Darf das Arbeitsverhältnis wieder nur für eine bestimmte Zeit verlängert werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen sollten prüfen, ob das Arbeitsverhältnis ein zweites Mal befristet werden darf. Möglicherweise steht ihnen ein unbefristeter Vertrag zu. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist es nicht zulässig, einen auf zwei Jahre begrenzten Vertrag ohne sachlichen Grund weiter zu befristeten. Sachliche Gründe können zum Beispiel ein vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung oder eine Vertretung wegen Krankheit oder Elternzeit sein. Auch eine Befristung mit sachlichem Grund ist nicht immer wirksam, beispielsweise wenn der Betriebsrat nicht eingeschaltet worden ist.

Minijobs

Ein Minijob ist der kleinste Job auf dem Arbeitsmarkt und eine Teilzeitbeschäftigung. Zwei Merkmale sind für Minijobs bestimmend: die Entgelt- und die Zeitgrenze. Ein Minijob ist durch den Verdienst oder die Arbeitszeit definiert.

Entgeltgeringfügigkeit: Der Verdienst darf 450 Euro im Monat nicht übersteigen, dann ist die Beschäftigung geringfügig entlohnt. Weihnachts- und Urlaubsgeld werden auf die 450 Euro angerechnet.

Zeitgeringfügigkeit: Entweder der Job dauert nicht länger als 50 Tage pro Kalenderjahr oder nicht länger als zwei Monate. Eine Begrenzung der Arbeitszeit pro Woche für einen Minijob gibt es nicht.

Eine geringfügige Beschäftigung kann in bestimmten Lebensphasen, zum Beispiel für Schülerinnen und Schüler oder Rentnerinnen und Rentner, passend sein. Doch

für Frauen und Männer, die nach der Familienphase den Wiedereinstieg in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit suchen, wird der Minijob häufig zur Sackgasse. Studien zeigen, dass vor allem besser qualifizierte Kräfte den Absprung schaffen und von Teilzeit in Vollzeit wechseln. Doch diese Gruppe wäre auch ohne Minijobs in den Arbeitsmarkt gekommen. Minijobs bieten meist keine Perspektive auf Qualifizierung und Aufstieg im Beruf.



Zudem arbeiten Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber zu Niedriglöhnen. Der Job ist zwar steuer- und abgabenfrei, doch die Annahme, durch „brutto gleich netto“ werde mehr verdient, erweist sich als Trugschluss. Durch Abschläge bei den Stundenlöhnen kommt die Steuer- und Abgabenbefreiung nicht den Beschäftigten, sondern den Unternehmen zugute. Mini-Jobberinnen verdienen im Schnitt in der Stunde nicht einmal halb so viel wie Berufstätige in einem Normalarbeitsverhältnis.



Was müssen Frauen beachten?

Ein Großteil der rund 7,5 Millionen Beschäftigten in Minijobs sind Frauen. Sie sind durch die Arbeit sozial kaum abgesichert, was vor allem bei Arbeitslosigkeit und im Alter ein Risiko ist. Mini-Jobberinnen haben keinen Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosen-, Pflege- und gesetzlichen Krankenversicherung. In der gesetzlichen Rentenversicherung sind sie zwar pflichtversichert, erwerben jedoch dadurch noch keine vollwertigen Pflichtbeitragszeiten. Um die Wartezeiten zu erfüllen, die für den Anspruch auf Rente notwendig sind, müssen sie den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von derzeit 15 Prozent aufstocken. Frauen mit Minijobs zahlen die Differenz zum jeweils gültigen Beitragssatz in der Rentenversicherung, seit Januar 2013 sind dies 3,9 Prozent. Ihre zu erwartende Rente ist jedoch sehr gering. Wenn eine Frau 45 Jahre im Minijob arbeiten und konstant 450 Euro verdienen würde, könnte sie nach heutiger Prognose mit etwa 200 Euro Rente monatlich rechnen. Mit dem Einkommen aus einem Minijob kann eine Frau alleine ihre Existenz nicht sichern.

Welche Regelungen gelten für Mütter und Väter?

Minijobs sind rechtlich Teilzeitarbeitsverhältnisse. Damit sind sie rechtlich einem Vollzeitarbeitsverhältnis gleichgestellt. Teilzeitbeschäftigte dürfen laut Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht wegen ihrer kürzeren Arbeitszeit benachteiligt werden. Diese Rechte gelten unabhängig davon, ob ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist oder nicht. Die Regelungen zu Mutterschutz und Mutterschaftsgeld betreffen auch schwangere Mini-Jobberinnen. Mutterschaftsgeld können sie beim Bundesversicherungsamt beantragen (siehe Kapitel Schwanger in Ausbildung und Beruf). Frauen und Männer, die geringfügig beschäftigt sind und ein Kind erziehen, haben den gleichen Anspruch auf Elternzeit wie alle übrigen Erwerbstätigen und können Elterngeld beantragen (siehe die Kapitel Elternzeit, Elterngeld).

Wie ist die Arbeit geregelt, wenn mein Kind krank geworden ist?

Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, wenn sie ein Kind haben, das krank und jünger als zwölf Jahre ist. Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber, die ein krankes Kind pflegen, verlieren nicht ihr Einkommen. Der Arbeitgeber muss die Vergütung gemäß Bürgerlichem Gesetzbuch weiterzahlen, wenn sie vorübergehend „durch einen in ihrer Person liegenden Grund“ ihre Arbeit nicht leisten können. Für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung gibt es einen Anspruch auf Kinderkrankengeld (siehe Kapitel Familie und Betreuung).

Literatur

Minijob: Kleine Teilzeit mit großen Stolpersteinen, DGB-Bundesvorstand, Januar 2013

Sackgasse Minijob – Betroffene berichten. Warum wir dringend eine Reform der Minijobs brauchen, DGB-Bundesvorstand, Juli 2013

www.dgb-bestellservice.de



Familie und Betreuung



Kranke Kinder

Wenn das Kind krank geworden ist, haben Eltern grundsätzlich einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Der Arbeitgeber bezahlt die Freistellung, wenn dies im Tarif- oder Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Der Anspruch besteht bei Kindern, die noch nicht zwölf Jahre alt sind. Einige Tarifverträge gehen über diese Regelung hinaus und beinhalten eine Freistellung auch für ältere Kinder.

„Zur Pflege eines erkrankten Kindes besteht die Möglichkeit, sich entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen (SGB V § 45, Absatz 3) freustellen zu lassen.

Darüber hinaus gelten die Bestimmungen auch für zu pflegende Kinder, die ihr 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.“

(Tarifvertrag Informationstechnik, 2008)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber sollten darauf achten, dass eine klare Regelung zur bezahlten Freistellung im Arbeitsvertrag getroffen wird. Bei Fragen können sich Beschäftigte an den Betriebs- oder den Personalrat oder die Personalabteilung wenden.

Wie lange darf die bezahlte Freistellung dauern?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen zur Pflege eines kranken Kindes für kurze Zeit von der Arbeit fernbleiben. Nach einschlägiger Rechtsprechung können Berufstätige sich bis zu fünf Arbeitstage im Jahr freustellen lassen, wenn das Kind jünger als acht Jahre ist. Dies gilt für den Fall, dass im Arbeits- oder Tarifvertrag keine anderen Zeiträume vereinbart worden sind.



„Bei notwendig werdendem Ausfall von regelmäßiger täglicher Arbeitszeit wird das Entgelt ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub unter Freistellung von der Arbeit fortgezahlt, insbesondere in folgenden Fällen: bis zu 10 Arbeitstagen im Kalenderjahr für Beschäftigte, die zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten, in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes der Arbeit fernbleiben, wenn dies nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, eine andere im Haushalt lebende Person die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen kann und das Kind das 12., aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat. Für das Kind bis zum vollendeten 12. Lebensjahr gilt § 45 SGB V.“ (ERA-Manteltarifvertrag Metallindustrie, 2005)

Welche Regelungen gelten für Beamtinnen und Beamte?

Bundesbeamtinnen und -beamten stehen vier freie Arbeitstage pro Kind zu. Auf Landesebene variiert die Dauer der Freistellung. Sie reicht von vier bis zu zehn Tagen pro Kind. Diese Zahl erhöht sich bei alleinerziehenden Müttern und Vätern.

Wann muss der Arbeitgeber informiert werden?

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen, dass sie oder er vorübergehend verhindert ist und die Gründe nennen.

Welche Möglichkeit gibt es, wenn eine bezahlte Freistellung nicht in Betracht kommt?

Wenn das Kind gesetzlich krankenversichert ist, besteht die Möglichkeit einer un-bezahlten Freistellung von der Arbeit. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung können Mitglieder einen Lohnersatz durch Kinderpflegekrankengeld beantragen. Dies setzt voraus, dass keine andere im Haushalt lebende Person das Kind pflegen und betreuen kann. Außerdem darf das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Sind Nachweise erforderlich, um Kinderpflegekrankengeld zu beziehen?

Ein Arzt oder eine Ärztin muss die Erkrankung des Kindes bescheinigen. Hierzu gibt es einen Vordruck, der bei der Krankenkasse der freigestellten Arbeitnehmerin oder des freigestellten Arbeitnehmers eingereicht wird. Der Arbeitgeber bescheinigt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt ist.

Welcher Lohnersatz steht mir zu?

Die Berechnung des Kinderpflegekrankengeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Brutto- und Nettogehalt. Es beträgt 70 Prozent des regelmäßigen Brutto-Arbeitsentgelts, darf jedoch 90 Prozent des Netto-Gehalts nicht überschreiten.

Ist das Kinderpflegekrankengeld sozialversicherungsfrei?

Vom Pflegekrankengeld für Kinder müssen Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgeführt werden.

Wie lange kann ich Kinderpflegekrankengeld bekommen?

Das Pflegekrankengeld für das Kind kann ein Elternteil für zehn Arbeitstage beanspruchen. Das Maximum sind 25 Arbeitstage je Elternteil, etwa wenn innerhalb eines Kalenderjahres mehrere Kinder krank werden.

Alleinerziehende können für 20 Arbeitstage Kinderpflegekrankengeld beantragen, das Maximum sind 50 Arbeitstage.



Können auch privat krankenversicherte Eltern Kinderpflegekrankengeld bekommen?

Wenn der Hauptverdiener oder die Hauptverdienerin in der Familie in der privaten Krankenkasse versichert ist, entfällt der Anspruch auf Lohnersatz durch Kinderpflegekrankengeld. Die Betroffenen können sich jedoch unbezahlt freistellen lassen. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, haben Anspruch auf vier Tage bezahlten Sonderurlaub. Für Beamtinnen und Beamte gelten besondere Regelungen, abhängig vom jeweiligen Dienstherrn.

Was kann ich tun, wenn die Freistellungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind?

Wenn Vater und Mutter den Anspruch auf unbezahlte Freistellung ausgeschöpft haben, bleibt ihnen die Möglichkeit, für die Pflege des Kindes Urlaub zu nehmen. Notfalls müssen Beschäftigte unbezahlten Urlaub beantragen. In diesem Fall sind sie vier Wochen beitragsfrei bei der Krankenkasse versichert. Wenn Beamtinnen und Beamte die Grenze der freigestellten Tage erreicht haben, müssen sie unbezahlten Urlaub beantragen.

Kann ich Hilfe bei der Pflege bekommen?

In Notsituationen kann eine häusliche Krankenpflege für Kinder unter 14 Jahren organisiert werden. Eine Notsituation besteht, wenn ein Kind krank wird, die Freistellungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind und zum Beispiel der Verlust des Arbeitsplatzes droht. Eine Notsituation tritt auch ein, wenn die Betreuungsperson stirbt oder wegen einer schweren Krankheit oder eines Unfalls ausfällt.

Kranke Eltern



Wenn die Betreuungsperson des Kindes aus gesundheitlichen Gründen ausfällt, kann unter Umständen eine Haushaltshilfe angefordert werden. Möglich ist das, wenn Eltern oder Verwandte krank sind oder ins Krankenhaus müssen. Auch im Fall einer Kur oder medizinischen Rehabilitation können berufstätige Mütter und Väter Unterstützung bei der Kinderbetreuung bekommen.

In welchen Fällen kann ich eine Haushaltshilfe in Anspruch nehmen?

Eine Haushaltshilfe kann in Anspruch genommen werden, wenn ein Kind unter zwölf Jahren im Haushalt versorgt werden muss. Bedingung ist, dass keine



andere im Haushalt lebende Person die Betreuung übernehmen kann. In dieser Situation sind zum Beispiel Alleinerziehende oder Paare, wenn der Partner oder die Partnerin keinen Urlaub nehmen kann.

Wo fordere ich Hilfe an?

Die gesetzliche Krankenversicherung stellt Haushaltshilfen auf Antrag zur Verfügung. Versicherte müssen den Bedarf begründen. Berufstätige werden gefragt, wer die Kinder üblicherweise während der Arbeitszeit betreut. Die Krankenkassen gewähren Haushaltshilfen nach unterschiedlichen Voraussetzungen und unterscheiden sich auch in den Leistungen.

Die private Krankenversicherung sieht keine Haushaltshilfe vor. Es empfiehlt sich aber, bei der Versicherung anzufragen. Unter Umständen lohnt es sich, über eine Haushaltshilfe zu verhandeln, weil weitere Kosten vermieden werden können.

Wer hilft im Haushalt?

Üblicherweise stellen die gesetzlichen Krankenkassen eine Helferin oder einen Helfer für den Haushalt. Oft sind es Fachkräfte von sozialen Dienstleistern oder Verbänden wie dem Deutschen Roten Kreuz.

Wenn die Versicherung keine Haushaltshilfe beschafft, können sich Versicherte auch selbst um eine Lösung kümmern. Die Kosten, die dadurch entstehen, erstattet die Krankenkasse nach Absprache. Regelungen zur Höhe der erstattungsfähigen Aufwendungen finden sich in den Satzungen der jeweiligen Krankenkassen. Versicherte können sich auch von Verwandten unterstützen lassen. Dann zahlt die Krankenkasse jedoch keine Vergütung, eventuell aber Fahrtkosten oder Verdienstaussfall. Wenn Angehörige der Versicherten unbezahlten Urlaub nehmen, um den Haushalt zu führen, erstattet die Krankenkasse den Verdienstaussfall bis zu zwei Monate lang.

Pflegebedürftige Angehörige

Etwa 1,8 Millionen Menschen werden in Deutschland zu Hause gepflegt. Laut Bundesfamilienministerium erbringen in zwei Dritteln der Fälle Familienmitglieder – in der Regel Frauen – diese Aufgabe. Damit berufstätige Menschen Betreuung bzw. Pflege und Erwerbstätigkeit vereinbaren können, ist bereits 2005 ein Anspruch auf Pflegezeit von bis zu sechs Monaten eingeführt worden. 2012 folgte das Familienpflegezeitgesetz mit der Einführung einer längstens 24-monatigen Familienpflegezeit – damals noch ohne Rechtsanspruch. Die bestehenden Regelungen nach dem





Pflegezeit- und dem Familienpflegezeitgesetz sind nun im Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiterentwickelt und miteinander verzahnt worden und am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Neu sind seit 2015 das Pflegeunterstützungsgeld sowie der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, der allerdings voraussetzt, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in einem Betrieb mit mehr als 25 Beschäftigten arbeitet. Die Pflegezeiten können kombiniert und durch ein zinsloses Darlehen besser finanziell abgesichert werden. Auch der Begriff der „nahen Angehörigen“ ist neu definiert worden.

„Das Unternehmen fühlt sich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders verpflichtet, die sich der häuslichen Betreuung eines schwer pflegebedürftigen Angehörigen widmen wollen. Daher erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, die Versorgung eines Angehörigen oder einer im Haushalt lebenden Person ab der Pflegestufe 1 (nach § 15 Pflegeversicherungsgesetz) persönlich zu übernehmen. [...] Die Pflegezeit kann für eine befristete Zeit von mind. 4 bis max. 36 Monaten in Anspruch genommen werden. [...] Neben einer Freistellung [...] können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...] die Reduzierung ihrer vertraglichen Arbeitszeit auf 19 Stunden oder mehr pro Woche beantragen. [...] Das Unternehmen bietet nach Ablauf der vereinbarten Pflegezeit einen vergleichbaren Arbeitsplatz an.“
(Tarifvertrag Informationstechnik, 2008)

Welche Regelungen entlasten Beschäftigte bei der Pflege von Angehörigen?

Das Pflegezeitgesetz gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, der Arbeit ohne Ankündigungsfrist bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn eine nahe Familienangehörige oder ein naher Familienangehöriger akut Pflege benö-

tigt. Dieses Recht gilt gegenüber allen Arbeitgebern unabhängig von der Größe des Unternehmens.

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht darüber hinaus ein Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung bzw. Freistellung von der Arbeit von bis zu sechs Monaten, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n in häuslicher Umgebung pflegt.

Das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gibt seit Januar 2015 auch Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten das Recht, ihre Arbeitszeit 24 Monate lang auf bis zu 15 Wochenstunden zu verringern, um nahe Angehörige zuhause zu pflegen. Auszubildende haben diesen Rechtsanspruch auch in Betrieben mit weniger als 25 Beschäftigten.

Wenn sie nahe Angehörige in der letzten Lebensphase begleiten möchten, können sie für maximal drei Monate ebenfalls ihre berufliche Arbeit einschränken. Es ist möglich, Teilzeit zu arbeiten oder sich freustellen zu lassen.

Werden Beschäftigte während der Zeit der Pflege weiterbezahlt?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich für die Pflege von nahen Angehörigen freustellen lassen, bekommen keine Bezüge. Sie haben jedoch Anspruch auf staatliche Leistungen. Der Rechtsanspruch ist mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf eingeführt worden, das seit 2015 in Kraft ist.



Welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es?

Bei einem kurzzeitigen Ausfall am Arbeitsplatz können Berufstätige eine Lohnersatzleistung bekommen. Während der Akutpflege von bis zu zehn Tagen haben sie Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld. Die Leistung ersetzt etwa 80 Prozent des Verdienstausfalls.

Während längerer Pflegephasen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein zinsloses Darlehen nutzen. Der Rechtsanspruch gilt sowohl für die sechsmo-natige Pflegezeit und die Begleitung in der letzten Lebensphase als auch für die Familienpflegezeit von bis zu 24 Monaten. Das Darlehen ersetzt die Hälfte des Nettogehalts, das durch die verkürzte Arbeitszeit entfällt. Es wird in Monatsraten ausbezahlt und nach Ende der Pflegezeit in Raten wieder zurückgezahlt.



Beschäftigte können auf Antrag ein niedrigeres Darlehen beziehen.
Die monatliche Rate muss jedoch mindestens 50 Euro betragen.

Wo werden die Leistungen beantragt?

Zuständig für das Pflegeunterstützungsgeld sind die jeweiligen Pflegekassen für gesetzlich oder privat versicherte Pflegebedürftige. Beamtinnen und Beamte, die Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben, müssen sich an die Beihilfestelle wenden.

Das zinslose Darlehen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben in Köln beantragen,
Telefon: 0221 36730, www.bafza.de

Wie funktioniert das Modell der Familienpflegezeit?

Die Familienpflegezeit besteht aus einer maximal zweijährigen Pflegephase. In der Pflegephase verringert die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitszeit. Die Untergrenze sind 15 Wochenstunden. Während dieser Phase kann das Gehalt durch ein zinsloses Darlehen aufgestockt werden, so dass es sich nur um die Hälfte der verkürzten Arbeitszeit reduziert. Erwerbstätige, die statt Vollzeit nur noch 50 Prozent arbeiten, erhalten also 75 Prozent ihres zuvor erwirtschafteten Einkommens. Beschäftigte zahlen den Vorschuss nach der Pflegezeit zurück.



Wer gilt bei der Familienpflegezeit als nahe Angehörige bzw. naher Angehöriger?

Die Familienpflegezeit ist auf nahe Angehörige begrenzt. Dazu zählen Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und -partner, Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie Geschwister. Der Begriff wurde im Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ausgeweitet auf Stiefeltern, Schwägerinnen und Schwäger und Gemeinschaften, die einer Lebenspartnerschaft ähnlich sind. Auch für die Pflege von Kindern sowie Adoptiv- und Pflegekindern – auch die von Partnerinnen und Partnern – und von Schwieger- und Enkelkindern können Beschäftigte eine verkürzte Arbeitszeit beantragen.

Wie gehe ich vor, wenn ich die Familienpflegezeit nutzen möchte?

Nur Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Familienpflegezeit gewähren. In kleineren Betrieben und bei öffentlichen Arbeitgebern muss geklärt werden, ob der Arbeitgeber eine Familienpflegezeit rechtsverbindlich zugesagt hat bzw. ob eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung existiert. Ist dies nicht der Fall, sollten Interessierte mit dem Arbeitgeber über eine freiwillige Vereinbarung sprechen.

Worauf muss ich bei einer Vereinbarung über die Familienpflegezeit achten?

Die Familienpflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich angekündigt werden. In der Vereinbarung müssen der Umfang der Arbeitszeit vor dem Beginn und in der Pflegephase festgeschrieben werden. Auch die Verteilung der Arbeitszeit sollte geregelt werden. Der Arbeitgeber muss den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entsprechen, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe dagegen sprechen. Während der Familienpflegezeit darf die Arbeitszeit nicht weniger als 15 Wochenstunden betragen.

