

LWL-Wegweiser für (werdende) Mütter und Väter im Beamtenverhältnis

—
Mutterschutz – Elternzeit – beruflicher Wiedereinstieg





Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Geburt eines Kindes ist für jeden Menschen ein entscheidendes Ereignis. Das Privatleben wird auf den Kopf gestellt und auch im Berufsleben hat diese Veränderung wesentliche Auswirkungen. Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist es dem LWL wichtig, alle Beschäftigten in diesem Lebensabschnitt zu unterstützen und zu begleiten.

Der LWL-Wegweiser für werdende Mütter und Väter bietet allen Beamtinnen und Beamten sowie Anwärtinnen und Anwärtern eine Orientierung zu den Regularien von Mutterschutz und Elternzeit und fasst darüber hinaus LWL-spezifische Vorgehensweisen zusammen. Wegen der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und Gesetze gibt es für Angestellte einen separaten Leitfaden.

Der Übergang vom aktiven Arbeitsleben in die Elternzeit muss wohlüberlegt sein und ist – wenn er gut organisiert ist – eine erste Voraussetzung für einen problemlosen Wiedereinstieg. Außerdem ist er ein erster Schritt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich zu verknüpfen.

Für die Schwangerschaft und die Geburt Ihres Kindes sowie gegebenenfalls für die Elternzeit und Ihren Wiedereinstieg ins aktive Arbeitsleben wünschen wir Ihnen schon jetzt alles Gute.

Herzliche Grüße

Ihr LWL-Referat für Chancengleichheit
und Ihre Ansprechpartnerinnen vor Ort

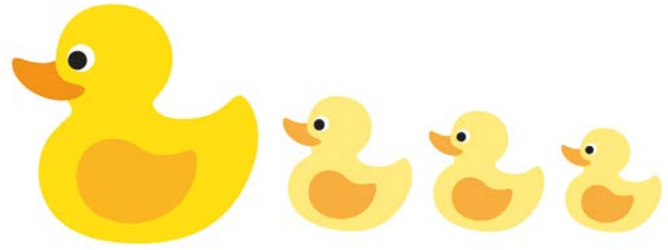


LWL-Wegweiser für (werdende) Mütter und Väter

Inhaltsverzeichnis

I. Mutterschutz	5
Gesetzliche Grundlage	5
1. Anzeigen der Schwangerschaft	5
2. Entlassungen	5
3. Allgemeine Beschäftigungsverbote	5
4. Individuelle Beschäftigungsverbote	6
5. Schutzfristen vor und nach der Entbindung	6
6. Vorsorge- und Stillzeiten	6
7. Besoldung und Beihilfe im Mutterschutz	6
II. Elternzeit	8
Gesetzliche Grundlage	8
1. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?	8
2. Anmeldung der Elternzeit	8
3. Wiedereinstieg nach der Elternzeit	8
4. Teilzeit in der Elternzeit	9
5. Entlassungsschutz in der Elternzeit	9
6. Jahresurlaub	9
7. Auswirkungen der Elternzeit auf Ihre Krankenversicherung und Erfahrungsstufen	10
8. Freistellung zur Betreuung eines kranken Kindes nach Wiedereinstieg	10
9. Elternzeit bei Pflege- und Adoptivkindern	11
10. Familienstartzeit	11
III. Elterngeld	12
Gesetzliche Grundlage	12
1. Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus	12
2. Antragstellung	13
IV. Nützliches	14
1. Antrag auf Elternzeit	14
2. Fahrplan: Was sollte wann und wo beantragt werden?	15
3. Noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne weiter!	18
Impressum	19
Rechtliche Hinweise	19

I. Mutterschutz



Gesetzliche Grundlage

Die Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) regelt in seinem zweiten Teil den Mutterschutz und verweist unter anderem auf einzelne Paragraphen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG), sodass der Mutterschutz bis auf wenige Ausnahme dem der Angestellten gleicht.

1. Anzeigen der Schwangerschaft

Damit der Mutterschutz greifen kann, sollten Sie Ihrem Dienstherrn die Schwangerschaft und den errechneten Entbindungstermin möglichst zeitnah nach Bekanntwerden mitteilen. Eine bindende Frist gibt es allerdings nicht.

Beim LWL erfolgt die Meldung der Schwangerschaft schriftlich an die personalsachbearbeitende Stelle. Die Personalabteilung benötigt hierzu ein ärztliches Attest, aus dem Ihr Name sowie der errechnete Geburtstermin hervorgehen. Sollte sich dieser Termin im Laufe der Schwangerschaft ändern, teilen Sie dies ebenfalls der Personalabteilung mit. Die Kosten für das Attest werden vom Dienstherrn erstattet.

