



ZGF

Bremische Zentralstelle für
die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau

Was Sie über
Mutterschutz
Elterngeld
Elternzeit
wissen müssen



Der Senator für Arbeit,
Frauen, Gesundheit,
Jugend und Soziales

Herausgabe: Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales
und
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung
der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
Knochenhauerstr. 20-25
28195 Bremen
Tel 0421/361-3133
E-mail office@frauen.bremen.de

Büro Bremerhaven
Schifferstr. 48
27568 Bremerhaven
Tel 0471/596-138 23
E-mail office-brhv@frauen.bremen.de

www.zgf.bremen.de

Titelfoto: www.captivation.de
Layout: Traute Melle, Bremen
Druck: Druckwerkstatt Schmidtstraße, Bremen
Auflage: 4.000
April 2007 10. überarbeitete Auflage



Ingelore Rosenkötter



Ulrike Hauffe

Vorwort

Als schwangere Frauen, als Mütter und Väter haben Sie ein Recht auf besonderen Schutz. Um dieses Recht zu gewährleisten und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, hat der Gesetzgeber spezielle Schutzbestimmungen für schwangere Frauen und für Mütter sowie das Erziehungsgeld und das Elterngeld für die Kinderbetreuung beschlossen.

Für Kinder, die bis zum 31. Dezember 2006 geboren sind, gilt das Bundeserziehungsgeldgesetz weiter, wonach den Eltern Erziehungsgeld zusteht. Für die Elternzeitregelungen ist ab Beginn 2007 das neue Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz maßgeblich. Informationen über Erziehungsgeld können Sie der Broschüre der ZGF „Was Sie über Mutterschutz, Erziehungsgeld und Elternzeit wissen müssen“ aus dem Jahr 2005 entnehmen.

Für Kinder, die ab 01. Januar 2007 geboren sind, gibt es das neue Elterngeld. Der Gesetzgeber wollte damit insbesondere auch Väter motivieren, Elternzeit zu nehmen. Im Gegensatz zum Erziehungsgeld erhalten Mütter oder Väter nun während der Elternzeit 67% ihres Nettoeinkommens, maximal 1800,- €. Diese Broschüre will Ihnen einen Überblick über die Regelungen des neuen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes und auch über den Mutterschutz geben.

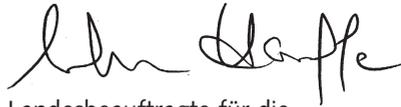
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch nach dem neuen Elterngeldgesetz Elternzeit zur Betreuung ihrer Kinder nehmen, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Das Elterngeld steht Erwerbstätigen, Beamtinnen, Beamten und Selbstständigen als Lohnersatzleistung zu. Einen Anspruch auf Elterngeld haben auch erwerbslose sowie studierende Elternteile und Eltern, die noch in Ausbildung sind.

Wichtig für eine frauen- und familiengerechte Politik ist nicht nur die Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen, sondern auch die ausführliche Information über Rechte und finanzielle Hilfen für schwangere Frauen und für Eltern verbunden mit der Ermutigung, ihre Ansprüche offensiv zu nutzen. Diese Broschüre enthält den aktuellen Stand der gesetzlichen Regelungen (Stand Januar 2007). Darüber hinaus enthält sie Hinweise auf Beratungsangebote in Bremen und Bremerhaven, an die Sie sich mit Ihren individuellen Fragen wenden können.

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie alles Gute.



Senatorin für Arbeit, Frauen,
Gesundheit, Jugend und Soziales



Landesbeauftragte für die
Verwirklichung der Gleichberechtigung
der Frau

Inhalt

Mutterschutz

Mutterschutz - für wen?	5
Wann muss die Betriebsleitung Bescheid wissen?	5
Neues Arbeitsverhältnis und Schwangerschaft	6
Freistellungen für die Vorsorge	6
Kündigungsschutz	6
Ausnahmen vom Kündigungsverbot	7
Kündigung auf eigenen Wunsch	7
Erhaltung von Rechten	8
Wie muss der Arbeitsplatz beschaffen sein?	8
Verbotene Arbeiten	9
Ihr Arzt oder Ihre Ärztin darf mitreden - Beschäftigungsverbote	10
Schutzfristen	10
Wirken sich Beschäftigungsverbote auf den Erholungsurlaub aus?	11
Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?	11
Sozialversicherungen	12
Wer stillt, wird hierfür von der Arbeit freigestellt	13
Weitere Ansprüche	14
Zahlen die Krankenkassen die Kosten für Geburtshäuser?	14
Was der Betrieb beachten muss	14

Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld

Wer bekommt Elterngeld?	15
Elterngeldansprüche, wenn Sie ausländischer Herkunft sind	16
Wie lange wird Elterngeld gewährt?	17
Welchem Elternteil wird das Elterngeld gezahlt?	17
Was ist, wenn sich die Elternteile die Kindesbetreuung teilen wollen?	18
Erwerbstätigkeit und Elterngeld	18
In welcher Höhe wird Elterngeld gezahlt?	18
Wie wird Elterngeld berechnet?	19
Was erhalten so genannte Geringverdiener oder Geringverdienerinnen?	20
Wie wird die Höhe des Elterngeldes bei Selbstständigen festgestellt?	20
Wird Elterngeld bei Erwerbslosigkeit gezahlt?	20
Was ist, wenn Sie während der Elternzeit in Teilzeitarbeit arbeiten?	21
Wo Können Sie Elterngeld beantragen?	21
Wissenswertes zur Antragstellung	22

Elternzeit

Wer bekommt Elternzeit und wie lange?	23
Was muss bei der Inanspruchnahme von Elternzeit beachtet werden	24
Kann die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden?	24
Kann die Elternzeit aufgeteilt werden?	25
Kann die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden?	25
Teilzeit während der Elternzeit	25
Wie wirkt sich die Elternzeit auf noch ausstehenden Erholungsurlaub aus?	27
Wie ist das mit dem Kündigungsschutz?	27
Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	28

Wichtige Adressen

Bremen	30
Bremerhaven	31

Anhang

Schwangerschaftsanzeige-Formular	32
----------------------------------	----

Mutterschutz

Mutterschutz - für wen?

Das Mutterschutzgesetz gilt für alle schwangeren Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis (auch Hausangestellte und in Heimarbeit Beschäftigte) oder Berufsausbildungsverhältnis stehen. Unabhängig von Staatsangehörigkeit und Familienstand hat jede Frau Ansprüche nach dem Mutterschutzgesetz, wenn sie in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt ist.

Nicht unter das Mutterschutzgesetz fallen zum Beispiel Selbständige und Studentinnen, selbst wenn sie in Studienordnungen vorgeschriebene Praktika ableisten. Für Beamtinnen ist der Mutterschutz in besonderen beamtenrechtlichen Bestimmungen geregelt; genauere Informationen erhalten Sie in Ihrer Personalstelle.

Wann muss die Betriebsleitung Bescheid wissen?

Sobald eine Frau Gewissheit über ihre Schwangerschaft hat, soll sie ihre Betriebsleitung informieren. Nur dann kann diese ihre gesetzlichen Pflichten zum Schutz der Schwangeren auch erfüllen.

Verlangt die Betriebsleitung eine ärztliche Bestätigung oder das Zeugnis einer Hebamme über die Schwangerschaft und den wahrscheinlichen Entbindungstermin, dann muss sie die Kosten für diese Bescheinigung übernehmen. Bei Frauen, die in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, werden die Kosten der Schwangerschaftsfeststellung von der Krankenkasse getragen.

Ihre Betriebsleitung ist gesetzlich verpflichtet, das für Sie zuständige Gewerbeaufsichtsamt (Gewerbeaufsicht des Landes Bremen, Dienstort Bremen, Parkstr. 58/60; 28209 Bremen; Dienstort Bremerhaven, Lange Str.119, 27580 Bremerhaven) unverzüglich davon zu unterrichten, dass in ihrem Betrieb eine werdende Mutter beschäftigt ist. Muster einer entsprechenden Anzeige (siehe Anhang) können unter www.bremen.de (unter Bremen - Politik und Verwaltung - Behördenwegweiser - Formulare A-Z - unter dem Stichwort: Schwangerschaft) herunter geladen werden. Weiteren Stellen oder Personen darf die Betriebsleitung Mitteilung über die Schwangerschaft nur machen, wenn die schwangere Mitarbeiterin zustimmt oder wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin seine / ihre gesetzlichen Pflichten ohne Bekanntgabe der Schwangerschaft nicht erfül-

len könnte (zum Beispiel Unterrichtung der oder des direkten Vorgesetzten, der Gehaltsfestsetzungsstelle, des Betriebsarztes oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit).

Neues Arbeitsverhältnis und Schwangerschaft

Bei der Einstellung ist die Frage nach einer Schwangerschaft unzulässig, weil sie eine verbotene Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt. Das heißt, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Frau nicht fragen darf, ob sie schwanger ist. Wird sie dennoch gefragt, darf sie die Frage auch unwahrheitsgemäß beantworten, ohne befürchten zu müssen, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag erfolgreich wegen arglistiger Täuschung anfechten kann. So hat bereits der Europäische Gerichtshof entschieden und im Februar 2003 auch das Bundesarbeitsgericht. Selbst wenn eine unbefristet eingestellte Arbeitnehmerin die vereinbarte Tätigkeit während der Schwangerschaft wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes zunächst gar nicht ausüben kann, führt dies nicht dazu, dass der Vertrag angefochten werden kann, weil das Beschäftigshindernis vorübergehender Natur ist.

Freistellungen für die Vorsorge

Die Betriebsleitung hat Sie für die Zeit, die Sie für ärztliche Untersuchungen im Rahmen der Mutterschaftsvorsorge benötigen, von der Arbeit freizustellen, und zwar ohne Lohn- oder Gehaltsausfall. Verweigert die Betriebsleitung die Freistellung oder nimmt Lohnabzüge vor, sollten Sie sich an den Betriebsrat und an das Gewerbeaufsichtsamt wenden, um Ihre Rechte durchzusetzen.

Kündigungsschutz

Die werdende Mutter steht unter Kündigungsschutz. Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin unwirksam, wenn die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Aus Beweisgründen sollte dazu stets ein ärztliches Attest oder das Zeugnis einer Hebamme eingereicht werden. Das Kündigungsverbot gilt auch für die Probezeit, wenn der Vertrag von Beginn

an auf unbestimmte Zeit abgeschlossen ist. Ist ein Arbeitsverhältnis rechtswirksam befristet, verlängert es sich aber nicht durch die Schwangerschaft.

Wird einer schwangeren Frau oder einer Frau in den ersten vier Monaten nach der Geburt trotz des Kündigungsverbots gekündigt, so sollte sie schriftlich - per Einschreiben - Einspruch gegen die Kündigung einlegen. Falls die Kündigung dann nicht zurückgenommen wird, sollte sich die Frau an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden und sich umgehend bei einer Beratungsstelle oder einer Anwältin oder einem Anwalt rechtlich beraten lassen, inwieweit eine Klage beim Arbeitsgericht angezeigt ist. Arbeitnehmerinnen im Lande Bremen können Rechtsauskünfte und Beratung bei der Arbeiternehmerkammer Bremen erhalten.

Ausnahmen vom Kündigungsverbot

Eine Ausnahme vom Kündigungsverbot ist sehr selten und nur in besonderen Fällen möglich, wenn das Gewerbeaufsichtsamt die Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin vorher für zulässig erklärt hat. Ein besonderer Fall kann z. B. bei einer Betriebsstilllegung, einer Insolvenz oder persönlichem Fehlverhalten der Arbeitnehmerin gegeben sein. Bevor das Gewerbeaufsichtsamt eine Genehmigung erteilt, wird die betroffene Frau dazu angehört.

Kündigung auf eigenen Wunsch

Jede werdende Mutter hat das Recht, ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Mutterschutzfrist nach der Entbindung zu kündigen. Während der Schutzfrist nach der Geburt (acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) kann sie - ebenfalls ohne Einhaltung einer Frist - zum Ende der Schutzfrist kündigen. Kündigt die Frau zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt, dann muss sie die gesetzlichen oder vereinbarten Kündigungsfristen einhalten. Darüber hinaus sollte jede Frau, die kündigt oder mit ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag schließt, bedenken, dass das Arbeitslosengeld in diesen Fällen bis zu zwölf Wochen gesperrt werden kann.

Da jedoch im Anschluss an die Mutterschutzfristen Elternzeit genommen werden kann, bringt eine solche Kündigung auf eigenen Wunsch in der Regel nur Nachteile (zu den bei Anträgen auf Elternzeit unbedingt einzuhaltenden Fristen siehe Seite 24).

Erhaltung von Rechten

Wenn eine Frau ihr Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder während der Schutzfristen gekündigt hat und innerhalb eines Jahres nach der Entbindung in ihrem alten Betrieb wieder eingestellt wird, dann gilt das Arbeitsverhältnis in bezug auf die Dauer der Betriebs- oder Berufszugehörigkeit bzw. auf die Dauer der Beschäftigungs- oder Dienstzeit als nicht unterbrochen. Voraussetzung ist, dass sie in der Zwischenzeit nicht in einem anderen Betrieb gearbeitet hat.

Diese Regelung ist wichtig zum Beispiel für die Dauer der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder für Leistungen in der betrieblichen Altersvorsorge. Der Betrieb ist allerdings zur Wiedereinstellung nicht verpflichtet.

Wie muss der Arbeitsplatz beschaffen sein?

Jeder Arbeitgeber und jede Arbeitgeberin muss eine werdende oder stillende Mutter so beschäftigen und ihren Arbeitsplatz - einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte - so einrichten, dass Mutter und Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. D. h. der Arbeitgeber und die Arbeitgeberin haben die Arbeitsbedingungen gemäß der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ rechtzeitig zu beurteilen. Verboten sind z.B. Tätigkeiten, bei denen werdende oder stillende Mütter durch chemische Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe oder physikalische Schadfaktoren gefährdet werden können.

Wenn eine werdende oder stillende Mutter bei ihrer Tätigkeit ständig stehen oder gehen muss, dann ist ihr eine Sitzgelegenheit zum kurzen Ausruhen zur Verfügung zu stellen. Arbeitet sie ständig im Sitzen, dann ist ihr die Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit zu geben - immer unter Fortzahlung des Entgelts.