Wenn Beamtinnen oder Beamte nahe Angehörige pflegen

Pflegende Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie der meisten Länder können schon seit geraumer Zeit von der Familienpflegezeit Gebrauch machen. Die Familienpflegezeit besteht aus einer maximal zweijährigen Pflegephase und einer ebenso langen Nachpflegezeit. In der Pflegephase verringert die Beamtin oder der Beamte die Arbeitszeit. Die Untergrenze liegt bei 15 Wochenstunden. Während dieser Phase stockt der Dienstherr das Gehalt durch einen Vorschuss auf, so dass es sich nur um die Hälfte der verkürzten Arbeitszeit reduziert. Ein Beschäftigter, der statt Vollzeit nur noch 50 Prozent arbeitet, bekommt also 75 Prozent seines zuvor erwirtschafteten Einkommens. Beschäftigte zahlen den Vorschuss nach der Pflegezeit zurück. In der Nachpflegephase arbeiten sie wieder im ursprünglichen Umfang, bekommen aber weiter das gekürzte Gehalt. Die weitergehenden Regelungen des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gelten für pflegende Beamtinnen und Beamte bisher nicht. Eine zehntägige Freistellung bei akut auftretender Pflegebedürftigkeit naher Angehöriger gibt es nur in einigen Beamten-



gesetzt. Die übrigen Dienstherrn gewähren in der Regel Sonderurlaub. Währenddessen gibt es keine Bezüge. Erst wenige Länder diskutieren, eine teilweise Fortzahlung der Bezüge einzuführen.

Der DGB fordert die Regelungen des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch auf Beamtinnen und Beamte zu übertragen: „Auch die Beamtinnen und Beamten brauchen im Falle einer akuten Pflegesituation in der Familie die neue zehntägige Entgeltersatzleistung“, betont die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Auch über eine sechsmonatige Pflegezeit hinaus können Beamtinnen und Beamte auf die Regelungen zur bis zu 15-jährigen Beurlaubung oder Teilzeit aus familiären Gründen zurückgreifen.

Kann ich die Vereinbarung vorzeitig beenden?

Beschäftigte sollten für ein vorzeitiges Ende der Pflegezeit Regelungen mit dem Arbeitgeber treffen. Gründe können zum Beispiel eine veränderte Pflegesituation sein, der Tod des pflegebedürftigen Menschen oder die Unterbringung im Heim. Wer ein Darlehen bezieht, muss das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich über die veränderten Umstände informieren. Die Darlehenszahlung endet dann spätestens mit Ablauf des 2. Monats, der auf den Wegfall einer oder mehrerer Voraussetzungen der Familienpflegezeit folgt.

Genieße ich während der Pflegezeiten Kündigungsschutz?

Beschäftigte sind bei allen im Gesetz aufgeführten Pflegezeitregelungen vor Kündigung sicher. Der Kündigungsschutz gilt jeweils von der Ankündigung bis zum Ende der vereinbarten Phase: für die zehntägige Auszeit im Akutfall, die sechsmonatige Pflegezeit und die 24-monatige Familienpflegezeit. Beschäftigte, die

ihr Interesse an einer Pflegezeitregelung bekunden, genießen allerdings bis zum Abschluss der Vereinbarung keinen Kündigungsschutz.

Kann ich auf meinem Arbeitsplatz bleiben?

Die Rechte und Pflichten, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben, ändern sich für die Dauer der Familienpflegezeit nur bei der Arbeitszeit und dem Entgelt. Es bleibt während der Pflegephase bei der bisherigen Tätigkeit. Wenn Beschäftigte für die Dauer der Pflegezeit den Aufgabenbereich wechseln, sollten sie in der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ihre Rückkehr auf den angestammten Arbeitsplatz festschreiben.

Welche Nachweise sind für das Darlehen erforderlich?

Die Pflegebedürftigkeit eines bzw. einer nahen Angehörigen oder dessen/deren Erkrankung müssen bescheinigt werden. Dem Antrag auf Förderung müssen Gehaltsbescheinigungen des pflegenden Familienmitglieds beiliegen und eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die reduzierte Arbeitszeit oder eine Freistellung.

Wie wird das Darlehen zurückgezahlt?

Das Darlehen muss innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung zurückgezahlt werden. Empfängerinnen und Empfänger bezahlen den Vorschuss in monatlichen Raten ab. Die Rückzahlung beginnt einen Monat, nachdem die Förderung ausgelaufen ist.

Was passiert, wenn ich das Darlehen nicht zurückzahlen kann?

Wenn Beschäftigte berufsunfähig werden oder sterben, haften sie nicht für den nicht zurückgezahlten Gehaltsvorschuss. In diesen Fällen springt die Familienpflegezeitversicherung ein. Treten allerdings andere Gründe ein wie eine wirtschaftliche Notlage oder Arbeitslosigkeit, haften sie für die Rückzahlung. In



solchen Fällen kann die Rückzahlung gestundet werden; die Fälligkeit kann also hinausgeschoben werden. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit eines teilweisen Darlehenserlasses oder eines Erlöschens der Darlehensschuld.

Literatur und Service

Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – Neue gesetzliche Regelungen seit 1. Januar 2015, 2. Aufl., April 2015, www.bmfsfj.de

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Dezember 2014, www.bgbl.de

Eine Übersicht über Beratung zur Pflege und Hilfsangebote bietet die Internetseite www.wege-zur-pflege.de





Familie und Finanzen

Der Staat begünstigt Familien finanziell. Es gibt sowohl Leistungen in bar als auch steuerliche Erleichterungen.

Kindergeld

Das Kindergeld ist eine staatliche Leistung und unabhängig vom Einkommen der Eltern. Es wird ab der Geburt bis zum 18. Lebensjahr eines Kindes gezahlt. Für Kinder, die eine Berufsausbildung absolvieren oder einen Freiwilligendienst leisten, kann das Kindergeld auch bis zum vollendeten 25. Lebensjahr gezahlt werden.

Haben nur die Eltern Anspruch auf Kindergeld?

Neben den leiblichen Eltern können auch Großeltern oder Stief- und Pflegeeltern einen Anspruch auf Kindergeld haben. Für dasselbe Kind können mehrere Anspruchsberechtigte in Frage kommen, zum Beispiel wenn Vater und Mutter nicht mehr zusammenleben. Das Kindergeld wird jedoch nur an eine Person ausgezahlt.

Wie hoch ist der Kindergeldbetrag?

Für das erste und das zweite Kind beträgt die Leistung 184 Euro pro Monat. Für das dritte Kind sind es 190 Euro. Ab dem vierten Kind bekommen Kindergeldempfängerinnen und -empfänger 215 Euro monatlich.

„Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer für jedes Kind, für das er einen dem Arbeitgeber nachzuweisenden Anspruch auf das gesetzliche Kindergeld gemäß dem Bundeskindergeldgesetz/ Einkommenssteuergesetz hat, einen monatlichen Kinderzuschlag nach folgender Staffel: für das 1. und 2. Kind je 90,00 €, für jedes weitere Kind je 115,00 €.“

(Manteltarifvertrag Interessenvertretung, 2008)

Muss ich Kindergeld beantragen?

Kindergeld muss bei der Familienkasse der jeweiligen Arbeitsagentur schriftlich beantragt werden. Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist die Stelle beim Dienstherrn zuständig, die ihre Bezüge festsetzt.

Wird das Kindergeld auch über das 18. Lebensjahr hinaus gezahlt?

Für Kinder in der Berufsausbildung kann das Kindergeld bis zum 25. Lebensjahr weitergezahlt werden. Die Familienkasse erkennt alle Ausbildungen an, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen für die Ausübung des angestrebten Berufs vermitteln. Dazu gehören zum Beispiel der Besuch allgemeinbildender Schulen, eine betriebliche Ausbildung und die Ausbildung für einen weiteren Beruf. Wenn das Kind einen Freiwilligendienst, etwa ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr leistet, besteht während dieser Zeit der Anspruch auf Kindergeld weiter. Kindergeld wird auch für arbeitslose Kinder bis zum vollendeten 21. Lebensjahr gezahlt. Über das 25. Lebensjahr hinaus kann die Leistung für ein behindertes Kind bezogen werden.

Steuerfreibeträge

Das Finanzamt prüft bei der jährlichen Einkommensteuerfestsetzung, ob für Eltern die Steuerfreibeträge für Kinder oder das ausbezahlte Kindergeld günstiger sind. Eltern können Kosten für Betreuung und Ausbildung von Kindern steuerlich geltend machen. Bei der Einkommensteuer wird jedem Elternteil ein Kinderfreibetrag von 2.184 Euro pro Jahr gewährt. Für Betreuung, Erziehung und Ausbildung können sie einen Freibetrag von jährlich insgesamt 1.320 Euro anrechnen lassen. Für volljährige Kinder, die noch in der Ausbildung sind und nicht im Haushalt leben, wird ein Freibetrag von 924 Euro jährlich gewährt.



Alleinerziehende Frauen und Männer können einen steuerlichen Entlastungsbetrag von jährlich 1.308 Euro erhalten. Voraussetzung ist, dass der alleinerziehenden Mutter oder dem Vater Kindergeld zusteht und ein Kinderfreibetrag. Sie müssen zudem alleinstehend sein, dürfen also nicht in einem Haushalt mit einem Partner oder einer Partnerin leben. Der Entlastungsbetrag wird bei der Lohnsteuer in der Steuerklasse II berücksichtigt.

Werden Mutterschafts- und Elterngeld besteuert?

Das Mutterschaftsgeld und das Elterngeld werden nicht besteuert. Diese Lohnersatzleistungen unterliegen jedoch einem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, dass Mutterschafts- und Elterngeld bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt

werden, mit dem Steuerzahlerinnen und Steuerzahler ihr Einkommen versteuern müssen. Dieser höhere Steuersatz wird dann auf das steuerpflichtige Einkommen angewendet. Wer Lohnersatzleistungen bezieht, muss also höhere Steuern zahlen.



Wie werden Minijobs besteuert?

Alle Verdienste aus geringfügiger oder kurzzeitiger Beschäftigung sind steuerpflichtig. Es gibt zwei Möglichkeiten:

- die pauschale Besteuerung
Im Fall der pauschalen Besteuerung zahlt der Arbeitgeber zwei Prozent des Lohnes pauschal als Steuer.

Die Steuerpauschale ist für viele Arbeitgeber ein Hebel, um niedrigere Löhne zu zahlen. Der Arbeitgeber darf die Pauschale vom Lohn abziehen. Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber sollten daher darauf bestehen, dass der Arbeitgeber die Steuer zahlt. Sie sollten mit ihm einen Nettolohn vereinbaren, dann ist er für alle Abgaben zuständig.



- die Besteuerung nach der individuellen Lohnsteuerkarte
Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber haben das Recht, eine individuelle Versteuerung ihres Lohns zu verlangen. In diesem Fall geben sie eine Lohnsteuerkarte beim Arbeitgeber ab. Die Höhe der Steuern hängt von ihrer Lohnsteuerklasse ab.

Steuerklassenwahl



Verheiratete Paare können entscheiden, ob sich beide Eheleute in die Steuerklasse IV einordnen lassen oder die Steuerklassenkombination III und V wählen. Die Höhe der Einkommen- oder Lohnsteuer ist je nach Steuerklasse unterschiedlich. In der Steuerklassenkombination III/V werden fast alle Steuerabzüge beider Eheleute

bereits in der Lohnsteuerklasse III berücksichtigt. Durch den verdoppelten Grundfreibetrag beider Eheleute und das Splittingverfahren fällt die Steuerbelastung in Lohnsteuerklasse III besonders gering (und der Nettolohn besonders hoch) aus. Dem steht die hohe Steuerbelastung des Ehepartners oder – in der Regel – der Ehepartnerin mit dem geringeren Einkommen und dem daraus folgenden geringeren Nettolohn in Lohnsteuerklasse V gegenüber. Wegen des verdoppelten Grundfreibetrags in Steuerklasse III ist die Belastung in Lohnsteuerklasse IV höher als in der Steuerklasse III.

Auf die jährliche Steuer hat die Wahl der Steuerklasse jedoch keinen Einfluss, denn die Einkommensteuer bleibt davon unberührt. Allerdings wirkt sie sich auf die Höhe des monatlichen Nettoeinkommens der Arbeitnehmerinnen aus. Die Steuerklassenwahl beeinflusst auch die Höhe von Lohnersatzleistungen wie dem Arbeitslosengeld, dem Krankengeld oder dem Elterngeld. Sie wirkt sich zudem auf den Verdienst des Partners während des Bezugs von Elterngeld aus.

Steuerklassenwechsel

Eheleute können ihre Steuerklasse bei der gemeinsamen Steuerveranlagung einmal jährlich wechseln. Hierzu stellen sie einen Antrag bei ihrer Gemeinde. Erhöht sich durch die Steuerklassenwahl ihr Nettoeinkommen, fällt auch das Elterngeld höher aus. Deshalb sollten werdende Eltern frühzeitig darüber nachdenken, ob eine Änderung der Steuerklasse für sie vorteilhaft sein kann. Im Verfahren zur Bewilligung des Elterngeldes wird keine Änderung akzeptiert, die offensichtlich nur zum Ziel hat, das Elterngeld zu erhöhen.



Unterhalt

Das Unterhaltsrecht unterscheidet nach dem Unterhalt für Kinder und für Ehegatten. Jedes Kind hat grundsätzlich Anspruch auf Unterhalt durch seine Eltern. Der Unterhaltsanspruch des Kindes steht immer an erster Stelle, solange Sohn oder Tochter minderjährig sind. Dabei wird nicht zwischen ehelichen und unehelichen Kindern unterschieden.



Mütter haben in den ersten drei Lebensjahren des gemeinsamen Kindes einen Anspruch auf Unterhalt gegenüber dem Partner. Danach erlischt ihr Anspruch auf Unterhalt für die Betreuung und sie müssen ihren Lebensunterhalt selbst erwirtschaften. Über diesen Zeitraum hinaus können der Frau Zahlungen zustehen, wenn sie nicht für sich selbst sorgen kann – zum Beispiel, weil sie keine Betreuungsmöglichkeit für das Kind hat.

Kindesunterhalt

Der Unterhalt für minderjährige Kinder hat Vorrang gegenüber allen anderen Unterhaltsansprüchen. Mütter und Väter können den Anspruch entweder durch Pflege und Erziehung oder durch Barzahlung erfüllen.

Wie wird Unterhalt geleistet?

Solange das Kind unverheiratet ist, können Eltern selbst bestimmen, wie sie den Unterhalt gewähren. In der Regel wird er im Elternhaus durch Unterkunft, Verpflegung, Kleidung erfüllt. Leben die Eltern getrennt, leistet der Elternteil, bei dem das Kind lebt, seinen Beitrag in der Regel durch die Erziehung des Kindes. Der andere Elternteil muss Unterhalt zahlen. Ist das Kind volljährig, sind beide Elternteile zum Barunterhalt verpflichtet, solange das Kind wirtschaftlich von ihnen abhängig oder noch unverheiratet ist.





Sind nur verheiratete Paare zum Unterhalt verpflichtet?

Unverheiratete wie geschiedene Elternteile müssen gleichermaßen für den Unterhalt von Kindern aufkommen.

Wie viel Unterhalt muss für das Kind gezahlt werden?

Im Gesetz wurde der Mindestunterhalt eingeführt. Er besagt, wie viel Unterhalt ein minderjähriges Kind benötigt. Die Höhe des Barunterhalts hängt vor allem vom Einkommen des Unterhaltzahlers oder der Unterhaltszahlerin und vom Alter des Kindes ab. Eltern sind verpflichtet, alle verfügbaren Mittel gleichmäßig für ihren eigenen und den Bedarf des Kindes zu verwenden. Die Grenze der Forderungen ist erreicht, wenn ihre eigene Existenz gefährdet ist.

Wird das Kindergeld auf den Unterhalt angerechnet?

Kindergeld erhält der Elternteil, in dessen Haushalt der Nachwuchs lebt. Daher wird das Kindergeld zur Hälfte vom Barunterhalt abgezogen. Sobald das Kind volljährig ist, wird das ganze Kindergeld verwendet, um den Unterhaltsbedarf zu decken.

Wie sind die Ansprüche geregelt, wenn ein Elternteil mehreren Personen Unterhalt schuldet?

Wenn ein Mann oder eine Frau für mehrere Personen unterhaltspflichtig ist, gibt das Gesetz eine Reihenfolge vor. Minderjährige Kinder haben grundsätzlich Vorrang. Erst danach sind die Ansprüche von Ehegatten und Elternteilen zu berücksichtigen, die wegen der Betreuung eines Kindes unterhaltsberechtigt sind.

Was passiert, wenn der Partner oder die Partnerin keinen Unterhalt zahlt?

Wenn ein Elternteil keinen Barunterhalt leisten kann oder leistet, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf Unterhaltsvorschuss, den das Jugendamt zahlt. Er muss schriftlich beim Jugendamt beantragt werden.

Unterhaltsvorschuss für Alleinerziehende

Unterhaltsvorschuss erhält ein Kind, wenn

- es in Deutschland einen Wohnsitz hat oder sich dort gewöhnlich aufhält und bei einem alleinerziehenden Elternteil lebt,
- nicht, nur teilweise oder nicht regelmäßig den gesetzlichen Mindestunterhalt erhält,
- das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Wie hoch ist der Unterhaltsvorschuss?

Der Vorschuss richtet sich nach dem Alter des Kindes und dem Mindestunterhalt. Er beträgt für Kinder unter sechs Jahren monatlich 133 Euro. Für Kinder bis zum zwölften Lebensjahr sind 180 Euro im Monat zu leisten. Der Vorschuss wird längstens für 72 Monate gezahlt.

Ehegattenunterhalt

Die Ehe garantiert Frauen keine materielle Sicherheit mehr. Seit 2008 gilt ein neues Recht, das im Fall einer Scheidung von beiden geschiedenen Eheleuten verlangt, selbst für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Eine geschiedene Frau muss eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, auch wenn sie während der Ehe nicht erwerbstätig war. Geschiedene Partnerinnen und Partner können keine lebenslange Unterhaltszahlung mehr erwarten. Eine geschiedene Frau hat gegenüber ihrem Ex-



Ehemann nur Unterhaltsansprüche, solange sie keine angemessene Erwerbsarbeit findet. Allerdings wird berücksichtigt, ob Kinder zu betreuen sind oder die Frau keinen Beruf ausgeübt hat, weil sie sich während der Ehe um die Kindererziehung gekümmert hat.



Muss ich nach der Trennung Unterhalt für meine Ehepartnerin oder meinen Ehepartner zahlen?

Während der Trennungsphase, solange die Ehe nicht geschieden ist, schulden die Eheleute einander Unterhalt entsprechend ihren Einkommens- und Vermögensverhältnissen. Der bislang geschuldete Familienunterhalt wandelt sich mit der Trennung in einen Anspruch auf einen monatlichen Geldbetrag um. Dieser ist im Voraus zu zahlen. Der Anspruch endet mit dem Tag, an dem das Scheidungsurteil rechtskräftig wird.

Müssen getrennt lebende Eheleute ihren Lebensunterhalt selbst erwirtschaften?

Die Frage, ob Ehegattinnen oder Ehegatten nach der Trennung wieder arbeiten gehen müssen, ist ein Streitfall. Es kommt im Einzelfall darauf an,

- ob minderjährige Kinder betreut werden müssen,
- welche berufliche Qualifikation die Frau oder der Mann hat,
- in welchen wirtschaftlichen Verhältnissen die Eheleute leben,
- wie alt und wie gesund die Eheleute sind,
- wie lange die Ehe gedauert hat.

Je jünger und gesünder Ehepartnerinnen oder Ehepartner sind und je besser beruflich qualifiziert, desto eher wird ihnen zugemutet, einem Beruf nachzugehen. Wer während der Ehe berufstätig war, muss in der Regel auch nach der Trennung arbeiten.



Vorsorge für das Alter

Die wichtigste Einkommensquelle im Alter ist die gesetzliche Rente. Etwa 85 Prozent der Frauen und Männer ab 65 Jahren beziehen nach Angaben des Bundesfamilienministeriums eine Altersrente. Für Männer betrug sie laut Statistik der Deutschen Rentenversicherung im Jahr 2011 im Durchschnitt 1.000 Euro, Frauen bekamen rund 540 Euro.

In den vergangenen Jahren hat die private Vorsorge an Bedeutung gewonnen. Herausgebildet hat sich ein Drei-Säulen-Modell aus gesetzlicher Rente, betrieblicher und privater Altersvorsorge.



Gesetzliche Rente

Sozialer Ausgleich innerhalb der Alterssicherungssysteme findet nur in der gesetzlichen Rentenversicherung statt. Nur in der gesetzlichen Rentenversicherung werden Zeiten der Kindererziehung und Pflege honoriert.

Die gesetzliche Rentenversicherung funktioniert nach dem Umlageprinzip: Die Versicherungsbeiträge, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzahlen, werden direkt an die Rentnerinnen und Rentner ausbezahlt.

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer zahlen monatlich einen Teil ihres Lohnes in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Derzeit liegt der Beitragssatz bei 18,9 Prozent des versicherungspflichtigen Einkommens.





Die jeweilige Rente bemisst sich nach der Höhe der Jahresgehälter, der Zahl der Beitragsjahre und der Entwicklung der Löhne. Ein weiterer Faktor ist das Zahlenverhältnis der Rentnerinnen und Rentner gegenüber den Beitragszahlerinnen und -zahlern (Nachhaltigkeitsfaktor), das für künftige Rentensteigerungen bedeutend ist.

Pension

Beamtinnen und Beamte erhalten im Alter eine Pension. Maßgeblich für die Höhe der Altersbezüge ist das letzte Einkommen vor der Pensionierung. Das Ruhegehalt beträgt maximal 71,75 Prozent der letzten jährlichen Dienstbezüge.