2. Entlassungen

Da für Sie natürlich ein besonderes Schutzbedürfnis besteht, ist eine Entlassung durch den Dienstherrn, wenn Sie nicht zustimmen, von Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Geburt unzulässig. Eine Ausnahme besteht, wenn Ihnen ein besonders schwerwiegendes Dienstvergehen vorzuwerfen ist und dieses im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis führen würde. Nehmen Sie direkt im Anschluss an den Mutterschutz Elternzeit, so verlängert sich der Entlassungsschutz bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit.

3. Allgemeine Beschäftigungsverbote

Seit Januar 2018 haben (werdende) Mütter mehr Mitspracherecht in der Gestaltung Ihrer Arbeitszeit während und nach der Schwangerschaft. Unter bestimmten Bedingungen kann Sonn- und Feiertagsarbeit zulässig sein. Die Voraussetzungen hierfür sind, dass die Arbeit auf Ihren ausdrücklichen Wunsch erfolgt, dass Sie als schwangere Frau während dieser Zeit nicht alleine auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden und dass der Einsatz im Rahmen einer Tätigkeit erfolgt, in der Sonntagsarbeit gängig ist.

Sie können als werdende oder stillende Mutter auch bis 22 Uhr beschäftigt werden. Hierzu ist ein behördliches Genehmigungsverfahren notwendig. Lehnt die Behörde den Antrag nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt. Zudem bedarf es natürlich Ihrer Einwilligung sowie einer Bestätigung Ihrer Ärztin oder Ihres Arztes, dass von den Arbeitszeiten keine Gefahr für Sie oder Ihr Kind ausgehen.

Ihre Einwilligung können Sie sowohl für den Einsatz an Sonn- und Feiertagen als auch für den Einsatz bis 22 Uhr jederzeit widerrufen. Es besteht außerdem eine Ausgleichspflicht für geleistete Überstunden innerhalb eines Monats.

4. Individuelle Beschäftigungsverbote

Individuelle Beschäftigungsverbote werden weiterhin auf Basis eines ärztlichen Zeugnisses erlassen, wenn Leben oder Gesundheit von Ihnen oder Ihrem Kind durch eine weitere Beschäftigung gefährdet sind. Für Ihren Arbeitsplatz wird außerdem eine Gefährdungsanalyse durchgeführt. Den genauen Ablauf dieser Analyse können Sie bei Ihrer Führungskraft oder Ihrer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen erfragen. Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen sind zu vermeiden und nur möglich, wenn alle anderen Maßnahme versagen. Es ist also zunächst vorgesehen, dass die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestaltet werden und dass Sie, sofern dies nicht möglich ist, an einem anderen, zumutbaren Arbeitsplatz eingesetzt werden können. Erst dann greift das betriebliche Beschäftigungsverbot. So sollen Sie auch als schwangere Frau ohne Gefährdung Ihrer Gesundheit oder die Ihres Kindes die berufliche Tätigkeit fortsetzen können.

5. Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die Schutzfrist beginnt grundsätzlich sechs Wochen vor der Entbindung und endet acht Wochen danach. Bei Mehrlings- oder medizinischen Frühgeburten sowie der Geburt eines Kindes mit Behinderung (hier nur auf Antrag) verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen nach der Geburt. Im Falle einer vorzeitigen Entbindung verlängert sie sich zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurde. Ein Beschäftigungsverbot besteht nur für die Dauer der Schutzfrist nach der Entbindung. Vor der Geburt Ihres Kindes dürfen Sie, sofern dies möglich ist, auf eigenen Wunsch auch innerhalb der Schutzfrist noch arbeiten.

6. Vorsorge- und Stillzeiten

Der Dienstherr ist verpflichtet, Sie für Vorsorgeuntersuchungen freizustellen, sofern Ihnen diese nur während der Arbeitszeit möglich sind. Es darf dadurch allerdings kein Verdienstaufschlag entstehen.

Der Mutterschutz sichert zudem Stillpausen für stillende Mütter. Auf Ihr Verlangen hin sind sie während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen. Es ist mindestens eine Zeitspanne von zwei Mal 30 Minuten oder einmal 60 Minuten vorgesehen. Bei mehr als acht Stunden zusammenhängender Arbeitszeit sind mindestens zweimal 45 Minuten oder einmal 90 Minuten zu gewähren. Diese Zeiten dürfen nicht auf Ruhepausen angerechnet werden.

