Wenn der Storch kommt

Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

SERVICE-LEISTUNG

herausgegeben vom *lehrer nrw e.V.*

lehrernrw

Autorin (verantw.)
Sarah Wanders

Herausgeber
lehrer nrw e.V.
Graf-Adolf-Straße 84 · 40210 Düsseldorf

Gesamtherstellung
PÄDAGOGIK & HOCHSCHUL VERLAG
Düsseldorf 2022

Inhalt

Vorwort 4

1. Mutterschutz – Hinweise auf geltende Regelungen und Verordnungen 5

2. Mitteilungspflicht 6

3. Schutzmaßnahmen während der Schwangerschaft 6

3.1 Berücksichtigung der Infektionsgefährdung – Überprüfung des Immunstatus 6

3.2 Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes 7

3.3 Mutterschutzfristen 7

3.4 Dienstbefreiung vor der Niederkunft 8

3.5 Dienstleistungsbefreiung nach der Niederkunft 8

3.5.1 Vergütung 9

3.6 Stillzeiten 9

3.7 Dienstrechtliche Aspekte/ Beendigung des Dienstverhältnisses/Kündigung 10

4. Elternzeit 10

4.1 Anspruch auf Elternzeit 10

4.2 Dauer 11

4.3 Beginn 12

4.4 Gemeinsamkeit 12

4.5 Anträge und Antragsfristen 12

4.6 Verschiebung 13

4.7 Perioden 13

4.8 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit 13

4.9 Beihilfeberechtigung/ Krankenversicherung 14

4.10 Altersversorgung 14

4.11 Rückkehr in den Dienst 15

4.12 Besoldung 15

5. Elterngeld 15

5.1 Anspruch 15

5.2 Elterngeldhöhe 15

5.3 Bezugsdauer 16

5.4 Geschwisterbonus 17

5.5 Teilzeitbeschäftigung 17

5.6 Beantragung 17

5.7 ElterngeldPlus 17

6. Informationen und wichtige Formalitäten rund um die Geburt eines Kindes Checkliste 18

Vor der Geburt

Nach der Geburt 18

7. Linkliste 19

Sarah Wanders
stellvertretende
Vorsitzende *lehrer nrw*

Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist wegen der Versorgung von Kindern für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unproblematisch. Während Väter häufig auch noch heutzutage deutlich mehr bezahlte Arbeit leisten als Mütter, leisten Mütter das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind.

Der Arbeitsplatz Schule wird traditionell als familienfreundlich wahrgenommen. Auch wenn die Rahmenbedingungen heute nicht mehr in vollem Umfang gelten, bleibt das Berufsbild der Lehrkraft im staatlichen Schuldienst attraktiv; insbesondere die hohe Arbeitsplatzsicherheit ist für Beschäftigte mit Familie in besonderer Weise geeignet. Dass sich für Lehrerinnen vieles ändert, wenn der Storch kommt, verursacht Unsicherheit.

Diese Broschüre soll Ihnen die wichtigsten Fragen beantworten, zahlreiche Fakten vermitteln und wertvolle Tipps für die schönsten Jahre Ihres Lebens geben.

Foto: korkey/Pixelio

1. Mutterschutz – Hinweise auf geltende Regelungen und Verordnungen

Der Mutterschutz für Lehrerinnen richtet sich für Beamtinnen nach der Mutterschutzverordnung (MuSchVB) und für angestellte Lehrerinnen nach dem Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter – Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Weitere Hinweise auf Regelungen und Verordnungen speziell für Lehrerinnen werden in der im Juni 2013 herausgegebenen Broschüre des Ministerium für Schule und Weiterbildung 'Mutterschutz bei schwangeren Lehrerinnen – Hinweise und Handlungsempfehlungen für den Infektionsschutz' gegeben, so zum Beispiel:

- Freistellungs- und Urlaubsverordnung Nordrhein-Westfalen (FrUrlV NRW);
- Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG);
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).
- Verordnung über die Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (BioStoffV)

Bei persönlichen bzw. individuellen Fragen zum Mutterschutz bei Lehrerinnen stehen Ihnen

- die Dezernate 47 der Bezirksregierungen, die für dienstrechtliche Fragen der beamteten oder tarifbeschäftigten Lehrerinnen zuständig sind;
- die Dezernate 56 Betrieblicher Arbeitsschutz der Bezirksregierungen und
- der arbeitsmedizinische Dienst (BAD GmbH)

jederzeit mit kompetenten Ansprechpartnern zur Verfügung.

