



FAQ – Feminar 11

Feminar-Reihe für Betriebsräte

„Elterngeld(Plus), Elternzeit und mehr“

mit Meret Matthes, Projektkoordinatorin im DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ und Silke Raab, Referatsleiterin in der Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik im DGB Bundesvorstand

Was ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)?

Das **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** besteht seit dem 1. Januar 2007 und ist die **rechtliche Grundlage für Elternzeit, Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus**. Das Gesetz wurde explizit eingeführt, um Eltern und Familien zu stärken, indem Eltern für ihre Familie sorgen können und gleichzeitig finanziell abgesichert sind. Das Gesetz unterstützt also die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wurde zum 1. Juli 2015 mit dem Ziel novelliert, Partnerschaftlichkeit zu fördern – zum Beispiel wurden die Möglichkeiten der Elterngeldnutzung durch das ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus erweitert und flexibilisiert.

Elternzeit? Elterngeld? Was ist der Unterschied und wie hängt das zusammen?

Die **Elternzeit** ist eine **arbeitsrechtliche Regelung**, eine **unbezahlte Auszeit von Berufsleben für Eltern**, die ihre Kinder selbst betreuen und erziehen. Das heißt, dass Arbeitnehmer_innen das Recht haben, von ihren Arbeitgeber_innen bis zu drei Jahre (36 Monate) freigestellt zu werden. In dieser Zeit müssen sie also keiner Erwerbsarbeit nachgehen, erhalten aber auch keinen Lohn. Zum Ausgleich können sie z.B. Elterngeld beantragen. Während der Elternzeit ist auch Teilzeitarbeit möglich.

Das **Elterngeld** ist eine **staatliche Familienleistung, die als Lohnersatz ausgestaltet ist** und die Eltern bei den staatlichen Elterngeldstellen (je nach Bundesland z.B. bei den Jugendämtern oder Bezirksämtern) beantragen können. Der_die Arbeitgeber_in hat mit dem Elterngeld also nichts zu tun.

Wir in den sozialen Medien

www.facebook.com/wasverdientdiefrau

www.instagram.com/wasverdientdiefrau_

www.twitter.com/wasverdientfrau

wasverdientdiefrau@dgb.de

www.was-verdient-die-frau.de/sprungbrett



**WIRTSCHAFTLICHE
UNABHÄNGIGKEIT!**



Für das Elterngeld müssen Eltern nicht unbedingt Elternzeit nehmen – allerdings dürfen sie während des Elterngeldbezugs nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sein. Viele Eltern müssen dafür ihre Arbeitszeit verringern, wofür sie wiederum Elternzeit nutzen.

1. Die Elternzeit

Was sollten Betriebsrät innen über die Elternzeit wissen?

Die folgenden Details beziehen sich auf die Elternzeit-Regelungen seit 2015. Für Kinder, die davor geboren sind, gelten etwas un-flexiblere Regelungen.

Alle Arbeitnehmer_innen, die mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen, haben Anspruch auf Elternzeit. Jedem Elternteil stehen 36 Monate unbezahlte Auszeit von der Erwerbsarbeit zu – diese sind teilbar in maximal drei Zeitabschnitte pro Elternteil. Beispielsweise kann ein Jahr nach der Geburt, ein Jahr bei Einschulung usw. genommen werden. Beginn und Ende der Elternzeit sind dabei frei wählbar. Eltern können auch gleichzeitig in Elternzeit sein. Für die Mutter des Kindes beginnt die Elternzeit dabei frühestens im Anschluss an den Mutterschutz. Von dem Gesamtanspruch auf Elternzeit wird die Zeit abgezogen, die die Mutter nach der Geburt in Mutterschutz ist. Das bedeutet: Elternzeit und Mutterschutz betragen zusammen drei Jahre.

Achtung! Ab dem dritten Geburtstag des Kindes könnten Eltern nur noch maximal 24 Monate Elternzeit nehmen, auch wenn sie vorher noch keine Elternzeitmonate genommen haben. Der Elternzeitanspruch endet mit Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes, d.h. spätestens am Tag vor dem neunten Geburtstag.

Elternzeit und Teilzeit-Erwerbsarbeit? Das geht!

Während der Elternzeit können Eltern in Teilzeit arbeiten – der gesetzliche Anspruch gilt auf den Bereich zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche. Dabei kommt es nicht auf die einzelne Woche an, sondern auf den monatlichen Durchschnitt. Ist dies nicht der Fall, können Eltern jedoch trotzdem ein Recht auf Teilzeit-Arbeit während der Elternzeit haben. Diesen Anspruch haben allerdings nur Beschäftigte, die

- schon länger als 6 Monate ohne Unterbrechung bei ihrem_ihrer Arbeitgeber_in arbeiten
- in einem Betrieb mit mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind (Auszubildende und andere Personen in Berufsbildungsmaßnahmen werden nicht mitgezählt)
- mindestens 2 Monate lang arbeiten möchten, mindestens 15 und maximal 30 Stunden pro Woche



- es keine dringenden betrieblichen Gründe gibt, die gegen Teilzeit sprechen.

Alle anderen Eltern sind auf die „Kulanz“ ihres_ihrer Arbeitgebers_in angewiesen, meistens findet sich eine Lösung!

Was sollte ich als Betriebsrätin den Eltern in meinem Betrieb mitgeben?

Da die Elternzeit (im Gegensatz zum Elterngeld, s.u.) verhältnismäßig unflexibel ist, muss **gut und rechtzeitig überlegt und geplant** werden. Bei Anmeldung der Elternzeit müssen Arbeitnehmer_innen nämlich angeben, wie sie in den nächsten zwei Jahren planen, Elternzeit zu nehmen. Eine spätere Änderung kann abgelehnt werden. Es ist also wichtig, dass eure Kolleg_innen die **Fristen beachten**:

- innerhalb der ersten drei Jahre nach der Geburt beträgt die Frist sieben Wochen
- ab dem dritten Lebensjahr beträgt die Frist dreizehn Wochen

Die Elternzeit muss schriftlich beim Arbeitgeber angemeldet werden. Falls Eltern die genannten Anmeldefristen versäumen, verschiebt sich der Beginn ihrer Elternzeit automatisch. Es gibt Betriebe, die diese starren Regelungen als Anlass für Betriebsvereinbarung genommen haben. Wenn Arbeitnehmer_innen also die Möglichkeit gegeben werden soll, sich innerhalb der zwei Jahre, die eigentlich schon geplant waren, noch einmal umentscheiden zu können, braucht es gute Regularien, damit der Betriebsablauf reibungslos funktioniert.

Bei Fragen zur Beantragung könnt ihr eure Kolleg_innen immer an nahe gelegene Elterngeldstellen verweisen (Links s.u.).

Welche Vor- und Nachteile hat die Teilzeitarbeit in Elternzeit gegenüber „regulärer“ Teilzeit-Beschäftigung?

Die Elternzeit ist als Anspruch zu verstehen, nach einem vorher festgelegten Zeitraum zurück zu der „regulären“ Arbeitszeit zu kehren. Es gelten andere Voraussetzungen als beim Teilzeitananspruch aus dem Teilzeitbestedungsgesetz (z.B. bzgl. Größe des Unternehmens: laut TzBefrG: mehr als 45 Beschäftigt, laut BEEG: mehr als 15 Beschäftigte). Für Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit erwerbstätig sind, gilt zudem ein besonderer Kündigungsschutz.

Kann ich aus der Elternzeit heraus meine Betriebs- / Personalratsarbeit fortsetzen?

Grundsätzlich ist das – genau wie Teilzeitarbeit – möglich.

Urlaubsanspruch und Elternzeit



Nur bei voller Inanspruchnahme eines Elternzeitmonats geht ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs verloren. Wenn ein Elternteil also zur Hälfte eines Monats in Elternzeit geht oder aus ihr zurückkehrt, verändert sich der Urlaubsanspruch nicht.

2. Das Elterngeld

Wer nutzt das Elterngeld?

Das Elterngeld, das zum 1. Januar 2007 eingeführt wurde, hat zwar einerseits dazu geführt, dass immer mehr Väter eine Auszeit von ihrer Erwerbsarbeit nehmen, um für ihr Kind zu sorgen. Andererseits **nutzen Väter das Elterngeld noch immer wesentlich seltener als Mütter** und etwas mehr als die Hälfte der Väter nehmen kein Elterngeld.

Auch in der Dauer des Elterngeldbezugs gibt es also deutliche Unterschiede zwischen Müttern und Vätern:

- Mütter, die Basiselterngeld beziehen, sind im Schnitt 11,7 Monate in Elternzeit, wenn sie ElterngeldPlus beziehen, d.h. gleichzeitig in Teilzeit erwerbstätig sind, sind es im Schnitt 19,9 Monate.
- Väter hingegen beziehen mit Basiselterngeld im Schnitt 2,9 Monate Elterngeld und mit ElterngeldPlus 8,6 Monate¹. Daraus lässt sich ableiten, dass das ElterngeldPlus dazu führt, dass Väter länger in Elternzeit sind (warum das so ist, lest ihr weiter unter unten).

Wer hat Anspruch auf das (Basis)Elterngeld?

Obwohl die Leistungen unterschiedlich beantragt werden müssen (s.o.), wird das Elterngeld meistens zusammen mit der Elternzeit genutzt – denn wer kann sich schon leisten, mehrere Monate ohne Erwerbseinkommen zu leben? Das Elterngeld kann aber nur wesentlich kürzer bezogen werden als die Elternzeit.

Anspruch auf das Elterngeld haben alle Eltern, die ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen und erziehen, nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und in Deutschland leben. Neben den Arbeitnehmer_innen können auch Beamte, selbstständige, erwerbslose, studierende oder sich in der Ausbildung befindende

¹ Quelle: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-leistungsbezeuge-j-5229210197004.pdf?__blob=publicationFile



Eltern (und in Ausnahmefällen z.B. Großeltern oder ältere Geschwister) das Elterngeld beziehen. Elterngeld gibt es also auch, wenn Eltern vor der Geburt nicht gearbeitet haben.

Welche Regelungen sollten Betriebsrät innen kennen und ihren Kolleg innen mitgeben?

Das Elterngeld kann im Gegensatz zur Elternzeit erst ab der Geburt des Kindes beantragt werden und wird drei Monate rückwirkend bezahlt (d.h. Eltern sollten es spätestens drei Monate nach Geburt beantragen). **Elterngeld gibt es in drei Varianten:** Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus. Diese Varianten **können miteinander kombiniert** werden. Wie lange Eltern insgesamt Elterngeld bekommen, hängt davon ab, für welche Variante sie sich entscheiden.

Basiselterngeld kann ein Elternteil für mindestens zwei und für maximal zwölf Monate bekommen. Wenn beide Eltern das Elterngeld nutzen und ihr Erwerbseinkommen wegfällt, wird für zwei zusätzliche Monate (Partnermonate) Elterngeld gezahlt. Den Eltern stehen damit insgesamt 14 Monate Basiselterngeld-Monate zu. Basiselterngeld kann nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes gezahlt werden; danach können Eltern nur noch das ElterngeldPlus oder den Partnerschaftsbonus beziehen. Auch heute gilt leider noch als der Normalfall, dass Frauen einen Großteil des Elterngeldes in Anspruch nehmen und Väter – wenn überhaupt – diese zwei „Partnermonate“, die sonst verfallen würden. Alleinerziehende Eltern haben immer Anspruch auf 14 Monate Elterngeld.

Während des Elterngeldbezugs **können Eltern in Teilzeit erwerbstätig** sein – dann ersetzt das Elterngeld einen Teil des wegfallenden Einkommens (weil ja durch die verkürzte Erwerbsarbeit weniger Erwerbseinkommen erwirtschaftet wird). Das Elterngeld kann auch von beiden Eltern gleichzeitig bezogen werden.

Wie hoch ist das (Basis)Elterngeld und wie wird es berechnet?

Das Elterngeld beträgt 65 bis 100 Prozent des wegfallenden Einkommens, Berechnungsgrundlage ist das **durchschnittliche Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes**. Je geringer das Einkommen vor der Geburt war, desto höher ist die Lohnersatzleistung prozentual gesehen. Geringverdiener_innen erhalten also einen höheren Prozentsatz des wegfallenden Einkommens. Ab 1240€ Nettoeinkommen aufwärts beträgt das Elterngeld 65 Prozent des wegfallenden Einkommens. Je nach Einkommen beträgt das Basiselterngeld zwischen 300€ und 1800€.

Was ist das ElterngeldPlus?