7. Besoldung und Beihilfe im Mutterschutz

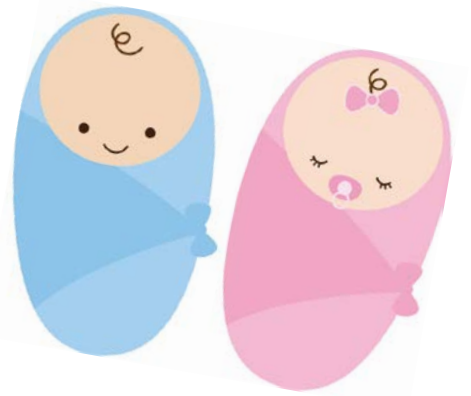
Anders als Angestellte erhalten Sie kein Mutterschaftsgeld. Stattdessen wird Ihre normale Besoldung weitergezahlt. Diesbezüglich müssen Sie nichts Weiteres veranlassen. Auch Zulagen werden weitergezahlt, hier wird gegebenenfalls der Durchschnitt der letzten drei Monate gewährt.

Am besten klären Sie schon vor der Entbindung die Krankenversicherung des Kindes. Berücksich-



tigungsfähige Kinder erhalten so 80 Prozent Beihilfe und auch Ihr Beihilfeanspruch erhöht sich bei zwei oder mehr Kindern auf 70 Prozent. Außerdem erhalten Sie auf Antrag bei der Beihilfekasse einen Zuschuss zur Säuglings- und Kleinkinderausstattung in Höhe von 170 Euro pro Kind. Informationen zu den Regelungen in der Elternzeit finden Sie auf Seite 8.

II. Elternzeit



Gesetzliche Grundlage

Im dritten Teil der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) wird die Elternzeit geregelt und auf § 15 und § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) verwiesen. Die Elternzeit ermöglicht es Ihnen, sich Ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten.

1. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Ihres Kindes. Ihre Elternzeit von in der Regel 36 Monaten können Sie in bis zu drei Zeitabschnitte aufteilen. Es können maximal 24 Monate in die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag Ihres Kindes übertragen werden. Wird innerhalb der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, schließt sich die Elternzeit für das weitere Kind an die abgelaufene erste Elternzeit an. Elternzeit kann für einzelne Monate, Wochen oder Tage schriftlich beantragt werden. Hier besteht ein wichtiger Unterschied zum Elterngeld. Weitere Informationen zur Elternzeit finden Sie beim Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

2. Anmeldung der Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit bedarf nur der Zustimmung des Dienstherrn, wenn sie in mehr als zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden soll. Damit Ihr Dienstherr aber besser planen kann, sollten Sie ihn formlos über Ihre Absichten – auch zur Übertragung von Elternzeit – informieren.

Eltern sind außerdem verpflichtet, verbindlich festzulegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt Elternzeit genommen werden soll.

Die Anmeldung von Elternzeit erfolgt schriftlich inklusive einer Kopie der Geburtsurkunde bei der für Sie zuständigen Personalsachbearbeitung. Elternzeit, die zwischen der Geburt und dem dritten Geburtstag des Kindes liegt, muss spätestens sieben Wochen vor Beginn angemeldet werden. Für Väter, die ab Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gilt zunächst der errechnete Geburtstermin als Stichtag. Mütter, die Elternzeit im Anschluss an den Mutterschutz beantragen wollen, müssen die Elternzeit entsprechend sieben Wochen vor Ablauf der Schutzfrist nach der Geburt anmelden. Wenn Sie als Vater Elternzeit nehmen, denken Sie bitte daran, die Geburtsurkunde schnellstmöglich bei der Personalabteilung einzureichen.

Die Elternzeit kann nur mit Zustimmung des Dienstherrn vorzeitig beendet oder verlängert werden. Beides müssen Sie beantragen.

3. Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Wenn Sie nicht länger als 14 Monate Elternzeit nehmen und dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen, haben Sie ein Rückkehrrecht auf Ihren alten Arbeitsplatz. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Sie früher als beantragt wieder einzusetzen. Es kann also sein, dass ein verfrühter Rückkehrwunsch nicht

realisierbar ist. Sie haben außerdem das Recht, sich in einem offiziellen Gespräch über die Möglichkeiten Ihrer Beschäftigung nach der Elternzeit zu informieren.

Auf Ihren Wunsch hin werden Sie, während Sie sich in Elternzeit befinden, über Stellenausschreibungen informiert. Übrigens können Sie, während Sie sich in Elternzeit befinden, weiterhin an allen Fortbildungen des LWL teilnehmen. Unter <https://www.perspektiven-schaffen.de/> finden Sie weitere Informationen rund ums Thema Wiedereinstieg.

4. Teilzeit in der Elternzeit

Innerhalb der Elternzeit ist eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 32 Stunden möglich. Diese wird befristet vereinbart. Mit Ablauf der Befristung ist es möglich, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen.

Wenn Sie Teilzeitarbeit innerhalb der Elternzeit planen und sich der Organisation sicher sind, empfehlen wir Ihnen, Ihrem Arbeitgeber diesen Wunsch schon bei der Anmeldung der Elternzeit mitteilen. Es reicht jedoch meist auch aus, der personalsachbearbeitenden Stelle die gewünschte Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt mitzuteilen. In Ihrem Antrag auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit geben Sie dann neben der Anzahl der Stunden am besten auch deren Verteilung an. Setzen Sie sich auf jeden Fall schon frühzeitig mit Ihrer Führungskraft zusammen, um zu besprechen, ob Ihre Absichten überhaupt umsetzbar sind.

Innerhalb der Elternzeit können Sie zweimal beantragen, die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Der Dienstherr kann dieser Reduzierung nicht widersprechen. Eine Teilzeittätigkeit, die während der Elternzeit vereinbart wird, gilt nur für die Dauer der Elternzeit. Danach lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf, das vor der Elternzeit gültig war.

Mit Genehmigung der zuständigen Dienstbehörde darf während der Elternzeit auch eine Teilzeitbeschäftigung außerhalb des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden. Im Rahmen der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Fortzahlung Ihrer Besoldung, wenn aufgrund einer erneuten Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird.

5. Entlassungsschutz in der Elternzeit

Während der Elternzeit darf die Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf gegen ihren Willen nur ausgesprochen werden, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit aus dem Dienst zu entfernen wären.

6. Jahresurlaub

Sofern keine Teilzeittätigkeit in der Elternzeit ausgeübt wird, wird der Jahresurlaub um 1/12tel für jeden vollen Kalendermonat (erste bis letzte Tag eines Monats) gekürzt. Beginnt die Elternzeit zum Beispiel erst am Dritten eines Monats, kann für diesen Monat kein Urlaub gekürzt werden. Der restliche Erholungsurlaub ist im laufenden Jahr nach der Elternzeit oder im darauffolgenden Urlaubsjahr zu gewähren. Ihr Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten bleibt in der Regel bestehen. Dies gilt auch für die Zeiten des Mutterschutzes.

Falls Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich im am besten an den Verantwortlichen oder die Verantwortliche für die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben Ihres Dezernates.



7. Auswirkungen der Elternzeit auf Ihre Krankenversicherung und Erfahrungsstufen

Da die Elternzeit wie Urlaub ohne Besoldung behandelt wird, erhalten Sie keine Bezüge. Eine Ausnahme bildet natürlich eine Teilzeittätigkeit in der Elternzeit. Der Anspruch auf Beihilfe sowie der personenbezogene Beihilfebemessungssatz bleiben während der Elternzeit für Sie und Ihre Angehörigen bestehen. Dies gilt nicht, wenn Ihr Ehemann oder Ihre Ehefrau Sie zur berücksichtigungsfähigen Person in der Beihilfe erklärt oder ein Anspruch auf Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Außerdem werden Ihre Beiträge zur Krankenversicherung gegebenenfalls bezuschusst. Sofern Ihre monatliche Besoldung im Monat vor der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze nicht überschreitet, erhalten Sie einen Zuschuss zur Krankenversicherung von maximal 31 Euro pro Monat. 2024 liegt die Höchstgrenze bei 5.775,00 Euro. Bis zur Besoldungsgruppe A 8 können Sie sogar die volle Erstattung der Beiträge zur Pflege- und Krankenversicherung beantragen. Sollten beide Elternteile in einem Beamtenverhältnis stehen und gleichzeitig Elternzeit nehmen, wird der Zuschuss nur dem Elternteil gewährt, bei dem das Kind im Familienzuschlag berücksichtigt ist.

Da die Elternzeit als Erfahrungszeit gewertet wird, erfolgt auch weiterhin der Aufstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe. Zu beachten ist, dass die Elternzeit nicht ruhegehaltfähig ist. Nur wenn während dieser Phase in Teilzeit gearbeitet wird, erfolgt eine analoge prozentuale Anrechnung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit.

Teilzeitarbeit und längere Pausen der Erwerbstätigkeit wirken sich insgesamt meist negativ auf Ihre Altersvorsorge aus. Informieren Sie sich frühzeitig über die Folgen einer dauerhaften Reduzierung von Arbeitszeit und Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge.

8. Freistellung zur Betreuung eines kranken Kindes nach Wiedereinstieg

Pandemiebedingt wurden die Kinderkrankengeldtage erhöht und diese Regelung auch auf verbeamtete Beschäftigte übertragen. Diese Sonderregelung lief zum 31. Dezember 2023 aus. Allerdings gelten nun nicht wieder die niedrigen Grenzen aus der Zeit vor der Pandemie. Stattdessen wurden die Kinderkrankentage im Jahr 2024 und 2025 erneut erhöht. Ab 2026 gelten dann voraussichtlich wieder die früheren Grenzen. Aktuelle Informationen erhalten Sie unter www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheit/faq-kinderkrankengeld.

Die FrUrlV NRW regelt in § 33 die Bedingungen für Urlaub aus persönlichen Anlässen. Bei Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes stehen verbeamteten Elternteilen pro Kind bis zu vier freie Arbeitstage im Kalenderjahr zu. Sollten Sie mehrere Kinder haben, werden Ihnen im Kalenderjahr maximal zwölf Tage Sonderurlaub gewährt. Sollten Vater und Mutter verbeamtet sein, so haben beide den vollen Anspruch auf Sonderurlaub.

Erkrankt ein Kind, bei dem ein Elternteil verbeamtet und der zweite Elternteil tariflich beschäftigt ist, besteht im Beamtenstatus der reguläre Anspruch auf vier zusätzliche Tage Urlaub pro Kind im Kalenderjahr. Ist das Kind privatversichert hat die tarifbeschäftigte Person keinen Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGB V. Hier regelt der Tarifvertrag die Möglichkeit einer Freistellung von bis zu vier Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr unter Fortzahlung des regulären Entgeltes. Der LWL ermöglicht darüber hinaus die Beantragung von Freistellung für bis zu sechs weitere Arbeitstage allerdings ohne Entgeltzahlung.

9. Elternzeit bei Pflege- und Adoptivkindern

Wenn Sie ein Pflege- oder Adoptivkind aufnehmen, haben Sie ebenfalls einen Anspruch auf Elternzeit. Der rechtliche Rahmen ist hier genauso wie bei leiblichen Eltern.

Für die Elternzeit wird der Aufnahmetag Ihres Pflege- oder Adoptivkindes wie der Geburtstag berücksichtigt. Natürlich ist im Einzelfall nicht immer möglich, genau zu sagen, an welchem konkreten Tag Ihr Kind zu Ihnen kommt. Deshalb können Sie bereits einen Elternzeitantrag stellen, ohne einen konkreten Termin für die Aufnahme zu haben. Dieser Antrag muss in Schriftform gestellt werden (nicht per E-Mail). Sie können sich gerne an dem Elternzeitantrag orientieren, der hier im Wegweiser abgedruckt ist. Als Starttermin der Elternzeit geben Sie dann den Zeitrahmen an, den Sie aktuell abschätzen können. Diesen Antrag schicken Sie dann über Ihre Referatsleitung und die querschnittsverantwortliche Person an die für Sie zuständige personalsachbearbeitende Stelle. Sobald Sie Ihr Kind schließlich im Haushalt aufgenommen haben, lassen Sie sich vom Jugendamt eine Bestätigung mit dem konkreten Aufnahmedatum geben und reichen diese nach.

Oftmals sind auch Einzelfalllösungen möglich, in denen Ihre besondere Situation und das Wohl Ihres Kindes Berücksichtigung finden. Hierzu können Sie sich am besten beraten lassen – Ihre Ansprechpersonen finden Sie auf der vorletzten Seite des Wegweisers.

10. Familienstartzeit

Das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat für das Jahr 2024 die Einführung einer Familienstartzeit angekündigt, um geltendes EU-Recht in Deutschland umzusetzen. Die Regelung sieht die Möglichkeit vor, dass Väter oder gleichgestellte Elternteile nach der Geburt eines Kindes zehn Arbeitstage lang bezahlte Freistellung nehmen können, ohne dabei Urlaub oder Elternzeit in Anspruch nehmen zu müssen. Dies soll den Eltern frühzeitig eine partnerschaftliche Aufgabenteilung bei der Kindesbetreuung ermöglichen. Der Gesetzesentwurf zum sogenannten Familienstartzeit-Gesetz ist noch in der Abstimmung, so dass Väter oder gleichgestellte Elternteile zunächst wie bisher Elternzeit oder Urlaub für die Zeit nach der Geburt beantragen müssen. Sobald gesetzliche Neuerungen vorliegen, werden diese in einer kommenden Fassung dieses Wegweisers berücksichtigt.

III. Elterngeld



Gesetzliche Grundlage

Alle Regelungen zum Elterngeld finden Sie im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Beim Elterngeld handelt es sich um eine Ersatzrate, die Ihr wegfallendes Nettoeinkommen je nach Höhe zu 65 beziehungsweise 67 Prozent ersetzt. Um Elterngeld beziehen zu können, müssen Sie nicht unbedingt Elternzeit nehmen. Sie dürfen aktuell allerdings während des Bezugszeitraumes nicht mehr als 32 Stunden pro Woche arbeiten. Soll für Elternzeitmonate parallel Elterngeld bezogen werden, ist zu beachten, dass das Elterngeld für Lebensmonate des Kindes gezahlt wird. Ein Lebensmonat beginnt immer am „Geburtstag“ des Kindes (zum Beispiel am 15. eines Monats, wenn das Kind am 15. Januar geboren ist).

1. Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Eltern können zwischen dem **Basiselterngeld** und ElterngeldPlus wählen. Beim Basiselterngeld stehen zwölf volle Monatsbeträge des Elterngeldes zur Verfügung, die unter den Eltern aufgeteilt werden können. Basiselterngeld kann für mindestens zwei und maximal zwölf Monate ausschließlich in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes beantragt werden. Wenn beide Elternteile das Elterngeld jeweils mindestens zwei Monate nutzen, werden zwei zusätzliche Monatsbeträge – die Partnermonate – ausgezahlt. Eltern von Frühchen, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin geboren werden, erhalten bis zu vier zusätzliche Basiselterngeldmonate, die auch in ElterngeldPlus umgewandelt werden können.

ElterngeldPlus ist vor allem eine Option, wenn Sie früher in den Beruf zurückkehren möchten. Die Berechnungsgrundlage ist identisch zum Basiselterngeld. Ausgezahlt wird die Hälfte des Elterngeldbetrages für den doppelten Zeitraum. Eine parallele Teilzeittätigkeit ist hier finanziell lohnenswert, um am Ende eine höhere Gesamtsumme an Elterngeld zu beziehen.

Mit dem **Partnerschaftsbonus** können zwei bis vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil beantragt werden, wenn beide in diesen Monaten zwischen 24 und 32 Wochenstunden arbeiten. Ein flexibler Ausstieg oder eine kurzfristige Verlängerung sind möglich. Auch Alleinerziehende können den Partnerschaftsbonus erhalten.

Der Partnerschaftsbonus kann auch in Anspruch genommen werden, wenn ansonsten Basiselterngeld oder eine Mischung aus Basiselterngeld und ElterngeldPlus bezogen wird. Der Partnerschaftsbonus muss nicht zwingend am Ende des Bezugszeitraumes liegen.

Für Geburten ab dem 1. April 2024 ist ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld grundsätzlich nur noch maximal für einen Monat und nur innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich. Die Neuregelung betrifft ausschließlich den gleichzeitigen Bezug von Basiselterngeld. Sobald einer der Elternteile ElterngeldPlus bezieht, kann der andere Elternteil auch länger als einen Monat gleichzeitig Basiselterngeld oder ElterngeldPlus bekommen. Dies gilt auch für Eltern von Frühchen, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden, Eltern von Mehrlingen sowie Eltern von neugeborenen Kindern mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten. Eine ausführliche Beratung erhalten Sie bei den Elterngeldstellen.

2. Antragstellung

Den Antrag auf Elterngeld stellen Sie bei den Elterngeldstellen der Kreise und kreisfreien Städte. Weiterführende Fragen werden Ihnen dort auch gerne beantwortet.

Bitte beachten Sie, dass Elterngeld rückwirkend nur für drei Monate gezahlt wird. Die Antragstellung sollte nicht zu lange aufgeschoben werden.



IV. Nützliches

Den Elternzeitantrag finden Sie auch auf der Intranet-seite „Beruf und Familie“ unter dem Reiter „Mutterschutz und Elternzeit“.

1. Antrag auf Elternzeit

Daten der Antragstellerin/des Antragstellers:

Vorname, Name: _____

Anschrift: _____

Telefonnummer/E-Mail Adresse: _____

Empfängernummer/Abteilung: _____

Hiermit beantrage ich Elternzeit für mein Kind:

Vorname, Name: _____

Geburtsdatum: _____

für folgenden Zeitraum bzw. folgende Zeiträume:

Die Elternzeit soll beginnen:

unmittelbar nach der Geburt (für Mütter: im Anschluss an das Ende der Mutterschutzfrist)

zu einem anderen Zeitpunkt, ab dem: _____

Die Elternzeit soll enden:

mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes
(volle Elternzeit im Anschluss an die Schutzfrist/die Geburt)

mit der Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes

mit der Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes

am: _____

Eine Kopie der Geburtsurkunde:

füge ich bei reiche ich umgehend nach liegt bereits vor

(Datum, Unterschrift Antragstellerin/Antragsteller)

2. Fahrplan: Was sollte wann und wo beantragt werden?

Was?	Wann und wo?	Benötigte Unterlagen?
<p>Geburtsurkunde</p> <p>Hierbei erfolgt auch die Wahl des Vor- und Nachnamens des Kindes.</p>	<p>Innerhalb einer Woche nach der Geburt beim Standesamt des Geburtsortes</p> <p>Oft kann das Kind direkt im Krankenhaus angemeldet werden.</p> <p>Bitte denken Sie daran, die Geburtsurkunde frühzeitig Ihrem Dienstherrn vorzulegen.</p>	<p>Verheiratet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geburtsbescheinigung der Klinik • Personalausweis • Geburtsurkunden der Eltern • Heiratsurkunde oder beglaubigte Abschrift aus dem Familienbuch <p>Nicht verheiratet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geburtsbescheinigung der Klinik • Personalausweis • Geburtsurkunde der Mutter <p>Falls schon vorhanden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaterschaftsanerkennung • Gemeinsame Sorgerechts-erklärung
<p>Kindergeld + kinderbezogener Familienzuschlag</p>	<p>Innerhalb von sechs Monaten bei der für Sie zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit.</p> <p>Der Familienzuschlag wird während des Bezugs von Elterngeld übrigens nicht gezahlt.</p>	<p>Kindergeld + Familienzuschlag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antrag auf Kindergeld und Anlage Kind • Geburtsurkunde bzw. die Geburtsbescheinigung im Original <p>Nur der kinderbezogene Familienzuschlag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erklärung zum Familienzuschlag mit Anlage Kind • Geburtsurkunde bzw. die Geburtsbescheinigung im Original • maßgebliche Kindergeldfestsetzung der zuständigen Familiengeldkasse

Elterngeld	<p>Am besten innerhalb der ersten drei Monaten nach der Geburt (das Elterngeld wird nur drei Monate rückwirkend gezahlt) bei der zuständigen Elterngeld-stelle der kreisfreien Stadt bzw. des Landkreises</p> <p>Weitere Infos unter https://familienportal.de/</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Von beiden Elternteilen unterschriebener Antrag auf Elterngeld (Ausnahme, wenn ein Elternteil das alleinige Sorgerecht hat) • Geburtsurkunde des Kindes im Original • Bescheinigung der Krankenkasse über Mutterschaftsgeldzahlung • Einkommensnachweise
Elternzeit	<p>Spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit beim Dienstherrn</p>	<p>Schriftlicher Antrag mit Angabe über die Dauer der Elternzeit</p>
Ein Tag Sonderurlaub (Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin)	<p>Dezentral über die Querschnittsverantwortlichen</p>	<p>Gilt nur, wenn die Geburt auf einen regulären Arbeitstag fällt.</p> <p>Eine Anwendung auf die Niederkunft der nichtehelichen Lebensgefährtin findet nicht statt.</p>
Krankenversicherung	<p>Kann zum Teil schon vorab bei der Krankenkasse, bei der der berufstätige bzw. besserverdienende Elternteil versichert ist, erledigt werden, ansonsten so früh wie möglich nach der Geburt</p>	<p>Zunächst die Krankenkasse telefonisch informieren, diese schickt dann ein Formular und benötigt die Geburtsurkunde als Nachweis.</p>
Anmeldung des Kindes (gleiches gilt später für den Kinderreisepass)	<p>So früh wie möglich nach der Geburt beim Einwohnermeldeamt des Wohnortes der Eltern.</p> <p>Oft kann das Kind direkt im Krankenhaus angemeldet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personalausweis oder Pass • Geburtsurkunde des Kindes • Evtl. Urkunde über die • Vaterschaftsanerkennung • Vollmacht bei gemeinsamen Sorgerecht • Soll ein Kinderreisepass beantragt werden, wird außerdem ein Lichtbild des Kindes gem. Anforderungen der neuen Bundesdruckerei benötigt sowie – bei nur einem Erziehungsberechtigten – ein Sorgerechtsnachweis

<p>Anerkennung der Vaterschaft + Gemeinsame Sorgerechtserklärung</p>	<p>Vor oder nach der Geburt beim Standes- oder Jugendamt möglich (Zustimmung der Mutter nötig)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweise • Geburtsurkunde oder Abstammungsurkunde beider Elternteile • Geburtsurkunde des Kindes <p>Sofern es sich um Ihr erstes Kind handelt, legen Sie unbedingt auch der zuständigen Abrechnungsstelle einen Nachweis für Ihre Vaterschaft vor. Nur so wird der Zuschlag zur Pflegeversicherung nicht mehr in Abzug gebracht.</p>
<p>Schwangerschaftsberatung</p>	<p>Ein Beratungsstellenverzeichnis finden Sie unter www.familienplanung.de.</p> <p>Hilfetelefon „Schwangere in Not“: 0800 40 40 020</p>	<p>Frauen, die bei Familienplanung und Schwangerschaft Fragen haben oder vor Problemen stehen, sind nicht auf sich allein gestellt. Schwangerschaftsberatungsstellen informieren und beraten in der Regel kostenlos und auf Wunsch anonym über alle Fragen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft.</p>

3. Noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne weiter!

LWL-Hauptverwaltung Münster		
LWL-Referat für Chancengleichheit	LWL-Haupt- und Personalabteilung	Personalrat der LWL-Hauptverwaltung
Hatice Gökdonlu hatice.goekdonlu@lwl.org 0251 591-4760	Ihre für Sie zuständige Ansprechperson für die Sachbearbeitung	pr.hv@lwl.org 0251 591-4674

Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen vor Ort		
Verbund Bochum, Herne und Herten Nina Raffetzeder-Graf n.raffetzeder@lwl.org 02366 8025752 0172 7177432	Verbund Dortmund und Hemer Angelika Lichte angelika.lichte@lwl.org 0231 45033500	Verbund Hamm, Marl-Sinsen und Dortmund Birgit Korte birgit.korte@lwl.org 02365 8022318
Verbund Marsberg Martina Grewe m.grewe@lwl.org 02992 6011842 0173 6762657	Verbund Münster und Lengerich Hanna Althoff hanna.althoff@lwl.org 0251 915551025 Sandra Kätker sandra.kaetker@lwl.org 05481 121025	Verbund Lippestadt und Warstein Lisa-Marie Dickhut lisa-marie.dickhut@lwl.org 02945 9815096 0151 40637141
Verbund Paderborn und Gütersloh Angela Droste angela.droste@lwl.org 05241 5022623 0151 74402593	Verbund Schloss Haldem und Hörstel Heike Bening heike.bening@lwl.org 05474 691810 0151 65612845	
LWL-Heilpädagogisches Kinderheim Hamm Friedericke Grimm friedericke.grimm@lwl.org 0152 09359067	LWL-Jugendheim Marl Sarah Bruns jhz.bruns@lwl.org 0152 09359078	LWL-Jugendheim Tecklenburg Andrea Dietrich andrea.dietrich@lwl.org 0151 40637904

Alle Beschäftigte können sich außerdem jederzeit an die örtliche **Personalabteilung** beziehungsweise den örtlichen **Personalrat** wenden.

Impressum

LWL-Wegweiser für (werdende) Mütter und Väter
im Beamtenverhältnis

Herausgeber:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
LWL-Referat für Chancengleichheit
Freiherr-vom-Stein-Platz 1, 48147 Münster, Tel.: 0251-591-4760
gleichstellung@lwl.org, www.chancengleichheit.lwl.org/de



Bildnachweis:

<https://stock.adobe.com/de> (Titelbild, S. 2, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 19: JungleOutThere; Begrüßung: matoomi)

Druck:

LUC GmbH, Ludgeristraße 13, 59379 Selm

Stand:

September 2024
© 2024 LWL

Impressum des Internetauftritts:

<https://www.chancengleichheit.lwl.org/de/impressum/>

Rechtliche Hinweise

Dieser Wegweiser soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen geben. Bitte haben Sie jedoch Verständnis dafür, dass nur eine begrenzte Übersicht der umfangreichen Bestimmungen gegeben werden kann. Rechtsansprüche können Sie hieraus nicht ableiten.

Weitere Informationen erhalten Sie auf www.familienportal.de und in den Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (abrufbar und bestellbar unter www.bmfsfj.de).

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)
LWL-Referat für Chancengleichheit

48143 Münster

E-Mail: gleichstellungsstelle@lwl.org