Aufgrund weitgehend identischer Schutzregelungen kommt im öffentlichen Dienst eine Differenzierung nach dem Status in der Praxis nicht in Betracht; etwaige Besonderheiten sind nachfolgend angegeben.

2. Mitteilungspflicht

Sobald einer Lehrerin ihre Schwangerschaft bekannt ist, soll sie die Schulleitung darüber informieren und dabei den voraussichtlichen Tag der Entbindung angeben, damit Schutzmaßnahmen ergriffen werden können. Fordert die Dienststelle für die Berechnung der Mutterschutzfrist ein Zeugnis des Arztes oder der Hebamme an, müssen die Kosten von der Behörde übernommen werden.

Die Mitteilungspflicht gilt auch für schwangere Praktikantinnen, die ein Praxiselement gemäß § 12 Lehrerausbildungsgesetz (Orientierungspraktikum, Berufsfeldpraktikum, Praxissemester) absolvieren. Bitte beachten Sie: Durch Schutzmaßnahmen etwaig erforderliche Veränderungen der Praktikumstätigkeit müssen wegen möglicher Auswirkungen auf das Studium mit der Hochschule abgestimmt werden.

lehrer nrw empfiehlt die sehr hilfreiche tabellarische Auflistung »Wer muss was wann tun?« auf der Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf.

Foto: MEV

3. Schutzmaßnahmen während der Schwangerschaft

Die Lehrerin hat während der Schwangerschaft und in den Stillzeiten Anspruch auf besonderen Schutz. Sie darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erhöhten Gefährdungen ausgesetzt ist. Der Arbeitgeber bzw. die Schulleitungsmitglieder sind dafür verantwortlich, dass diesem Schutzanspruch durch geeignete Maßnahmen Rechnung getragen wird (§ 2 MuSchG):

Im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes ist die Gestaltung des Arbeitsplatzes für werdende und stillende Mütter besonders zu beachten. Neben einer Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes, die von der Schulleitung in Zusammenarbeit mit der Betroffenen erstellt werden muss, ist nach dem Infektionsschutzgesetz (IFSG) auch die Gefährdung durch Infektionskrankheiten zu berücksichtigen.

3.1 Berücksichtigung der Infektionsgefährdung – Überprüfung des Immunstatus

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft ist die Schulleitung über die Bezirksregierung verpflichtet, ein sofortiges Kontaktverbot für den beruflichen Umgang mit Kindern auszusprechen, es sei denn, dass alternative Einsatzmöglichkeiten ohne Kinderkontakt bestehen. Die Dienstbefreiung ist befristet, bis das Ergebnis einer Immunstatusuntersuchung vorliegt, die

vom zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst, zur Zeit der BAD GmbH, durchgeführt werden muss. Das Untersuchungsergebnis ist zweigeteilt in

a) den medizinischen Befund, den ausschließlich die Lehrerin selbst erhält und
b) die Beurteilung der gesundheitlichen Einsatzfähigkeit für die Dienststelle.

Ein Beschäftigungsverbot und eine erneute Überprüfung des Immunstatus muss ebenfalls beim Auftreten von endemischen Krankheiten in der Schule erfolgen, zum Beispiel bei Masern, Mumps, Windpocken, Ringelröteln, Hepatitis A oder B, Scharlach, Keuchhusten, Grippe (Influenza)und ab der 21. