

Das Neue ElterngeldPlus – Wie funktioniert das neue Elterngeld?

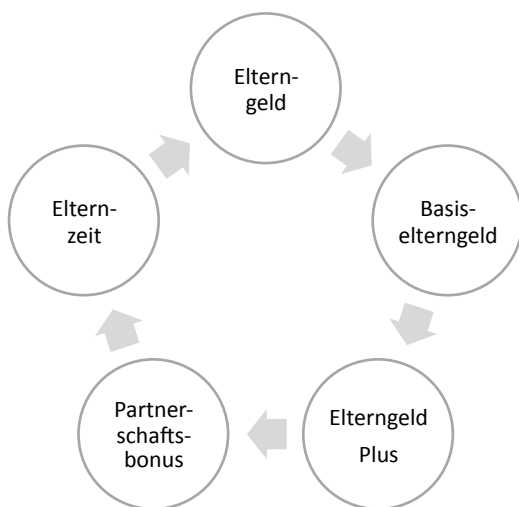
Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem neuen ElterngeldPlus wird sowohl für Eltern als auch für Arbeitgeber vieles anders. **Stichtag für die neue Rechtslage ist der Tag der Geburt des Kindes.** Für Eltern, deren Kind **ab dem 01.07.2015 geboren** wird oder worden ist, wird eine neue Flexibilität geschaffen – aber eben auch ein wesentlich kompliziertes Verfahren in Gang gesetzt. Damit Sie jetzt schon wissen, was auf Sie zukommt, sind diese

Information und Kontakt zu mir bereits im Vorfeld besonders wichtig.

Inhaltsverzeichnis	
1 Die neuen Regelungen im Überblick.....	1
2 Der Antrag auf Elternzeit	2
3 Die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis	3
4 Teilzeitarbeit und Elternzeit.....	4
5 Der besondere Kündigungsschutz während der Elternzeit	5
6 Der Vergleich Elterngeld zu ElterngeldPlus.....	6
7 Das Zusammenspiel von Mutterschutz und Elternzeit	8

Darum geht es:



1 Die neuen Regelungen im Überblick

Eine Arbeitnehmerin, ein Arbeitnehmer oder ein anderer Erziehungsberechtigter mit einem Kind kann

- Für **insgesamt drei Jahre** vollständig freigestellt werden oder
- Während dieser Zeit mit **mindestens 15 Wochenstunden in Teilzeit** arbeiten.

Arbeitnehmer in Elternzeit sind also vollständig von der Arbeitspflicht befreit. Der Arbeitgeber muss dementsprechend auch kein Arbeitsentgelt zahlen. Geregelt ist dies im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).

1.1 Elterngeld/Basiselterngeld

Durch das Elterngeld soll ein wegfallendes Einkommen aufgefangen werden. Das macht es Müttern und Vätern leichter, Elterngeld und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Sie haben in einer gesicherten wirtschaftlichen Existenz für die Betreuung ihres Kindes ausreichend Zeit.

Das bisherige Elterngeld, nun **Basiselterngeld** genannt, wird für maximal 14 Monate gezahlt. Die beiden Elternteile können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil muss aber mindestens zwei und darf höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Zwei zusätzliche Monate sind möglich, wenn auch der andere Elternteil sich an der Betreuung des Kindes beteiligt und bei den Eltern mindestens zwei Monate ein Erwerbseinkommen wegfällt. Alleinerziehende können die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

1.2 Das neue ElterngeldPlus

Das neue ElterngeldPlus ist für die Arbeitnehmer gedacht, die während der Elternzeit in Teilzeit weiterhin arbeiten wollen. Sie haben die Möglichkeit, länger als bisher Leistungen in Anspruch zu nehmen. Sie erhalten **doppelt so lange Elterngeld** in maximal halber Höhe.

1.3 Der Partnerschaftsbonus

Wenn beide Eltern sich entscheiden, gleichzeitig für vier Monate jeweils (nur noch) 25 bis 30 Stunden pro Woche zu arbeiten und sich auch die Zeiten der Erziehung zu teilen, gibt es noch einen Partnerschaftsbonus in Form von **vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten** pro Elternteil.

1.4 Die Höhe des Elterngeldes

Die Höhe des Elterngeldes orientiert sich am **durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen**, welches der betreuende Elternteil im Jahr vor der Geburt hatte. Es beträgt mindestens 300 € und höchstens 1.800 € monatlich. Bei Eltern, die **ElterngeldPlus** erhalten, werden die **Beträge halbiert**: Es sind somit mindestens 150 € und höchstens 900 € monatlich. Betrag das Einkommen vor der Geburt zwischen 1.000 € und 1.200 €, ersetzt das Elterngeld das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu 67%. Für Geringverdiener mit einem Einkommen vor der Geburt von unter 1.000 € steigt die Ersatzrate auf bis zu 100%.

1.5 Geschwisterbonus und Mehrlingszuschlag

In Familien mit mehreren Kindern kommt noch der Geschwisterbonus hinzu. Es gibt einen **Zuschlag in Höhe von 10%** des zustehenden Elterngeldes, mindestens aber von 75 € monatlich. Im Fall von Mehrlingsgeburten wird ein Mehrlingszuschlag von 300 € monatlich für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind gezahlt.

1.6 Selbstständige

Für selbstständig Tätige ist das ElterngeldPlus besonders attraktiv. Sie sind häufig gezwungen, früh wieder in den Beruf zurückzukehren. Die können **bis zu 30 Wochenstunden** erwerbstätig sein und länger Elterngeld beziehen.

2 Der Antrag auf Elternzeit

Eltern können zwischen Elterngeld und ElterngeldPlus wählen oder beides miteinander kombi-

nieren. Beides ist natürlich nur denkbar, wenn auch ein **Antrag auf Elternzeit** vorliegt.

Der schriftliche Antrag eines Arbeitnehmers auf Elternzeit sollte einen Briefkopf mit Absenderangaben und muss den gewünschten Anfangstermin sowie den gewünschten Zeitraum innerhalb der ersten zwei Jahre enthalten.

Beispiel

„Ich beantrage eine Elternzeit für den Zeitraum vom 15.07.2015 bis zum 14.07.2016.“

Wichtig

Der Arbeitgeber kann die Inanspruchnahme der Elternzeit nicht verhindern, da es sich um ein einseitiges Gestaltungsrecht des Arbeitnehmers handelt.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur **Vollendung des dritten Lebensjahres** eines Kindes, also bis zu dessen dritten Geburtstag.

2.1 Was ist neu?

➤ Neu: 24 Monate

Eltern können nun eine nicht in Anspruch genommenen Elternzeit von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers für die Übertragung ist nicht mehr notwendig.

➤ Neu: Ankündigungsfrist von 13 Wochen

Der Mitarbeiter muss die Elternzeit, die er **zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes** nehmen möchte, 13 Wochen zuvor ankündigen. Bislang musste jede Elternzeit – unabhängig davon, wann sie genommen wurde – sieben Wochen vorher angekündigt werden.

➤ Neu: Drei Abschnitte

Eltern können die Elternzeit nun in bis zu drei Abschnitte aufteilen, bisher waren nur zwei Abschnitte möglich. Möchte aber der Arbeitnehmer den dritten Block der Elternzeit zwischen dem vollendeten dritten und dem vollendeten achten Lebensjahr nehmen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, diesen

Abschnitt aus dringenden betrieblichen Gründen abzulehnen.

➤ **Neu: Bescheinigung über bisherige Elternzeit**

Möchte der Arbeitnehmer bei einem neuen Arbeitgeber eine Elternzeit beantragen, hat er auf Verlangen eine Bescheinigung über bereits beanspruchte Elternzeit vorzulegen.

➤ **Neu: Nichtgenommene Elternzeit ist übertragbar**

Nicht in Anspruch genommene Elternzeit wird automatisch auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes übertragen. Sie bleibt, da die Übertragung nicht mehr von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängt, **auch bei einem Arbeitswechsel** erhalten. Stellt ein Arbeitgeber eine neue Mitarbeiterin oder einen neuen Mitarbeiter mit einem Kind im Alter zwischen drei und acht Jahren ein, muss er damit rechnen, dass entsprechende Ansprüche auf Elternzeit geltend gemacht werden.

2.2 Welche Fristen gelten?

Grundsätzlich muss der Antrag spätestens **sieben bzw. 13 Wochen vor dem Anfangszeitpunkt der Elternzeit** vorliegen – auch ab dem 01.07.2015.

Beispiel

- Geburt des Kindes: 15.02.2016
- Ende der Mutterschutzfrist von acht Wochen: 11.04.2016
- Geplanter Beginn Elternzeit: 12.04.2016

Folge

Der Antrag auf Elternzeit muss spätestens am 22.02.2016 beim Arbeitgeber vorliegen.

Bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes muss ein Arbeitnehmer die Elternzeit wie bisher spätestens sieben Wochen vor Beginn beantragen. Soll die Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes genommen werden, muss nun spätestens 13 Wochen vorher der Antrag beim Arbeitgeber vorliegen. Beginnt die Elternzeit vor dem dritten Geburtstag und dauert sie ohne Unterbrechung

darüber hinaus an, muss der Arbeitnehmer für den Anteil, der auf die Zeit vor dem dritten Geburtstag entfällt, die Frist von sieben Wochen und für den Anteil, der auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag entfällt, die Frist von 13 Wochen einhalten.

Die verlängerte Ankündigungsfrist von 13 Wochen gilt auch für das Verlangen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes.

2.3 Versäumung der Frist

Kann die Mutter des Kindes **die Frist aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund nicht einhalten** und möchte Sie unmittelbar nach ihrer Mutterschutzfrist eine Elternzeit nehmen, muss sie die Elternzeit innerhalb einer Woche nach Wegfall des Verhinderungsgrundes geltend machen.

Wichtig

Bei Versäumung der Frist entfällt der Anspruch auf Elternzeit nicht. Der Beginn der Elternzeit verschiebt sich dann nur auf einen entsprechend späteren Zeitpunkt.

Sie sind unsicher, welche Frist in Ihrem Fall nun gilt? Rufen Sie mich an und vereinbaren Sie einen Termin!

3 Die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Während der Elternzeit ruhen die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Es wird aber nicht unterbrochen, sondern besteht fort!

3.1 Rechte und Pflichten während der Elternzeit

Für den Arbeitgeber:

- Keine Pflicht zur Zahlung des Lohns oder des Gehalts.
- Keine Pflicht zur Zahlung von Beiträgen zur Sozialversicherung
- Keine Pflicht zur Zahlung von Sachbezügen
- Keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen.

- Anspruch auf Herausgabe des Dienstwagens.
- Betriebszugehörigkeitszeiten und damit unter Umständen Kündigungsfristen verlängern sich.
- Beachten des Kündigungsschutzes nach § 18 BEEG: die Kündigung eines Arbeitnehmers in Elternzeit ist nur in Ausnahmefällen und mit behördlicher Zustimmung möglich.

Für den Arbeitnehmer:

- Keine Pflicht zur Arbeitsleistung
- Sozialversicherung bleibt bestehen, aber keine Beitragspflicht.
- Kein Anspruch auf Einmalzahlungen, die für geleistete Arbeit gezahlt werden.
- Anspruch auf Einmalzahlungen, die unabhängig von der geleisteten Arbeit gezahlt werden, bleibt bestehen, aber eventuell Kürzung.
- Anspruch auf ein Zwischenzeugnis.
- Abgabe des Dienstwagens.
- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Elternzeit durch den Arbeitnehmer ist möglich, aber nur mit einer Sonderkündigungsfrist von drei Monaten nach § 19 BEEG.
- Befristete Arbeitsverträge laufen trotz Kündigungsschutz auch in der Elternzeit aus.

4 Teilzeitarbeit und Elternzeit

Arbeitnehmer, die Mutter oder Vater geworden sind, und auch andere Erziehungsberechtigte können im Rahmen ihrer Elternzeit verlangen, in Teilzeit beschäftigt zu werden. Während der Elternzeit an sich nicht ablehnen darf, ist die Teilzeitbeschäftigung anders geregelt. Wohlgedemerk: Es handelt sich um eine Teilzeitbeschäftigung bei dem gleichen Arbeitgeber, mit dem auch bereits vor der Geburt ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

4.1 Voraussetzungen

Der Antrag auf eine Teilzeitarbeit ist von folgenden Voraussetzungen abhängig, ohne deren Vorliegen der Arbeitgeber den Antrag ablehnen darf:

Voraussetzungen	Liegt vor ✓
Die Beantragte Teilzeitbeschäftigung darf eine Wochenarbeitszeit von maximal 30 Stunden umfassen.	
Die Beantragte Teilzeitbeschäftigung muss mindestens 15 Stunden pro Woche betragen	
Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Teilzeitkräfte zählen dabei voll mit, Auszubildende nicht.	
Der Arbeitnehmer muss mindestens seit sechs Monaten ununterbrochen im Betrieb oder Unternehmen tätig sein.	
Die Verringerung auf einen Umfang von 15 bis 30 Wochenstunden muss für mindestens zwei Monate beantragt werden.	
Der Teilzeitwunsch muss bis zum dritten Geburtstag des Kindes mindestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung schriftlich mitgeteilt werden.	
Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes muss mindestens 13 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung der Teilzeitwunsch schriftlich mitgeteilt werden.	
Der Antrag muss Beginn, Umfang und gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten.	
Dem Anspruch dürfen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.	

4.2 Dringende betriebliche Gründe

Was genau dringende betriebliche Gründe sind, sagt das Gesetz nicht. Voraussetzung für deren Vorliegen ist jedoch stets, dass die Gewährung der Teilzeit **erhebliche Störungen von Arbeitsablauf**

oder **Arbeitsorganisation** nach sich ziehen würde.

4.3 Frist zur Ablehnung

Möchte der Arbeitgeber den Teilzeitwunsch, also entweder die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen, muss er das **innen vier Wochen mit schriftlicher Begründung** tun. Die Frist verlängert sich auf acht Wochen für eine gewünschte Verringerung der Arbeitszeit in einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Stimmt ein Arbeitgeber dem Wunsch nach der gewünschten Verteilung oder auch nach der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit nicht zu, muss der Arbeitnehmer Klage erheben, um seinen Anspruch durchzusetzen.

4.4 Zustimmungsfiktion

Für die bessere Durchsetzbarkeit des Teilzeitan-spruchs während der Elternzeit hat der Gesetzgeber im BEEG nun eine Zustimmungsfiktion eingeführt: Äußert sich der Arbeitgeber während einer **Frist von vier Wochen (bei Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes) bzw. acht Wochen (bei Elternzeit ab dem dritten Geburtstag des Kindes) nach Zugang des Teilzeitantrags** es Arbeitnehmers nicht, gilt seine Zustimmung als erteilt.

4.5 Das prüfen die Arbeitsgerichte

Hat der Arbeitgeber keine nachvollziehbare und schlüssige Begründung, weshalb er den Teilzeitwunsch abgelehnt hat, wird er vor Gericht scheitern. So ist die einfache Begründung, dass der Arbeitsplatz nicht teilbar sei, sicherlich nicht ausreichend.

Die Arbeitsgerichte prüfen, ob es einen **dringenden betrieblichen Grund** für die Ablehnung der Elternzeit gibt. Dafür muss ein betriebliches Organisationskonzept vorliegen, das auch tatsächlich im Unternehmen gelebt wird. Dann muss natürlich die begehrte Teilzeit gegen dieses Konzept verstoßen und der Verstoß muss zudem noch wesentlich sein. Letztendlich ist eine Prüfung der Verhältnismäßigkeit

durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Immer dann, wenn es ihm zumutbar ist, einen Arbeitnehmer in Elternzeit in Teilzeit zu beschäftigen, werden in aller Regel keine dringenden betrieblichen Bedürfnisse vorliegen, die eine Ablehnung der Elternzeit rechtfertigen.

4.6 Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern

Arbeitnehmer in Teilzeit habe in jedem Fall die vom Grundgesetz geschützte Berufsausübungsfreiheit. Sie dürfen also auch während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten. Diese Arbeit darf allerdings nicht mehr als 30 Stunden pro Woche betragen. Vorsicht ist natürlich bei einer Arbeit bei direkten Wettbewerbern angesagt. Das wird der eigentliche Arbeitgeber nicht dulden müssen. Auch dabei kommt es natürlich wie stets auf den Einzelfall an.

4.7 Die Aufstockung der Arbeitszeit

Auch das ist möglich: Ein vor der Elternzeit in Teilzeit beschäftigter Mitarbeiter möchte seine Arbeitszeit während der Elternzeit aufstocken. Hat der Arbeitnehmer beispielsweise vor der Geburt 25 Stunden pro Woche gearbeitet, kann er nun während der Elternzeit auf maximal 30 Stunden aufstocken. Er muss nur im Rahmen der Elternzeit bleiben, also zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche. In diesem Fall hat er sämtliche Vorteile der Elternzeit wie die Bezugsmöglichkeiten des Elterngeldes, des ElterngeldPlus und des Partnerschaftsbonus. Auch der Sonderkündigungsschutz bleibt bestehen.

Das Problem ist allerdings, dass kein Anspruch auf eine Aufstockung der Arbeitszeit während der Elternzeit besteht. Der Arbeitgeber muss also nicht zustimmen.

5 Der besondere Kündigungsschutz während der Elternzeit

Während der Elternzeit besteht für Arbeitnehmer ein besonderer Kündigungsschutz. Das bedeutet: Der Arbeitgeber darf dem Mitarbeiter ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht

kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt aber frühestens

- acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und
- 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

Hinweis

Wird also vom Arbeitnehmer der Antrag auf Elternzeit früh gestellt, zum Beispiel zehn Woche vor Beginn der Elternzeit, besteht kein besonderer Kündigungsschutz!

5.1 Ausnahmen

Sind die Fristen gewahrt und befindet sich der Arbeitnehmer womöglich bereits in Elternzeit, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht kündigen. Auch hier sieht das Gesetz allerdings in besonderen Fällen eine Ausnahme vor. Allerdings muss der Arbeitgeber in diesem Fall eine behördliche Zustimmung einholen. Die Zustimmung wird es in aller Regel nur erhalten, **wenn es um wirklich wichtige Gründe** geht, beispielsweise um eine Betriebsstilllegung, oder wenn erst jetzt aufgefallen ist, dass der Arbeitnehmer schwere Pflichtverstöße begangen hat wie einen Diebstahl von Firmeneigentum.

Kündigt der Arbeitgeber ohne die Zustimmung der obersten Landesbehörde, ist die Kündigung nichtig und damit von Beginn an unwirksam.

Der Arbeitnehmer selbst kann das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

Kündigungen sind stets ein heikles Thema. Benötigen Sie eine weiter gehende Beratung? Dann wenden Sie sich vertrauensvoll an uns!

5.2 Für wen gilt der besondere Kündigungsschutz?

Dieser Kündigungsschutz gilt auch

- für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Rahmen der Elternzeit und

- für einen Minijobber in Elternzeit und
- sogar, wenn der Mitarbeiter auf die Elternzeit verzichtet hat, währenddes einschlägigen Zeitraums aber in Teilzeit arbeitet und Anspruch auf Elterngeld hat, und
- für eine neueingestellten Arbeitnehmer in Teilzeit (maximal 30 Stunden), der einen Elterngeldanspruch für ein Kind hat.

5.3 Ende des besonderen Kündigungsschutzes

Der besondere Kündigungsschutz endet mit dem Ende der Elternzeit. Dann leben die normalen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis wieder auf und der Arbeitnehmer kehrt an seinen Arbeitsplatz zurück.

Wichtig

Es besteht kein Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer wieder an seinem alten Arbeitsplatz beschäftigt wird. Er kann nur verlangen, entsprechend den Vereinbarungen des Arbeitsvertrags beschäftigt zu werden.

Der besondere Kündigungsschutz hat keine Auswirkung auf Befristungen. Ein ordnungsgemäß befristetes Arbeitsverhältnis läuft auch während der Elternzeit aus, egal ob eine vollständige Freistellung oder ein Teilzeitverhältnis vorliegt.

6 Der Vergleich Elterngeld zu Elterngeld-Plus

mit dem neueingeführten ElterngeldPlus soll es Elter einfacher gemacht werden, gleichzeitig Elternzeit mit Elterngeld in Anspruch zu nehmen und zu arbeiten. Dazu gehört auch der neue Partnerschaftsbonus.

Eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf wird mit vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten pro Elternteil unterstützt, wenn beide Eltern in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten.

Eltern können nun zwischen Basiselterngeld und ElterngeldPlus wählen. Das Basiselterngeld entspricht den bekannten Elterngeldbezugsmonaten mit voller Elterngeldauszahlung. Die neuen ElterngeldPlus-Monate sind Bezugsmonate, in denen

Arbeitnehmer Elterngeld höchstens in der Höhe eines halben zustehenden Basiselterngeldbetrags erhalten. Einen Lebensmonat des Kindes mit Basiselterngeld können sie sich also auch in zwei Monatsbeträgen mit ElterngeldPlus auszahlen lassen.

6.1 Zwischen diesen Alternativen kann der Arbeitnehmer wählen:

- Nur Basiselterngeld für maximal zwölf Monate ohne Hinzuverdienst.
- Eine Kombination aus Basiselterngeld und ElterngeldPlus.
- Beantragt ein Elternteil ausschließlich ElterngeldPlus, kann sein Elterngeldbezug maximal 24 Monatsbeträge umfassen.
- ElterngeldPlus-Monate mit Zuverdienst. Das bedeutet vor allem zusätzliches Elterngeld, denn durch die Inanspruchnahme von ElterngeldPlus erhöht sich die Anzahl der Bezugsmonate.
 - ElterngeldPlus-Monate ohne Zuverdienst. Das sind praktisch halbierte Basiselterngeld-Monate bei verlängerter Bezugsdauer.

6.2 Beispiele aus der Praxis

- Eine Mutter beantragt ein Jahr Elternzeit, der Vater zwei Monate. Er möchte während der zwei Elternzeitmonate in Teilzeit arbeiten. Nach der bisherigen Regelung erhielt er für die zwei Monate Elternzeit das Volle Elterngeld bei Anrechnung des Verdiensts. Nun bekommt er das ElterngeldPlus, und zwar vier Monate lang. Mit der ElterngeldPlus-Regelung werden nämlich seine Elternzeit-Monate dadurch, dass er während dieser Zeit in Teilzeit weiterarbeitet, verdoppelt.
- Ein Elternteil beantragt ein Jahr Elternzeit und arbeitet die letzten vier Monate hiervon in Teilzeit. Bisher kommt dieser Elternteil für die vier Monate Teilzeit ein um den Verdienst reduziertes Entgelt. Mit der ElternPlus-Regelung werden die Eltern-Teilzeitmonate nun auf acht Monate verdoppelt.

Aber: Die Höchstgrenze des ElterngeldPlus liegt bei der Hälfte des Elterngeldbetrags, den ein Elternteil erhalten würde, wenn er während der Elternzeit nicht arbeitet.

Wichtig

Wenn Arbeitnehmer während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, reduziert sich also der Anspruch auf Elterngeld. Diese in Teilzeit beschäftigten Eltern bekommen das ElterngeldPlus in maximal halber Höhe des Elterngeldes – aber dafür doppelt so lange.

6.3 Berechnungsbeispiele

Annahme: Eine Frau, die Elternzeit beantragen möchte, erhält bislang ein monatliches Einkommen von 1.800 €.

Beispiel 1

Sie nimmt ausschließlich Basiselterngeld für den ersten bis zwölften Lebensmonat in Anspruch. Der Elterngeldanspruch beträgt pro beantragtem Lebensmonat 1.170 € (65% von 1.800 €), wenn sie nichts dazuverdiert.

Folge:

Die Frau würde 14.040 € Elterngeld erhalten und der Elterngeldbezug wäre nach dem zwölften Lebensmonat des Kindes beendet.

Beispiel 2

Sie geht ab dem neunten Lebensmonat des Kindes wieder arbeiten und verdient 700 € dazu. Das Elterngeld wird jetzt aus der Differenz von 1.800 € und 700 € (=1.100 €) berechnet. Vom neunten bis zwölften Lebensmonat des Kindes bekäme sie jeweils 715 € Elterngeld ausgezahlt (65% von 1.100 €).

Folge:

Die Frau würde 11.660 € Elterngeld erhalten und der Elterngeldbezug wäre nach dem zwölften Lebensmonat des Kindes beendet.

Beispiel 3

Die Frau entscheidet sich für das Basiselterngeld vom ersten bis achten Monat und danach für das ElterngeldPlus. Da zwei ElterngeldPlus-Monate einem Bezugsmonat mit Basiselterngeld entsprechen, kann sie also vom neunten bis 16. Lebensmonat ElterngeldPlus beziehen. Der Zuverdienst ab dem neunten Lebensmonat wird wieder anteilig auf das

Elterngeld angerechnet. Sie würde pro Monat eigentlich ein ElterngeldPlus in Höhe von 715 € erhalten (65% von 1.100 € (1.800 € - 700€)). Da der Betrag aber maximal in halber Höhe eines Basiselterngeldbetrags ohne Zuverdienst gewährt wird, erfolgt eine Kappung auf die Hälfte von 1.170 € (65% von 1.800 €), nämlich auf 585 €. Sie erhält also ein ElterngeldPlus in Höhe von 585 €.

Folge:

Die Frau würde also 14.040 € Elterngeld erhalten, nämlich für die ersten acht Monate 1.170 € (siehe Beispiel 1), also 9.360 €, und 585 € für acht weitere Monate, also 4.680 €. Der Bezugszeitraum für das Elterngeld wäre erst mit der Vollendung des 16. Lebensmonats der Tochter beendet.

Zu kompliziert? Ich helfe Ihnen, die beste Elterngeldvariante für Sie herauszufinden. Rufen Sie mich an oder schreiben Sie mir eine E-Mail!

7 Das Zusammenspiel von Mutterschutz und Elternzeit

Während des Mutterschutzes haben Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld der Krankenkasse.

Den Anspruch auf diesen Zuschuss haben auch Arbeitnehmerinnen in Elternzeit, wenn sie

- Während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten und dann wieder schwanger werden (in diesem Fall
- hat der Arbeitgeber den Zuschuss aus der Differenz zwischen 13 € (Mutterschaftsgeld) und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettolohn aus der Teilzeittätigkeit zu berechnen).
- Die Elternzeit vorzeitig beenden und dann wieder schwanger werden oder
- Während ihrer Elternzeit schwanger werden und daraufhin die Elternzeit vorzeitig beenden

7.1 Das Wichtigste zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit

➤ **Mutterschaftsgeld**

7.2 Wichtige Ergänzungen

Das Mutterschaftsgeld wird von den gesetzlichen

	Beginn	Ende	Leistungen des Arbeitgebers	Sozialversicherungsschutz und -pflicht
Mutterschutz	sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin	acht Wochen nach dem Geburtstermin (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten: zwölf Wochen)	Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	Ja
Elternzeit	nach Antrag des Mitarbeiters, bei Frauen frühestens nach dem Ende der Mutterschutzfrist, bei Männern eher möglich	nach Antrag des Mitarbeiters, spätestens mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes; es bestehen aber Übertragungsmöglichkeiten	Nein, allenfalls Einmalzahlungen	Ja
Teilzeit in Elternzeit	je nach Antrag des Mitarbeiters, bei Frauen frühestens nach dem Ende der Mutterschutzfrist, bei Männern eher möglich	je nach Antrag, spätestens mit dem Ende der Elternzeit	Lohn oder Gehalt für die Teilzeittätigkeit	Ja

Krankenkassen während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung gezahlt. Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate.

➤ **Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld**

Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 € (monatlicher Nettolohn von 390 €), ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

➤ **Mutterschutzlohn**

Der Mutterschutzlohn ist das Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten. Kann eine Frau wegen eines allgemeinen oder individuellen Beschäftigungsverbots ganz oder teilweise vor

Beginn und nach Ende der Schutzfrist nicht mehr arbeiten, erhält sie den Mutterschutzlohn

➤ **Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverbot**

Achtung: Der Arbeitgeber muss in der Regel nicht zahlen, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hinzukommt. Dann erhält die Frau häufig nur die sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Haben Sie weitere **Fragen zum Thema ElterngedPlus?** Rufen Sie mich an und vereinbaren Sie einen Termin. Vielfältige Kombinationsmöglichkeiten ermöglichen es, eine **individuelle Lösung** zu finden.

Mit freundlichen Grüßen

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.

Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!

Rechtsstand: 21.04.2015