Das ElterngeldPlus ist geschaffen worden, um v.a. Eltern, die in Teilzeit berufstätig sind, zu unterstützen. **Mit dem ElterngeldPlus soll Partnerschaftlichkeit gefördert werden**. Es gilt für Geburten ab dem 1. Juli 2015.

Das ElterngeldPlus kann doppelt so lange bezogen werden wie das Basiselterngeld. ElterngeldPlus können Eltern doppelt so lang bekommen wie Basiselterngeld: Ein Monat Basiselterngeld entspricht zwei Monaten ElterngeldPlus. Wenn Eltern nach



der Geburt nicht arbeiten, ist das ElterngeldPlus dafür nur halb so hoch wie das Basiselterngeld. Wenn Eltern nach der Geburt in Teilzeit arbeiten, kann das monatliche ElterngeldPlus genauso hoch sein wie das monatliche Basiselterngeld mit Teilzeit. Beide Elternteile können sich also entscheiden, ob sie einen Monat lang Basiselterngeld beziehen oder zwei Monate ElterngeldPlus.

Es gilt also die Faustregel: Ein regulärer Elterngeldmonat = zwei ElterngeldPlus-Monate in Teilzeit.

Wie wird das ElterngeldPlus bei Teilzeitarbeit berechnet und für wen lohnt es sich?

Das **ElterngeldPlus berechnet sich wie das Basiselterngeld**. Wie das reguläre Elterngeld beträgt das ElterngeldPlus abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent dessen. ElterngeldPlus kann doppelt so lange bezogen werden wie Basiselterngeld. Dafür ist das monatliche ElterngeldPlus nur halb so hoch wie das Basiselterngeld.

Beispiel 1: MITTLERES EINKOMMEN (zum Beispiel Krankenpfleger)
 Einkommen vor der Geburt des Kindes: 1.400 Euro/Monat
 Voller Elterngeldanspruch: 910 Euro/Monat (= 65 % von 1.400 Euro)
 Summe Elterngeld für max. zwölf Monate: 10.920 (= 12 x 910 Euro)

Teilzeit 40%	
Elterngeld	ElterngeldPlus
Einkommen nach Geburt des Kindes durch Teilzeitarbeit (40%) 560 Euro/Monat	
Einkommenswegfall 840 Euro/Monat	
Elterngeld 546 Euro/Monat (= 65 % von 840 Euro)	ElterngeldPlus 455 Euro/Monat*
Monatliches Gesamteinkommen 1.106 Euro (= 560 + 546 Euro)	Monatliches Gesamteinkommen 1.015 Euro (= 560 + 455 Euro)
Summe Elterngeld für max. 12 Monate 6.552 Euro (= 12 x 546 Euro)	Summe ElterngeldPlus für max. 24 Monate 10.920 Euro (= 24 x 455 Euro)

Das Plus 4.368 Euro

* Der Deckungsbetrag liegt bei der Hälfte des vollen Elterngeldanspruchs ohne Teilzeit von 910 Euro, also bei 455 Euro.

Beispiel 2: HÖHERES EINKOMMEN (zum Beispiel IT-Beraterin)
 Einkommen vor der Geburt des Kindes: 2.200 Euro/Monat
 Voller Elterngeldanspruch: 1.430 Euro/Monat (= 65 % von 2.200 Euro)
 Summe Elterngeld für max. zwölf Monate: 17.160 Euro (= 12 x 1.430 Euro)

Teilzeit 75%	
Elterngeld	ElterngeldPlus
Einkommen nach Geburt des Kindes durch Teilzeitarbeit (75%) 1.650 Euro/Monat	
Einkommenswegfall 550 Euro/Monat	
Elterngeld 357,50 Euro/Monat (= 65 % von 550 Euro)	ElterngeldPlus 357,50 Euro/Monat*
Monatliches Gesamteinkommen 2.007,50 Euro (= 1.650 + 357,50 Euro)	Monatliches Gesamteinkommen 2.007,50 Euro (= 1.650 + 357,50 Euro)
Summe Elterngeld für max. 12 Monate 4.290 Euro (= 12 x 357,50 Euro)	Summe ElterngeldPlus für max. 24 Monate 10.920 Euro (= 24 x 357,50 Euro)

Das Plus 4.290 Euro

* Das ElterngeldPlus liegt unter dem Deckungsbetrag (voller Anspruch ohne Teilzeit: 1.430 Euro : 2 = 715 Euro) und wird voll ausgezahlt.