Welche Rentenbeiträge müssen geringfügig Beschäftigte abführen?

Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber sind pflichtversichert in der Rentenversicherung, wenn sie sich nicht auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Sie tragen die Differenz vom Pauschalbeitrag des Arbeitgebers von derzeit 15 Prozent zum jeweils gültigen Beitragssatz in der Rentenversicherung. Geringfügig Beschäftigte vermeiden damit Lücken in ihrer Versicherungsbiografie und sie haben Anspruch auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung wie etwa Leistungen zur Rehabilitation und Rente bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit.

Geringfügig Beschäftigte können nur eine sehr niedrige Rente erwarten. Bei einem maximalen Verdienst von 450 Euro entsteht bei aktuellem Rentenwert eine monatliche Anwartschaft von 4,45 Euro. Nach 45 Beitragsjahren ergäbe sich nach heutiger Prognose ein monatlicher Rentenanspruch von 200 Euro. Um eine Rente auf dem Niveau der Grundsicherung von monatlich 688 Euro zu bekommen, müssten Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber 154 Jahre arbeiten.

Wie wird die Zeit des Mutterschutzes in der Rentenversicherung berücksichtigt?

Während der Mutterschutzfristen zahlen werdende Mütter keine Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung. Trotzdem zählen diese Zeiten für die spätere Rente.

Wird die Zeit der Kindererziehung bei Renten und Pensionen berücksichtigt?

Seit 1992 werden Erziehungszeiten für Kinder bei der Rente stärker berücksichtigt. In der Beamtenversorgung gilt eine vergleichbare Regelung. Erziehungszeiten erhöhen die zu erwartende Rente. Als Kindererziehungszeit werden bis zu 36 Monate angerechnet. Für die ersten drei Lebensjahre jedes Kindes erhalten Versicherte Entgeltpunkte. Zur Berechnung dieser Entgeltpunkte dient der jährliche Durchschnittsverdienst aller Beitragszahlerinnen und -zahler. Verdient die anspruchsberechtigte Mutter oder der Vater weniger als dieses Durchschnittseinkommen, trägt der Bund die Differenz. Ist der Verdienst höher, werden ein höherer Versicherungsbeitrag und damit mehr Entgeltpunkte angerechnet.

Seit 2014 werden Kindererziehungszeiten noch stärker bei der Rente berücksichtigt. Durch die am 1. August 2014 eingeführte Mütterrente erhalten Eltern, deren



Kinder vor 1992 geboren wurden, einen zusätzlichen Entgeltpunkt pro Kind. In der Beamtenversorgung gibt es eine entsprechende Regelung bisher nicht. Zeiten der Kindererziehung haben außerdem Einfluss auf die Wartezeit, die bis zum regulären Rentenbeginn erfüllt sein muss. Vom Tag der Geburt des Kindes an bis zu seinem zehnten Lebensjahr gilt die Berücksichtigungszeit. Versicherte erfüllen mit dieser Berücksichtigungszeit zehn Jahre der insgesamt notwendigen 35-jährigen Wartezeit.

Wartezeit

Um eine Rente zu erhalten, müssen bestimmte Beitragszeiten erfüllt sein. Diese Mindestversicherungszeit wird auch Wartezeit genannt. Je nach Rentenart kann die Wartezeit fünf, 15, 35 oder 45 Jahre betragen. Für die Altersrente ist eine Wartezeit von 5 Jahren Voraussetzung.

Wie wirkt sich die Mütterrente aus?

Durch die Mütterrente wird ein weiteres Jahr der Kindererziehung bei der Rente angerechnet. Mütter oder Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, bekommen jetzt zwei Jahre anerkannt. Rentnerinnen und Rentner erhalten den Zuschlag automatisch.

Sowohl die Kindererziehungszeit als auch die Berücksichtigungszeit kann nur der Elternteil beanspruchen, der das Kind überwiegend erzieht. Grundsätzlich liegt der Anspruch bei der Mutter. Soll die Kindererziehungszeit dem Vater zugeordnet werden, müssen die Eltern eine gemeinsame Erklärung abgeben.

Mütter und Väter können eine gesetzliche Rente erhalten, auch wenn sie keine Versicherungsbeiträge eingezahlt haben. Allein durch die Kindererziehungszeit entsteht ein Anspruch auf Rente. Dafür sind allerdings mindestens 60 Beitragsmonate erforderlich. Diese sind bei Eltern zweier Kinder erfüllt.

Werden Erziehungszeiten für mehrere Kinder anerkannt?

Die für die Rente bedeutsame Kindererziehungszeit verlängert sich, wenn mehrere Kinder gleichzeitig erzogen werden. Bei Mehrlingsgeburten oder der Geburt eines weiteren Kindes während dieser Zeit berechnet die Rentenversicherung für jedes Kind eine dreijährige Erziehungszeit.

Werden Erziehungszeiten für mehrere Kinder anerkannt?

Die für die Rente bedeutsame Kindererziehungszeit verlängert sich, wenn mehrere Kinder gleichzeitig erzogen werden. Bei Mehrlingsgeburten oder der Geburt eines weiteren Kindes während dieser Zeit berechnet die Rentenversicherung für jedes Kind eine dreijährige Erziehungszeit.

Können Erziehungszeiten auch Stief- und Adoptiveltern angerechnet werden?

Auch Stief- oder Adoptiveltern können sich Kindererziehungszeiten anerkennen lassen. Gleiches gilt für Pflegeeltern. Großeltern und Verwandte sind berechtigt, wenn sie ein Kind auf Dauer in ihrem Haushalt aufgenommen haben. Wenn die Betreuerinnen oder Betreuer jedoch schon eine Rente oder Pension beziehen, können keine Kindererziehungszeiten angerechnet werden.



Welche Auswirkungen hat das Elterngeld auf meinen Rentenanspruch?

Vom Elterngeld werden keine Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt. Auch bei einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit wirkt sich das Elterngeld nicht beitragssteigernd aus.

Aber: Die Elternzeit wirkt sich rentensteigernd aus. Für ein Kind bekommen Versicherte drei Beitragsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung mit einem Durchschnittsbeitrag von einem Entgeltpunkt gutgeschrieben (3 Jahre = 3 Entgeltpunkte). Für zwei Kinder sind das sechs Jahre, unabhängig von der Geburtenfolge. Allerdings müssen die Kindererziehungszeiten bei der Rentenversicherung schriftlich beantragt und entweder dem Vater oder der Mutter zugeordnet werden. Wird keine Zuordnung beantragt, werden die Beitragszeiten automatisch der Mutter gutgeschrieben.

Sind Frauen oder Männer während der Elternzeit weiter erwerbstätig, werden ihnen neben ihren Rentenbeiträgen aus der Erwerbsarbeit auch die Beiträge der Erziehungszeit gutgeschrieben und zusammengezählt. Pro Jahr werden höchstens 2,15 Entgeltpunkte gutgeschrieben.

Wie sind Ehepartnerinnen und Ehepartner versichert?

Verheiratete haben Anspruch auf eine Witwen- oder Witwerrente. Dies gilt auch für gleichgeschlechtliche Partner oder Partnerinnen in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Voraussetzung ist, dass die Ehe oder die Lebenspartnerschaft bis zum Tod bestand. Entscheidend für die Höhe der Leistung ist das Alter der Empfängerinnen und Empfänger sowie des Versicherten. Berücksichtigt wird auch, ob Kinder erzogen werden.