Verbotene Arbeiten

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Sie dürfen ferner keine Arbeiten ausführen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen, Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

Nicht erlaubt sind insbesondere Arbeiten, bei denen

- regelmäßig Lasten über 5 kg oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfsmittel gehoben, bewegt oder befördert werden müssen;
- durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann (Akkordarbeit) oder bei denen das Arbeitstempo vorgeschrieben ist (Fließbandarbeit);
- Schwangere **nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats** ständig stehen müssen, soweit diese Arbeit täglich vier Stunden überschreitet.
- **Nach Ablauf des dritten Schwangerschaftsmonats** sind Arbeiten auf Beförderungsmitteln aller Art verboten.

Werdende oder stillende Mütter dürfen ferner nicht in der Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Sie dürfen höchstens 8 1/2 Stunden täglich und dabei nicht mehr als 90 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

Werdende oder stillende Mütter unter 18 Jahren dürfen täglich nur bis zu 8 Stunden und dabei nicht mehr als 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Für Jugendliche gelten darüber hinaus Sonderregelungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Sonderregelungen bestehen auch für Arbeiten von in Heimarbeit Beschäftigten und ihnen Gleichgestellte, für Arbeiten in der Landwirtschaft sowie für einzelne Gewerbezweige, zum Beispiel für Gaststätten, Krankenpflegeanstalten, Theater Vorstellungen und Musikaufführungen.

Bei allen Fragen zum Arbeitsschutz sollten Sie sich an Ihren Betriebsrat oder an das für Sie zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden.

Ihr Arzt oder Ihre Ärztin darf mitreden -Beschäftigungsverbote

Wenn sich bei den Vorsorgeuntersuchungen herausstellt, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet werden, sofern die Schwangere ihre bisherige Tätigkeit unverändert fortsetzt, dann können der behandelnde Arzt oder die Ärztin bestimmte Arbeiten verbieten oder einschränken. Nach Vorlage eines ärztlichen Attestes, aus dem sich die Gefährdung ergibt, darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Frau für diese Tätigkeiten nicht mehr einsetzen. Die werdende Mutter kann aber mit anderen zumutbaren Arbeiten beschäftigt werden. Auch die Umsetzung in einen anderen Arbeitsbereich ist zum Schutz der werdenden oder stillenden Mutter zulässig.

Wenn die werdende oder stillende Mutter wegen eines solchen **Beschäftigungsverbots** teilweise oder völlig mit der Arbeit aussetzen oder die Beschäftigungs- oder Entlohnungsart wechseln muss, **dann muss ihr der Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen bzw. der letzten drei Monate vor Beginn desjenigen Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist, weitergezahlt werden.**

Schutzfristen

Die werdende Mutter darf sechs Wochen vor der Geburt nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt hat. Diese Erklärung kann sie jederzeit widerrufen.

Während der Schutzfrist nach der Geburt besteht für Mütter ein absolutes Beschäftigungsverbot. Die Mutter darf im Normalfall acht Wochen nach der Geburt, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen danach nicht beschäftigt werden - auch nicht mit ihrem Einverständnis. Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Schutzfristen für Mütter um die Anzahl der Tage, um die sich die Mutterschutzfrist vor der Geburt wegen der vorzeitigen Entbindung verkürzt hat.

Das Ende der Schutzfrist bedeutet nicht das Ende des Mutterschutzes. Ist eine Frau in den ersten Monaten nach der Entbindung von ihrem Arzt oder ihrer Ärztin nur bedingt arbeitsfähig geschrieben, dann darf sie unter Fortzahlung des vollen Entgelts nur mit solchen Tätigkeiten beschäftigt werden, die ihre Leistungsfähigkeit nicht übersteigen. Bei Krankheit hat sie Anspruch auf die in einem solchen Fall übliche Lohn- und Gehaltsfortzahlung.

Wirken sich Beschäftigungsverbote auf den Erholungsurlaub aus?

Wenn eine Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig nehmen konnte, kann sie den Resturlaub bis zum Ablauf der Frist (in der Regel der 31.3. des Folgejahres; Tarifverträge sehen zum Teil längere Übertragungsfristen vor) im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Erhält eine Schwangere ein Beschäftigungsverbot, so gelten diese Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote bei der Berechnung ihres bezahlten Erholungsurlaubs und dessen Dauer als Beschäftigungszeiten. Dies betrifft die Mutterschutzzeiten vor und nach der Entbindung sowie Zeiten, in denen eine Frau wegen eines ärztlichen Beschäftigungsverbots zu keiner Arbeit verpflichtet war.

Wer zahlt das Mutterschaftsgeld?

Während der Schutzfristen - sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung, bei Frühgeburten länger (s. Seite 10, Schutzvorschriften) hat eine Frau bis auf bestimmte Ausnahmen keinen Verdienstaussfall.

Wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, dann erhält sie von ihrer Krankenkasse auf Antrag ein Mutterschaftsgeld. Es beträgt bis zu 13,-€ pro Tag, wenn bei Beginn der 6-Wochen-Schutzfrist vor der Entbindung ein Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis besteht oder das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft von dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zulässig aufgelöst worden ist.

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss für die Zeit der Mutterschutzfristen zu diesem Mutterschaftsgeld von bis zu 13,-€ pro Tag einen Zuschuss zahlen, so dass die Frau auf ihren durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten dreizehn Wochen (bei wöchentlicher Abrechnung) bzw. der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfristen kommt. Wird das Arbeitentgelt während der Schutzfristen nicht nur vorübergehend erhöht, sind die Erhöhungen in die Berechnung einzubeziehen. Das gilt auch für dauerhafte allgemeine Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraumes eintreten. Sie sind bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes zu berücksichtigen. Das Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen, der Zuschuss bei dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin.

Bei zulässig aufgelösten Arbeitsverhältnissen (das sind z. B. eine von der zuständigen Behörde genehmigte Arbeitgeberkündigung oder ein nach erfolgter Genehmigung der Kündigung geschlossener Aufhebungsvertrag) erhält die Frau den Zuschuss vom Bundesversicherungsamt zu Lasten des Bundes. Der Zuschuss kann bei Ihrer gesetzlichen Krankenversicherung beantragt werden.

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Frauen mit Anspruch auf Krankengeld (z. B. Selbstständige), haben für Zeiten, in denen für Arbeitnehmerinnen die Schutzfristen gelten, Anspruch auf Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Frauen, die Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II oder Unterhaltsgeld beziehen, erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, das in diesen Fällen der Höhe des Betrages des bisher gewährten Arbeitslosengeldes, Arbeitslosengeldes II bzw. des Unterhaltsgeldes entspricht. Das Mutterschaftsgeld ist bei der Krankenkasse zu beantragen. Frauen, die nicht Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind - in der Regel privat oder nicht krankenversicherte Arbeitnehmerinnen - erhalten Mutterschaftsgeld, wenn sie bei Beginn der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es beträgt für die gesamte Zeit der Schutzfristen höchstens 210,-€. Das Mutterschaftsgeld muss beim Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle, Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn, Tel 0228/619-1888) beantragt werden. Hinzu kommt der Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Differenz zwischen 13,-€ täglich und dem kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt.

Das Mutterschaftsgeld sowie der Arbeitgeberzuschuss sind steuerfrei.