Quelle: DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ Broschüre ElterngeldPlus – Ein Leitfaden für Betriebs- und Personalräte

Achtung! ElterngeldPlus kann auch ohne Einkommenswegfall bezogen werden. Dann steht der Mindestbetrag von 150 Euro zu. Die Stundengrenze von maximal 30 Stunden Erwerbsarbeit ist aber immer zu beachten.

Was ist der Partnerschaftsbonus?

Eltern können mit dem Partnerschaftsbonus vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate erhalten. Wenn beide Elternteile parallel vier zusammenhängende Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden in Teilzeit erwerbstätig sind, erhalten beide vier



weitere Monatsbeträge ElterngeldPlus. Die Höhe des Elterngeldes in einem Partnerschaftsbonus-Monat wird genauso berechnet wie in einem ElterngeldPlus-Monat. Auch Alleinerziehende und getrennt Erziehende erhalten den Partnerschaftsbonus. Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus können kombiniert werden. Basiselterngeld kann nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes gezahlt werden, danach können Eltern nur noch das ElterngeldPlus oder den Partnerschaftsbonus beziehen. **Der Partnerschaftsbonus ist also ein weiterer Anreiz, innerhalb der Familie partnerschaftlicher zu agieren:** beide Elternteile tragen Sorgeverantwortung und gehen einer Erwerbsarbeit (in Teilzeit) nach.

Berechnet sich das Elterngeld nach dem Grundgehalt oder nach dem, was tatsächlich ausgezahlt wird, also inkl. Gefahren- oder Schichtzulagen?

Für die Berechnung des Elterngeldes wird allein steuerpflichtiges Einkommen aus Erwerbstätigkeit herangezogen. Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, sofern sie nach §3b Einkommenssteuergesetz (EStG) steuerfrei sind, werden daher nicht in die Berechnung des Elterngeldes mit einbezogen.

Explizit für Beamt_innen: Es gibt eine Bundesverordnungen für Beamt_innen beim Bund und 16 Länderverordnungen, die die Elternzeit für Beamt_innen gesondert regeln.

Was ändert sich an der Berechnungsgrundlage für das Elterngeld der Schwangeren/Mutter, wenn sie schon vor dem Mutterschutz im Beschäftigungsverbot ist?

An der Berechnungsgrundlage ändert sich nichts. Als Berechnungsgrundlage für das Elterngeld wird immer das durchschnittliche Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate vor dem Tag der Geburt genommen. Mütter, die sich schon vor den sechs Wochen, die in Deutschland als Mutterschutz* vor der Geburt festgelegt sind, z.B. im Beschäftigungsverbot befinden, haben in dieser Zeit keine finanziellen Einbußen zu befürchten. Sie haben ein Recht auf Lohnfortzahlung.

*Mutterschutzfristen: die 6 Wochen vor und die 8 Wochen nach der Geburt. In dieser Zeit darf der Arbeitgeber die Frauen nicht beschäftigen.

Viele Elterngeldstellen beraten nicht vorab, wie der Antrag zu stellen ist – was kann ich meinen Kolleg_innen als Betriebsrät_in raten?

Es stimmt, dass viele Beratungsstellen für Elterngeld so überlastet sind, dass sie nicht immer die gewünschte Beratung durchführen können – und in einigen Städten gibt es z.B. nicht genug oder gar keine Beratungsstellen. Eine Hilfe kann sein, sich mit Eltern auszutauschen, die schon mal einen Antrag auf Elterngeld gestellt haben. Sie sind nämlich oft schon Expert_innen für das Thema.



Die [Service-Hotline des BMFSFJ](#) ist eine mögliche Anlaufstelle für Beratungen zum Elterngeld und kann ggf. an Beratungsstellen weiterleiten. Auch die Infohotline des DGB-Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ kann eine erste Orientierung geben. Ihr erreicht die Kolleginnen montags und mittwochs jeweils von 10-14 Uhr:

<https://vereinbarkeit.dgb.de/-/COL>

Was sollten Beschäftigte beachten, deren zweites Kind in der Elternzeit des ersten Kindes geboren wird?

Die Konkrete Frage im Webinar lautete: Besteht die Möglichkeit, das Vollzeitgehalt, das ich vor der Geburt meines ersten Kindes erhalten habe für die Berechnung meines Elterngeldes heranzuziehen oder wird definitiv mein Gehalt meiner derzeitigen Teilzeittätigkeit als Berechnungsgrundlage genommen (letzte 12 Monate vor der Geburt des zweiten Kindes)?

Zur Feststellung des bisherigen Einkommens wird der Zeitraum von 12 Monaten vor der Geburt eines Kindes, der sogenannte **„Bemessungszeitraum“** zugrundegelegt. Auf welche 12 Monate es genau ankommt, hängt zunächst davon ab, ob man vor der Geburt selbständig war oder nicht (Einkünfte aus selbständiger Arbeit, aus einem Gewerbebetrieb, aus Land- und Forstwirtschaft, auch: freiberuflicher Nebenberuf, Betreiben einer Fotovoltaik-Anlage). Nur wenn man weder im Veranlagungszeitraum (i. d. R. das Kalenderjahr) noch in den 12 Monaten vor dem Kalendermonat der Geburt Einkünfte aus einer selbständigen Tätigkeit hatte, gilt der Zeitraum für **Nicht-Selbständige**.

Zeitraum für Nicht-Selbständige:

Wenn man die Mutter ist: aus den 12 Kalendermonaten vor dem Kalendermonat, in dem der Mutterschutz begonnen hat.

Ansonsten: aus den 12 Kalendermonaten vor dem Kalendermonat der Geburt.

Ausklammerung:

Von diesem 12 Monaten werden einzelne Monate ausgenommen, in denen man

- Elterngeld bekommen hat für ein älteres Kind in dessen 14 Lebensmonaten oder
- aufgrund einer Schwangerschaft erkrankt war und deswegen weniger oder gar kein Einkommen hatte.

Diese Monate werden „übersprungen“. Der Bemessungszeitraum verschiebt sich um die Zahl der „übersprungenen“ Monate weiter in die Vergangenheit.

„Übersprungen“ werden nur die Monate, in denen man Elterngeld bekommen hat für ein Kind, das jünger als 15 Monate war. Falls man Elterngeld bekommt und ein weiteres Kind erwartet, kann es daher sinnvoll sein, das Elterngeld neu zu planen und die Elterngeld-Varianten anders miteinander zu kombinieren. Dazu sollte man sich unbedingt an die zuständige Elterngeldstelle wenden.

Beispiel: Ausklammerung von einzelnen Monaten im Bemessungszeitraum bei Nicht-Selbständigen



Das Kind kommt im Mai 2017 zur Welt. Die nicht-selbständige Mutter hat bereits ein älteres Kind. Für dieses hat sie von März 2016 bis Februar 2017 in dessen ersten 14 Lebensmonaten Elterngeld bezogen. Der Bemessungszeitraum errechnet sich wie folgt:

Beginn des Mutterschutzes: April 2017

12 Monate vor Beginn des Mutterschutzes: April 2016 bis März 2017 (12 Monate)

Elterngeld-Bezug für ein älteres Kind: März 2016 bis Februar 2017 (12 Monate – diese Monate werden übersprungen)

Bemessungszeitraum: März 2017 (1 Monat) und April 2015 bis Februar 2016 (11 Monate)

Maßgeblich für die Ausklammerung ist also der Zeitraum des Elterngeld-Bezugs für ein älteres Kind in dessen ersten 14 Lebensmonaten.

3. Elterngeld während der Corona-Krise

Welche Elterngeld-Anpassungen gab es während der Corona-Krise?

Im Zuge der Corona-Pandemie wurden **drei grundlegende Anpassungen**, die **zeitlich befristet** sind. Die folgenden Regelungen gelten rückwirkend zum 1. März 2020 bis (vorerst) zum 31. Dezember 2020:

- 1) Wenn es Eltern in systemrelevanten Berufen nicht möglich ist, ihre Elterngeldmonate wie geplant zwischen dem 1. März und dem 31. Dezember 2020 zu nehmen, können sie diese bis Juni 2021 aufschieben. Das gilt auch, wenn das Kind dann älter als 14 Monate ist. Zusätzlich gilt hier: wenn Eltern ein zweites Kind bekommen haben, entsteht ihnen kein finanzieller Verlust, weil sie die Elterngeldmonate verschoben haben (denn es wird ja wieder auf Grundlage des Einkommens der vergangenen 12 Monate berechnet, wie hoch das Elterngeld beim zweiten Kind ist). Auch eine Unterbrechung der Elterngeldmonate ist für Eltern, die in systemrelevanten Berufen arbeiten möglich. Ob ein Beruf zu den systemrelevanten gehört, sollte am besten in einer Elterngeld-Beratungsstelle erfragt werden.
- 2) Eltern verlieren ihren Partnerschaftsbonus nicht, wenn sie aufgrund der Corona-Pandemie aktuell mehr oder weniger arbeiten als geplant.
- 3) Kurzarbeitergeld oder andere Einkommensersatzleistungen reduzieren das Elterngeld nicht. Monate mit geringerem Einkommen können von der Elterngeldberechnung ausgenommen werden. Dies betrifft werdende Eltern, die durch die Corona-Pandemie Einkommensverluste haben, weil sie in Kurzarbeit arbeiten oder freigestellt sind.

Informationen zu den Corona-bedingten Anpassungen finden sich auch auf der Website des Familieportals:

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/corona/elterngeld-corona>



Weitere Unterstützungsmöglichkeit für Familien während der Corona-Pandemie: Der Notfall-Kinderzuschlag

Für eure Kolleg_innen, die derzeit aufgrund der Krise ein geringeres Einkommen haben, könnte der Kinderzuschlag bzw. der Notfall-Kinderzuschlag in Frage kommen. Familien mit geringem Einkommen bekommen mit dem Kinderzuschlag bis zu 185€ monatlich pro Kind extra. Die Antragsstellung wurde vor dem Hintergrund der Pandemie erleichtert. Weitere Informationen zum Notfall-KiZ findet ihr [hier](#).

Corona und Mutterschutz

Die Arbeitgeber_innen sind Adressat_innen des Mutterschutzgesetzes. Das bedeutet, dass sie darauf achten müssen, dass Schwangere und Mütter ohne Gefährdung für das (ungeborene) Kind arbeiten können. Der_die Arbeitgeber_in muss prüfen, ob Arbeitsbedingungen so sind, dass Gefährdungen und Risiken für Mütter und Schwangere auszuschließen sind. Aus dem, was derzeit über das Virus bekannt ist, ist abzuleiten, dass es für Schwangere keine größeren Risiken gibt und dass sich das Virus nicht über die Plazenta überträgt. Spätestens bei Covid-Infektion im Betrieb ist jedoch ein Beschäftigungsverbot für Schwangere und Mütter auszusprechen.

Für Arbeitgeber_innen gibt es die Pflicht zu einem klar abgestuften Vorgehen: zunächst ist zu prüfen, ob die Arbeitsbedingungen so zu verändern sind, dass eine Gefährdung auszuschließen ist (z.B. Arbeitszeiten ändern, damit sich weniger Beschäftigte auf einmal im Betrieb aufhalten; mobiles Arbeiten oder Home Office (für Schwangere) ermöglichen; Beschäftigte in „ruhigeren“ Bereich versetzen; etc.). Erst, wenn diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind, sollte ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden!

Betriebs- und Personalräte sollten darauf achten, dass sämtliche Möglichkeiten für Schwangere eröffnet werden.

Links:

Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“: <https://vereinbarkeit.dgb.de/>

Infotext des DGB-Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ (Montag und Mittwoch, je 10-14 Uhr): <https://vereinbarkeit.dgb.de/-/COL>



Broschüre *Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit* des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.bmfsfj.de/blob/93614/5007d8253164d915b285066b8791af38/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf> (hier finden sich auch Informationen zu Elterngeldstellen in den einzelnen Bundesländern!)

Familienportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
<https://familienportal.de/familienportal>

Service Hotline BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/kontakt>

Kobra Elterngeld-Beratungsstelle für Berlin und Brandenburg: <https://www.kobra-berlin.de/>

Nutzungsmöglichkeiten Elterngeld: <https://vereinbarkeit.dgb.de/++co++42ef7da4-4cc7-11e6-959a-525400e5a74a>

Noch nicht Gewerkschaftsmitglied? Dann hier entlang 😊
www.dgb.de/service/mitglied-werden