Sind Kinder durch die gesetzliche Rente mit abgesichert?

Im Todesfall der Eltern zahlt die Rentenversicherung eine Halb- oder eine Vollwaisenrente. Eine Halbwaisenrente wird gezahlt, wenn nur noch ein unterhaltspflicht-

tiger Elternteil lebt, eine Vollwaisenrente, wenn kein unterhaltspflichtiger Elternteil mehr lebt. Die Halbwaisenrente beträgt zehn Prozent, die Vollwaisenrente 20 Prozent der Rente, auf die der oder die Verstorbene Anspruch gehabt hätte oder die er oder sie bereits bezogen hat. Bei Tod vor dem 60. Lebensjahr wird zur Waisenrente ein Zuschlag gezahlt, der sich nach den zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten des verstorbenen Elternteils beziehungsweise der Eltern richtet. Eine Waisenrente erhalten Kinder nach dem Tod eines Elternteils, wenn dieser die fünfjährige Mindestversicherungszeit erfüllt hat oder bis zum Tod eine Rente bezog. Um ab dem 65. Lebensjahr, künftig ab dem 67., eine Regelaltersrente zu bekommen, muss eine allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt sein. Sofern die Eltern, beziehungsweise Vater oder Mutter, vor dem vollendeten 63. Lebensjahr gestorben sind, wird die Waisenrente um einen Abschlag gemindert.

Anspruch auf eine Waisenrente haben:

- leibliche oder adoptierte Kinder
- Stiefkinder und Pflegekinder, die im Haushalt des Verstorbenen leben
- Enkel und Geschwister, die im Haushalt des Verstorbenen leben oder von ihm überwiegend Unterhalt bekamen.

Eine Waise erhält Waisenrente bis zum 18. Geburtstag. Darüber hinaus kann sie längstens bis zum 27. Lebensjahr gezahlt werden. Voraussetzung dafür ist, dass das Kind sich in der Schul- oder Berufsausbildung befindet, einen Freiwilligendienst leistet oder behindert ist und deshalb nicht selbst für sich sorgen kann.



Staatlich geförderte private Altersvorsorge

Erwerbstätige können mit unterschiedlichen staatlich geförderten Modellen für das Alter vorsorgen. Mit der Riester- und der Rürup-Rente sichern sie sich finanziell eigenständig ab. An der betrieblichen Altersvorsorge beteiligt sich in der Regel auch der Arbeitgeber.



Riester-Rente

Die Riester-Rente ist in der Regel eine private Rentenversicherung. Sie ist nach ihrem Urheber, dem früheren Bundesarbeitsminister Walter Riester, benannt. Das angesparte Guthaben wird im Alter vorzugsweise in Form einer lebenslangen Leistung gezahlt. Versicherte können in eine private Rentenversicherung, einen Bausparvertrag oder in einen Fonds- und Banksparvertrag einzahlen. Die Produkte müssen zertifiziert sein, damit Versicherte die staatliche Förderung bekommen. Riester-Sparerinnen und -Sparer erhalten eine zusätzliche Zulage vom Staat, wenn sie Kinder haben. Für jedes ab 2008 geborene Kind zahlt der Staat eine jährliche Förderung von 300 Euro. Um alle Zulagen in voller Höhe zu erhalten, müssen Versicherte vier Prozent ihres rentenversicherungspflichtigen Einkommens aus dem Vorjahr in den Riester-Vertrag einzahlen.

Rürup-Rente

Die Leistungen der Basisrente, genannt Rürup-Rente, gleichen denjenigen der gesetzlichen Rente. Ihr Name geht auf den Ökonomen Bert Rürup zurück. Die angesparten Leistungen werden als monatliche Rente ausbezahlt. Versicherte können die Beiträge zur Basisrente steuerlich als Sonderausgaben geltend machen. Dafür werden im Rentenalter die ausgezahlten Beiträge besteuert.

Betriebliche Altersvorsorge

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht auf eine betriebliche Altersvorsorge. Der Anspruch besteht für alle in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Erwerbstätigen. Der Arbeitgeber muss auf Verlangen eine Möglichkeit zur Entgeltumwandlung anbieten, bei der ein Teil des Gehalts



in die Altersvorsorge fließt. Er ist allerdings nicht verpflichtet, die Altersvorsorge mitzufinanzieren.

Für die Entgeltumwandlung gibt es unterschiedliche Varianten. Die Beiträge können in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung fließen oder in eine Pensionszusage oder Unterstützungskasse eingezahlt werden. Sie werden aus un versteuertem Einkommen gezahlt, dadurch sparen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Welchen Weg sie für die betriebliche Altersversorgung wählen, können Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer vertraglich vereinbaren. Ist die betriebliche Altersvorsorge Bestandteil eines Tarifvertrags oder einer betrieblichen Vereinbarung, ist das Modell dort festgelegt.

Auch geringfügig Beschäftigte, also auch Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber, können betriebliche Altersvorsorge nutzen. Voraussetzung ist, dass sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Auskünfte und Beratung im individuellen Fall gibt es kostenlos bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV). Die jeweilige Beratungsstelle in der Nähe kann über eine Suche auf der Internetseite der DRV ermittelt werden: www.deutsche-rentenversicherung.de (Services).

Literatur

Heute die Rente von morgen sichern. Das DGB-Rentenkonzept 2013
www.ichwillrente.net

Weitere Informationsmöglichkeiten

IG Bauen-Agrar-Umwelt

Sylvia Honsberg
Olof-Palme-Str. 19
60439 Frankfurt/Main
Telefon 069 95737-405
Telefax 069 95737-409
sylvia.honsberg@igbau.de
www.igbau.de

IG Bergbau, Chemie, Energie

Cornelia Leunig
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon 0511 7631-282
Telefax 0511 7631-708
cornelia.leunig@igbce.de
www.igbce.de

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Helga Petersen
Chausseestraße 84
10115 Berlin
Telefon 030 424390-21
Telefax 030 424390-60
helga.petersen@evg-online.org
www.evg-online.org

Gewerkschaft

Erziehung und Wissenschaft
Arbeitsbereich Frauenpolitik
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt/Main
Telefon 069 78973-304
Telefax 069 78973-103
sekretariat.frauenpolitik@gew.de
www.gew.de



IG Metall

Ressort Frauen- und
Gleichstellungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt/Main
Telefon 069 6693-2821
Telefax 069 6693-2053
frauen@igmetall.de
www.igmetall.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Abteilung Frauen- und
Gleichstellungspolitik
Haubachstr. 76
22765 Hamburg
Telefon 040 38013-181
Telefax 040 38013-220
hv.gleichstellung@ngg.net
www.ngg.net

Gewerkschaft der Polizei

Annette Terweide
Forststr. 3a
40721 Hilden
Telefon 0211 7104-107
Telefax 0211 7104-4107
annette.terweide@gdp.de
www.gdp.de

ver.di – Vereinte Dienstleistungs- gewerkschaft

Frauen- und Gleichstellungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Telefon 030 6956-1151
Telefax 030 6956-3080
frauen@verdi.de
www.frauen.verdi.de

Kostenloser Download im DGB-Bestellsystem:
www.dgb-bestellservice.de