Sozialversicherungen

Krankenversicherung

Solange Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, bleiben Frauen, die Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, beitragsfrei versichert. Wenn die Berechtigung zum Bezug von Mutterschaftsgeld nicht mehr besteht, dann gibt es grundsätzlich die Möglichkeit, sich freiwillig weiter zu versichern. Dieser Wunsch muss der Krankenkasse innerhalb eines Monats nach Beendigung der Mitgliedschaft mitgeteilt werden.

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung zählt die Zeit vor der Entbindung als Anrechnungszeit. Die Mutterschaftszeit nach der Entbindung zählt als Rentenversicherungszeit. Einzelheiten hierzu können bei den Rentenversicherungsträgern erfragt werden.

Arbeitslosenversicherung

Seit dem 1. Januar 2003 werden Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld in die Arbeitslosenversicherungspflicht einbezogen. Voraussetzung ist, dass Sie unmittelbar vor Beginn der Leistung versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung waren oder dass die Mutterschaft den Bezug von Arbeitslosengeld bzw. einer anderen Entgeltersatzleistung unterbrochen hat. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden von den Krankenkassen während des Bezuges von Mutterschaftsgeld übernommen. Ausführlichere Informationen über die Regelungen können Sie bei Ihrer zuständigen Arbeitsagentur erfahren.

Wer stillt, wird hierfür von der Arbeit freigestellt

Eine Mutter, die stillt, kann nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit "Stillpausen" verlangen. Gewährt werden muss die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal eine halbe Stunde oder einmal eine Stunde pro Tag (bei einer Vollzeitbeschäftigung). Hierdurch darf kein Verdienstausfall entstehen. Die Stillzeit darf auch nicht von der Mutter vor oder nachgearbeitet werden und nicht auf festgelegte Ruhepausen angerechnet werden.

Verweigert ein Betrieb die erforderlichen Stillzeiten, kann sich die Mutter an das zuständige Gewerbeaufsichtsamt wenden. Die Behörde kann im Einzelfall Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten festlegen und die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

Weitere Ansprüche

Allen in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen werden weitere Leistungen gewährt, und zwar unabhängig davon, ob sie als Mitglied oder familienkrankenversichert sind. Dazu gehören:

- ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe sowie Versorgung mit Verbandsmaterial, Arznei- und Heilmitteln,

- stationäre Entbindung einschließlich Unterkunft, Pflege und Verpflegung für längstens sechs Tage nach der Geburt (der Tag der Geburt nicht mitgerechnet) in einem Krankenhaus oder einer anderen Einrichtung, in der Geburtshilfe geleistet wird,
- Haushaltshilfe, sofern wegen der Schwangerschaft oder Geburt die Weiterführung des Haushalts nicht möglich und eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann,
- häusliche Pflege, soweit diese wegen Schwangerschaft oder Geburt erforderlich ist.

Zahlen die Krankenkassen die Kosten für Geburtshäuser?

Die Kosten, die den Frauen durch eine Entbindung im Geburtshaus entstehen, setzen sich zusammen aus Kosten für die Hebammenhilfe und Betriebskosten. Die Kosten für die Hebammenbetreuung im Geburtshaus werden für gesetzlich krankenversicherte Frauen von der Krankenkasse übernommen.

Wegen einer unklaren Rechtslage wurden die von den Geburtshäusern in Rechnung gestellten „Betriebskosten“ bisher nicht von allen Kassen übernommen. Mit dem Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenkasse wurde Anfang 2007 die gesetzliche Grundlage für die Übernahme der Betriebskosten der Geburtshäuser durch die Krankenkassen geschaffen. Einige Kassen haben sich bereits im Vorfeld verpflichtet, eine Betriebskostenpauschale zu leisten.

Da die Vereinbarung zwischen dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen und der Verbände der von Hebammen geleiteten Einrichtungen über die Höhe der Betriebskostenpauschale voraussichtlich erst im Laufe dieses Jahres getroffen wird, klären Sie vor der Geburt mit Ihrer Krankenkasse, ob und in welcher Höhe Geburtshauskosten erstattet werden und ob Sie hierfür einen Antrag stellen müssen.

Was der Betrieb beachten muss

Werden regelmäßig mehr als drei Frauen im Betrieb beschäftigt, dann muss das Mutterschutzgesetz in diesem Betrieb an gut sichtbarer Stelle zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt sein. Wenn ein Betrieb die Beschäftigungsvorschriften und -verbote des Mutterschutzgesetzes nicht beachtet, handelt er ordnungswidrig. Solche Verstöße können mit einer Geldbuße, in schweren Fällen sogar mit einer Geldstrafe oder mit Freiheitsentzug geahndet werden.

Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld

Wer bekommt Elterngeld?

Anstelle des bisherigen Erziehungsgeldes kann für Kinder, die ab 01.01.2007 geboren sind oder ab diesem Zeitpunkt adoptiert oder mit dem Ziel der Adoption in Obhut genommen worden sind, die Zahlung von Elterngeld beantragt werden. Im Gegensatz zum Erziehungsgeld ist das Elterngeld eine Lohn- bzw. Einkommensersatzleistung. Das Elterngeld steht erwerbstätigen, selbstständig berufstätigen und erwerbslosen Elternteilen zu, ebenso Elternteilen, die Beamtinnen oder Beamte sind. Auch studierende und Elternteile, die sich in Ausbildung befinden, können Elterngeld erhalten.

Anspruch auf Elterngeld haben:

- Mütter oder Väter,
- nichteheliche Väter, auch wenn die beim Jugendamt abgegebene Vaterschafts-
anerkennungserklärung noch nicht wirksam ist, allerdings nur wenn die sorge-
berechtigte Mutter zustimmt,
- Stiefmütter und Stiefväter eines Kindes des Ehemannes bzw. der Ehefrau oder
des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin, wenn der sorgeberechtigte
Elternteil zustimmt,
- Frauen oder Männer, die ein Kind adoptiert oder mit dem Ziel der Annahme
(Adoption) in ihre Obhut aufgenommen haben,

wenn sie mit dem Kind in einem Haushalt leben, dieses Kind selbst betreuen und erziehen, keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben und einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben.

In Ausnahmefällen (z.B. schwere Krankheit, schwere Behinderung oder Tod eines Elternteils) haben auch Großmütter oder Großväter, die ältere Schwester oder der ältere Bruder, die Tante oder der Onkel des Kindes bzw. die jeweiligen Ehepartner oder -partnerinnen oder Lebenspartner bzw. -partnerinnen unter den oben genannten Voraussetzungen Anspruch auf Elterngeld, wenn kein Elterngeld für dasselbe Kind von einer anderen berechtigten Person in Anspruch genommen wird.

Ausführliche Informationen erhalten Sie bei Ihrer Elterngeldstelle.

Elterngeldansprüche, wenn Sie ausländischer Herkunft sind

Bürgerinnen und Bürger mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines der Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz haben unter diesen Voraussetzungen auch Anspruch auf Elterngeld. Dies gilt auch für die EU-/EWR-Bürgerinnen und -Bürger, Schweizerinnen und Schweizer, die ihren Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU oder EWR haben, sowie für Grenzgängerinnen und Grenzgänger aus einem sonstigen, unmittelbar an Deutschland grenzenden Staat, wenn sie in Deutschland in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnis stehen oder ein Arbeitsverhältnis mit einer mehr als geringfügigen Beschäftigung haben.

Andere ausländische Bürgerinnen und Bürger haben einen Anspruch auf Elterngeld, wenn sie im Besitz einer Niederlassungserlaubnis sind. Wenn Sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, sind Sie nur dann berechtigt Elterngeld zu erhalten, wenn Sie zur Erwerbstätigkeit berechtigt sind oder in Deutschland schon erlaubt gearbeitet haben.

Ausländische Eltern, denen nur eine Erlaubnis zum vorübergehenden Aufenthalt erteilt wurde, haben in der Regel keinen Anspruch auf Elterngeld. Das gilt für Studierende und Auszubildende mit nur zu diesem Zweck erteilter Aufenthaltserlaubnis. Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, mit einer zeitlich begrenzten Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke einer Beschäftigung, wie sie z. B. Saisonbeschäftigten, Au-Pairs, Haushaltshilfen oder Spezialitätenköchinnen und -köchen erteilt wird. Auch Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung und geduldete ausländische Eltern haben in der Regel keinen Anspruch auf Elterngeld. Es gibt jedoch Ausnahmen, die Sie dem folgenden Absatz entnehmen können.

Ausnahmen:

Anspruch auf Elterngeld haben unter bestimmten Voraussetzungen auch Bürgerinnen und Bürger, deren Aufenthalt gestattet oder geduldet ist. Das heißt, die Aufenthaltserlaubnis wurde zum vorübergehenden Schutz, wegen der Aussetzung der Abschiebung oder wegen des Bestehens von Ausreisehindernissen erteilt. Die Voraussetzungen sind:

- Sie müssen bereits drei Jahre in Deutschland gelebt haben und berechtigt Erwerbstätig sein
- oder Arbeitslosengeld (Geldleistungen nach dem SGB III) erhalten
- oder Elternzeit in Anspruch nehmen.

Näheres können Sie bei Ihrer Elterngeldstelle erfahren.

Wie lange wird Elterngeld gewährt?

Elterngeld wird bis zu 14 Monate ab Geburt des Kindes gewährt. Ein Elternteil kann in der Regel höchstens für zwölf Monate Elterngeld beziehen.

Für mit dem Ziel der Annahme aufgenommene Kinder (Adoptionspflege) oder ohne vorangegangene Adoptionspflege aufgenommene Kinder, wird Elterngeld von der Inobhutnahme an für die Dauer von bis zu 14 Monaten und längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres gewährt. Mütter und Väter, die die vollen 14 Monate nutzen wollen, müssen sich abwechseln bei der Betreuung des Kindes.

Ein Elternteil kann auch bis zu 24 Monate halbes monatliches Elterngeld in Anspruch nehmen, ein Elternpaar, das das Kind gemeinsam betreut, bis zu 28 Monate.

Bei Müttern werden das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, und zwar die Zahlungen, die sie in den ersten Monaten nach der Geburt erhalten, auf das Elterngeld angerechnet. Sie erhalten also zwei Monate bzw. bei Mehrlingsgeburten drei Monate weniger Elterngeld, weil sie in diesen Monaten das Mutterschaftsgeld und den Zuschuss des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin erhalten.

Allein Erziehenden steht Elterngeld für 14 Monate oder wenn sie nur die halben Monatsbeträge Elterngeld in Anspruch bis zu nehmen 28 Monate zu. Auch hier werden das Mutterschaftsgeld und der Zuschuss angerechnet, so dass die tatsächliche Elterngeldbezugsdauer 24 Monate beträgt (zwei Monate Mutterschaftsgeld- zgl. Arbeitgeberzuschusszahlungen entsprechen vier Monate Zahlungen des halben Elterngeldes).

Welchem Elternteil wird das Elterngeld gezahlt?

Die Eltern müssen im Antrag auf Zahlung von Elterngeld bestimmen, wer das Elterngeld bekommen soll. Diese Entscheidung kann während des Bezugszeitraumes nur einmal geändert werden und nur dann, wenn eine besondere Härtefallsituation eingetreten ist. Das ist z. B. der Fall, wenn der betreuende Elternteil schwer erkrankt oder gestorben ist oder, wenn nach Antragstellung die wirtschaftliche Existenz der Eltern erheblich gefährdet ist.

Was ist, wenn sich die Elternteile die Kindesbetreuung teilen wollen?

Wenn beide Eltern die Kindesbetreuung teilen wollen, beträgt der Elterngeldbezugszeitraum insgesamt 14 Monate, sofern für die letzten beiden Monate eine Minderung des Erwerbseinkommens erfolgt.

Das heißt, wenn z. B. zunächst die Mutter für 10 Monate die Betreuung des Kindes übernimmt, erhält sie das Elterngeld: 10 Monatsbeträge. Wenn der Vater anschließend das Kind für vier Monate betreut, erhält er für diese Zeit das Elterngeld.

Wollen beide Elternteile das Kind für mehr als die Hälfte der 14 Monate betreuen, stehen ihnen jeweils nur die Hälfte der insgesamt 14 Monatsbeträge zu, das heißt der Mutter 7 Monatsbeträge (wenn sie Mutterschaftsgeld zgl. den Arbeitgeberzuschuss erhalten hat, nur 5 Monatsbeträge) und dem Vater ebenfalls nur 7 Monatsbeträge zu.

Erwerbstätigkeit und Elterngeld

Während des Bezugs von Elterngeld dürfen die Bezugsberechtigten (Mütter, Väter oder andere, s.o.) keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Elterngeld wird gewährt, solange

- die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt oder
- eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausgeübt wird (zum Beispiel: berufliche Bildung in einem Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis, in der Fortbildung, zur Umschulung oder Rehabilitation).

Bei Selbstständigen genügt in der Regel eine entsprechende Erklärung gegenüber der Elterngeldstelle.

In welcher Höhe wird Elterngeld gezahlt?

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem individuellen Erwerbseinkommen des Antragstellers oder der Antragstellerin. Das Elterngeld beträgt 67 % des durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes. Das Elterngeld beträgt höchstens 1800,- €. Bei **Mehr-**

lingsgeburten (z. B. bei Zwillingen und Drillingen usw.) erhöht sich jedoch das monatliche Elterngeld um je 300,-€ für das zweite und jedes weitere Kind.

Wenn Geschwisterkinder da sind, erhöht sich das Elterngeld um den sogenannten **Geschwisterbonus** (nicht bei Mehrlingsgeburten). Das sind zusätzlich 10 % des Elterngeldes, mindestens 75,-€ monatlich, bis das ältere Kind, das dritte Lebensjahr vollendet hat. Sind weitere Geschwisterkinder in der Familie, erfolgt diese Erhöhung des Elterngeldes solange bis das älteste Geschwisterkind das sechste Lebensjahr vollendet hat. Für adoptierte Kinder gelten die Zeiträume entsprechend. Gezählt wird dann der Zeitraum ab Aufnahme des Kindes, bei einem adoptierten Geschwisterkind bis zu drei Jahren, bei mehreren adoptierten Geschwisterkindern bis das älteste sechs Jahre in der Familie lebt. Bei behinderten Geschwisterkindern liegt die Altergrenze für die Zahlung des Erhöhungsbetrages bei 14 Jahren.

Wie wird Elterngeld berechnet?

Auf der Internetseite des Bundesfamilienministeriums: <http://www.bmfsfj.de> ist ein Elterngeldrechner eingestellt. Dort können Sie Ihren persönlichen Elterngeldanspruch ermitteln.

Zunächst wird das Nettoeinkommen der Antragstellerin oder des Antragstellers wie folgt ermittelt:

Bruttoeinkommen

./. Lohnsteuer

./. Krankenversicherungsbeiträge (gesetzlicher Anteil der beschäftigten Person)

./. Rentenversicherungsbeiträge (gesetzlicher Anteil der beschäftigten Person)

./. Arbeitslosenversicherungsbeiträge (gesetzlicher Anteil der beschäftigten Person)

./. $\frac{1}{12}$ des Arbeitnehmerpauschbetrages für erwerbsbedingte Aufwendungen
(= knapp 77,- €)

Nettoeinkommen

Das Elterngeld beträgt 67 % dieses Nettobetrages, höchsten jedoch 1800,- € zgl. eventueller Erhöhungen, wie im vorherigen Abschnitt beschrieben.

Was erhalten so genannte Geringverdiener oder Geringverdienerinnen?

Wenn das Nettoeinkommen unter 1000,-€ liegt, erhöht sich die 67 %-Lohnersatzrate je 20,-€ um jeweils 1 %, höchstens auf 100 % Einkommensersatz. Zum Beispiel würden bei einem Nettoeinkommen von 400,-€ 97 % statt 67 % Elterngeld gezahlt.

Elterngeld wird mindestens in Höhe von 300,- € gezahlt.

Wie wird die Höhe des Elterngeldes bei Selbstständigen festgestellt?

Selbstständige erhalten 67 % ihres Gewinns nach Abzug der darauf entfallenden Steuern und - falls sie geleistet wurden - der Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung. Grundlage für die Berechnung ist der aktuelle Steuerbescheid. Falls dieser nicht vorliegt, kann die Elterngeldstelle das Elterngeld bis zur Vorlage des aktuellen Steuerbescheids vorläufig auf der Basis einer Einnahmen/Ausgaben/Überschuss-Rechnung oder Bilanz festsetzen.

Wird Elterngeld bei Erwerbslosigkeit gezahlt?

Auch arbeitslose Elternteile haben Anspruch auf Elterngeld, und zwar mindestens in Höhe von 300,- €.

Bei der Berechnung von ALG-II-Leistungen, Kinderzuschlag, Unterhalt und Wohngeld, wird nur Elterngeld, das mehr als 300,- € beträgt, als Einkommen berücksichtigt. Wenn Sie sich entschieden haben, das Elterngeld über 24 bzw. 28 Monate in Anspruch zu nehmen, bleiben 150,- € Elterngeld anrechnungsfrei.

Bei Mehrlingsgeburten vervielfachen sich die vorgenannten anrechnungsfreien Beträge entsprechend der Zahl der Kinder.

Was ist, wenn Sie während der Elternzeit in Teilzeitarbeit arbeiten?

Unter der Voraussetzung, dass die wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt, besteht auch während einer Teilzeiterwerbstätigkeit in der Elternzeit Anspruch auf Elterngeld. Bei der Berechnung des Elterngeldes stehen ihnen dann allerdings nicht 67 % ihres Einkommens vor der Geburt des Kindes zu, sondern nur 67 % der Differenz Ihrer Nettoeinkommen vor der Geburt und Ihres Nettoeinkommens aus der Teilzeittätigkeit.

Wenn Sie z. B. vor der Geburt 1500,- € / Monat und während der Elternzeit 700,- € / Monat verdienen, würden Ihnen 67 % von 800,- €, also 536,- € Elterngeld, zustehen.

Für das Einkommen vor der Geburt ist eine gesetzliche Bemessungsgrenze in Höhe von 2700,- € festgesetzt worden. Das bedeutet, dass dieser Betrag bei der Berechnung des Elterngeldes als Obergrenze anzusehen ist. Wenn Sie z. Beispiel vor der Geburt in einer Vollzeittätigkeit 4000,- € / Monat und während der Elternzeit in Teilzeit 2000,- € verdienen, wird die Differenz zwischen 2700,- € und 2000,- € berechnet. Das ergibt 700,- €. Das Elterngeld würde in diesem Beispiel (67 % von 700,- €) 479,- € betragen.

Als Mindestbetrag werden 300,- € gezahlt.

Wo Können Sie Elterngeld beantragen?

Elterngeldstellen im Land Bremen:

Stadtgemeinde Bremen
Amt für Soziale Dienste Bremen
Sozialzentrum Mitte / Östliche Vorstadt
Elterngeldstelle und Erziehungsgeldstelle
Rembertiring 39
28203 Bremen
Tel 0421/361-0

Besuchszeiten: montags und donnerstags
jeweils von 8.00 bis 12.00 Uhr
Beantwortung telefonischer Anfragen nur außerhalb der
Besuchszeiten

Stadtamt - BürgerServiceCenter-Mitte
Pelzerstraße 40
28195 Bremen
Tel 0421/361-88666

Besuchszeiten: montags, dienstags, donnerstags, freitags
jeweils 7.30 bis 18.30 Uhr
mittwochs 7.30 bis 13.00 Uhr
samstags 9.00 bis 13.00 Uhr
Elterngeld: Antragsausgabe und - annahme
- **keine Beratung**

Stadtgemeinde Bremerhaven

Amt für Jugend und Familie, Elterngeldstelle
Obere Bürger 39 a
27568 Bremerhaven
Tel 0471/590-0

Besuchszeiten: montags, mittwochs und freitags
jeweils von 9.00 bis 12.00 Uhr
und zusätzlich montags von 15.00 bis 17.00 Uhr

Wissenswertes zur Antragstellung

Das Elterngeld sollte sobald wie möglich nach der Geburt des Kindes oder der Inobhutnahme beantragt werden. Wer den Antrag zu einem wesentlich späteren Zeitpunkt stellt, sollte bedenken, dass das Elterngeld rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem der Antrag auf Elterngeld bei der Elterngeldstelle eingegangen ist, gezahlt wird.

Wenn z. B. nur die Mutter (oder nur der Vater) die Betreuung des Kindes übernehmen will, reicht es wenn sie (oder er) den Antrag allein stellt und unterschreibt.

Wenn beide z. B. Mutter und Ehemann bzw. Lebenspartner die Betreuung übernehmen wollen, müssen beide den Antrag stellen und unterschreiben.

Wollen beide Elternteile das Kind für mehr als die Hälfte der 14 Monate betreuen, sollte der Antrag von beiden gleichzeitig gestellt werden. Wenn der andere Elternteil den Antrag erst später stellt, hat er nur noch einen Anspruch auf Elterngeld für die restlichen verbleibenden Monate.

Elternzeit

Wer bekommt Elternzeit und wie lange?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit unter folgenden Voraussetzungen:

sie leben im selben Haushalt mit

- ihrem Kind,
- dem Kind ihres Ehe- oder Lebenspartners,
- einem Kind, dass sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben,
- einem Kind, dass sie mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen haben, oder
- einem Kind, für das sie eine Vaterschaftsanerkennung gegenüber dem Jugendamt abgeben haben, auch wenn diese noch nicht wirksam ist,

und das Kind wird von ihnen selbst betreut und erzogen.

Pflegeeltern und Personen, die nicht oder noch nicht sorgeberechtigt sind, können nur dann Elternzeit in Anspruch nehmen, wenn der sorgeberechtigte Elternteil zustimmt.

In besonderen Härtefällen können auch Großeltern und andere Elternzeit beanspruchen, vorausgesetzt sie sind berechtigt Elterngeld zu beziehen.

Da der Anspruch auf Elternzeit ansonsten unabhängig davon besteht, ob ein Anspruch auf Elterngeld gegeben ist, können auch alle ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Elternzeit in Anspruch nehmen. Wenn Ihnen wegen Ihres Aufenthaltsstatus kein Elterngeld zusteht, sollten Sie rechtzeitig vor Inanspruchnahme der Elternzeit klären, ob Ihnen dann Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II-Leistungen (ALG II) zustehen. Auskünfte können Sie bei Ihrer Arbeitsagentur oder in Bremen zu ALG II-Leistungen bei der BAGIS (Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales) einholen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Bei der Mutter wird die Zeit der Mutterschutzfrist und ein Erholungsurlaub, wenn er im Anschluss an die Mutterschutzfrist genommen wird, auf diese drei Jahre angerechnet. Bei einem adoptierten Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann die Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes, genommen werden.

Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume überschneiden.

Mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers ist es möglich, einen Anteil von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes zu übertragen. Dies gilt ebenfalls für Eltern eines adoptierten Kindes in Vollzeit- oder Adoptionspflege. Falls Sie später für eine andere Arbeitgeberin oder einen anderen Arbeitgeber arbeiten, ist dieser aber nicht an die Zustimmung gebunden. Es gibt also keine Garantie dafür, dass Sie die restliche Elternzeit auch tatsächlich erhalten.

Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Sie ist jedoch auf bis zu drei Jahren für jedes Kind begrenzt, das heißt, wenn das Kind bis zum dritten Lebensjahr insgesamt drei Jahre betreut wurde, egal ob nur von der Mutter, von Mutter und Vater abwechselnd oder von Mutter und Vater gemeinsam, kann zu einem späteren Zeitraum von den Eltern keine Elternzeit mehr in Anspruch genommen werden.

Was muss bei der Inanspruchnahme von Elternzeit beachtet werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Elternzeit **spätestens sieben Wochen vor Beginn** schriftlich bei ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber geltend machen und zugleich erklären, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie verlangt wird. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss die Elternzeit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bescheinigen.

Wenn Sie zunächst Elternzeit nur bis zu zwei Jahre in Anspruch genommen haben, können Sie mit siebenwöchiger Anmeldefrist erneut Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres verlangen.

Kann die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden?

Die Erklärung über den Beginn und die Dauer der Elternzeit ist bindend. Das heißt, wenn Sie weniger als zwei Jahre Elternzeit nehmen, ist für den Rest des Zweijahreszeitraumes eine Verlängerung der Elternzeit nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers möglich. Ohne Zustimmung der Arbeit-

geberin oder des Arbeitgebers kann die Elternzeit in der Regel auch nicht verkürzt werden. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Weitere Auskünfte können Sie bei den Elterngeldstellen erhalten.

Kann die Elternzeit aufgeteilt werden?

Die Elternzeit darf auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Für den Fall, dass Sie zwischendurch voll erwerbstätig sind, beachten Sie, dass dadurch der Elterngeldanspruch wegfällt.

Der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber muss mit der Geltendmachung der Elternzeit mitgeteilt werden, für welche Zeitabschnitte innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen wird.

Kann die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden?

Mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers kann die Elternzeit verlängert oder verkürzt werden. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

Teilzeit während der Elternzeit

Während der Inanspruchnahme von Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht übersteigt. Eine solche Teilzeitbeschäftigung schließt auch den Bezug von Elterngeld nicht aus.

Der Antrag auf Bewilligung von Teilzeitarbeit muss den Beginn und Umfang der Arbeitszeit und sollte auch die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten.

Wenn Sie sich mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber auf eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit geeinigt haben, gilt nach Beendigung der Elternzeit, dass Sie zu der Arbeitszeit zurückkehren, die vor Beginn der Elternzeit

vereinbart war. Es sei denn, Sie treffen rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin zur Fortsetzung der Teilzeitarbeit.

Davon unabhängig kann die vor der Elternzeit bereits bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortgesetzt werden, soweit die Grenze von 30 Wochenstunden nicht überschritten wird.

Sollte es im Falle eines Antrags auf Teilzeitarbeit zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber nicht zu einer Einigung kommen, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auch ohne eine solche Einigung bis zu zweimal während der Gesamtdauer der Elternzeit eine Verringerung der Arbeitszeit beanspruchen. Voraussetzung dafür ist,

- dass der Betrieb eine bestimmte Mindestgröße hat (in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer, unabhängig von der Zahl der zur Berufsbildung Beschäftigten),
- das Beschäftigungsverhältnis länger als sechs Monate besteht und dem Anspruch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und:
- die Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden.

Der Anspruch ist der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit mitzuteilen. Wenn Sie erst zu einem späteren Zeitpunkt im Laufe der Elternzeit teilzeitarbeiten möchten, sollten Sie Ihren Anspruch auf Teilzeitarbeit trotzdem bereits bei der Anmeldung der Elternzeit mitteilen, um zu vermeiden, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine Ersatzkraft für Sie einstellt und Sie möglicherweise deshalb oder weil auch keine andere Beschäftigungsmöglichkeit besteht, nicht beschäftigen kann. Eine Ablehnung ist vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin innerhalb von vier Wochen schriftlich zu begründen. Für den Fall, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber der Teilzeitarbeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, ist die Erhebung einer Klage vor einem Arbeitsgericht möglich.

Wenn Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber einverstanden ist, kann eine zulässige Teilzeitbeschäftigung auch in einem anderen Betrieb oder als selbstständige Tätigkeit geleistet werden. Eine Ablehnung kann nur mit entgegenstehenden betrieblichen Interessen begründet werden. Diese muss schriftlich innerhalb von vier Wochen erfolgen.

Die Höhe des Verdienstes aus der Teilzeittätigkeit wird bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt.

Wie wirkt sich die Elternzeit auf noch ausstehenden Erholungsurlaub aus?

Für jeden vollen Kalendermonat Elternzeit wird der Urlaub um $\frac{1}{12}$ des Jahresurlaubs gekürzt. Wenn Ihnen vor der Elternzeit mehr Urlaub gewährt wurde als Ihnen wegen der Kürzungen zugestanden hätte, kann der neue Urlaub, der Ihnen nach dem Ende der Elternzeit zusteht, gekürzt werden.

Vor der Elternzeit nicht gewährter Urlaub ist nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht, ist er abzugelten.

Eine Kürzung des Urlaubs erfolgt nicht, wenn während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im selben Betrieb ausgeübt wird.

Wie ist das mit dem Kündigungsschutz?

Mit der Anmeldung der Elternzeit, jedoch höchstens acht Wochen vor deren Beginn, beginnt der Kündigungsschutz: während der gesamten Elternzeit darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden - auch kein zulässiges Teilzeitarbeitsverhältnis.

Davon können mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes Ausnahmen gemacht werden. Will das Gewerbeaufsichtsamt in besonderen Fällen, z. B. bei einer Betriebsstilllegung, der Kündigung zustimmen, setzt es sich vorher mit dem betroffenen Elternteil in Verbindung.

Hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gekündigt, sollte der betroffene Elternteil rechtliche Auskünfte über die erforderlichen Schritte, z. B. Klage beim Arbeitsgericht, einholen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lande Bremen können Rechtsauskünfte und Beratung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen erhalten.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis während der Inanspruchnahme von Elternzeiten fristgemäß, d. h. unter Einhaltung der gesetzlichen, vertraglichen oder tarifvertraglichen Fristen, kündigen bzw. bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen auch fristlos. Zum Ende der Elternzeit kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer jedoch nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen. Unberührt hiervon bleibt die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit der Arbeitgeberin oder

dem Arbeitgeber mit einem Aufhebungsvertrag aufzulösen. Eigenkündigung oder Abschluss eines Aufhebungsvertrages können allerdings eine Sperrfrist für Arbeitslosengeldleistungen zur Folge haben.

Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen

Auf das Elterngeld werden keine Beiträge für Sozialversicherungen erhoben. Privat Versicherte müssen ihre Beiträge weiter bezahlen.

Krankenversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt während des Bezuges von Elterngeld und während der Elternzeit erhalten. Das Elterngeld ist beitragsfrei. Für Pflichtversicherte ist die Mitgliedschaft während der gesamten Elternzeit, wenn sie keine anderen Einnahmen (aus Renten, Teilzeitbeschäftigung oder ähnlichem) haben, beitragsfrei.

Freiwillig Versicherte werden in der Praxis nur dann ebenso behandelt, wenn sie ohne eine freiwillige Versicherung familienversichert wären.

Privat Versicherte müssen ihre Beiträge nach den jeweiligen Versicherungsbedingungen weiterzahlen.

Erkundigen Sie sich rechtzeitig bei Ihrer Krankenversicherung.

Arbeitslosenversicherung

Seit dem 1. Januar 2003 werden Zeiten der Betreuung und Erziehung eines Kindes bis zum dritten Lebensjahr in die Versicherungspflicht einbezogen. Sie können damit zur Begründung eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld und auf Leistungen der Arbeitsförderung führen. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen zum Kreis der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen gehören. Das ist der Fall, wenn Kindererziehung eine versicherungspflichtige Beschäftigung oder den Bezug von Arbeitslosengeld unterbrochen hat.

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden für Zeiten der Kindererziehung vom Bund übernommen. Näheres über die Regelungen können Sie bei Ihrer zuständigen Arbeitsagentur erfahren.

Rentenversicherung

Die Kindererziehungszeiten werden mit 100% des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten bewertet und automatisch der Mutter zugerechnet. Sollen die Zeiten dem Vater zugerechnet werden, ist eine Erklärung der Eltern gegenüber

ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger erforderlich. Eine gemeinsame Erklärung über die Zuordnung der Kindererziehungszeiten kann in der Regel nur für die Zukunft abgegeben werden. Rückwirkend ist diese Zuordnung nur für zwei Monate möglich.

Die Kindererziehungszeit beginnt nach Ablauf des Geburtsmonats und endet nach 36 Kalendermonaten. Sie wird für jedes Kind berücksichtigt (zum Beispiel bei Zwillingen 72 Monate).

Wird während der Kindererziehungszeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt, werden die Entgeltpunkte aus den gezahlten Beiträgen zusätzlich (additiv) zu den Entgeltpunkten aus den Kindererziehungszeiten berücksichtigt, jedoch nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Näheres hierzu können bei den Rentenversicherungsträgern erfragt werden.

Wichtige Adressen

Bremen

AGAB e. V.

Aktionsgemeinschaft Arbeitloser Bürgerinnen und Bürger e. V.

Beratungsstelle nicht nur für Erwerbslose

Grenzstr. 122

28217 Bremen

Tel 395250 / 395297

Agentur für Arbeit

Doventorsteinweg 48-52

28195 Bremen

Tel 178-0

Arbeitnehmerkammer

Bürgerstr. 1

28195 Bremen

Tel 36 30 10

Bremer Arbeitsgemeinschaft

für Integration und Soziales - BAglS

Doventorsteinweg 48

28195 Bremen

Tel 5660-0

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der

Gleichberechtigung der Frau (ZGF)

Knochenhauer Str. 20-25

28195 Bremen

Tel 361-31 33

office@frauen.bremen.de · www.zgf.bremen.de

Elterngeldstelle und Erziehungsgeldstelle

Amt für Soziale Dienste

Sozialzentrum Mitte / Östliche Vorstadt

Rembertiring 39

28203 Bremen

Tel 361-0

(Stadtvermittlung verbindet nach Buchstaben)

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen

-Dienstort Bremen -

Parkstr. 58/60

28209 Bremen

Frau Estorf und Herr Repschläger

Tel 361 - 67 30

Solidarische Hilfe e. V.
Sozialberatung
Bremen-Mitte
Doventorsteinweg 45
28195 Bremen

Tel 1653 791

Bremerhaven

Agentur für Arbeit
Grimsby Str. 1
27570 Bremerhaven

Tel 0471/94 49-0

Arbeitnehmerkammer
Geschäftsstelle Bremerhaven
Friedrich-Ebert-Str. 3
27570 Bremerhaven

Tel 0471/9 22 35-0

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
Büro Bremerhaven
Schifferstr. 48
27568 Bremerhaven
office-brhv@frauen.bremen.de · www.zgf.bremen.de

Tel 0471/596-138 23

Elterngeldstelle
Amt für Jugend und Familie
Obere Bürger 39 a
27568 Bremerhaven

Tel 0471/590-0

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
- Dienstort Bremerhaven -
Lange Str. 119
27580 Bremerhaven
Frau Wienberg

Tel 0471/952 56-30

Bundesversicherungsamt
Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel 0228/619-1888

Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
 Dienstort Bremen
 Parkstraße 58/60
 28209 Bremen

Schwangerschaftsanzeige nach §§ 5 und 19 Mutterschutzgesetz für unsere Mitarbeiterin:

Name, Vorname:		Geb.:	
Anschrift:			
beschäftigt seit:	bis:	jetzige Tätigkeit:	
Krankenkasse (Angabe freiwillig):		voraussichtlicher Entbindungstermin:	
Beschäftigungsstelle (Anschrift):			
werktägliche Arbeitszeit (Montag - Sonnabend):		von:	bis:
Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen:			
Pausen (Lage und Dauer):			
Eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 1 der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz wurde vorgenommen.			<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Die Tätigkeit verursacht schädliche Einwirkungen durch:			
gesundheitsgefährdende Stoffe oder Strahlen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Erschütterungen oder Lärm	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Gase oder Dämpfe	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	biologische Arbeitsstoffe	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Hitze, Kälte oder Nässe	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		
Die Tätigkeit erfordert:			
ständiges Sitzen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	häufiges Strecken, Bücken, Hocken	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
ständiges Stehen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Heben oder Bewegen von Lasten von mehr als 5 kg	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Stehen und Gehen	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein		
Die Tätigkeit wird ausgeübt:			
im Akkord	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	am Fließband	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
in Heimarbeit	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	gegen Prämie	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
einschichtig	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	mehrschichtig	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Der Betriebsrat wurde von dem Bestehen der Schwangerschaft unterrichtet			<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Eine arbeitsmedizinische Beurteilung des Arbeitsplatzes hat stattgefunden.			<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein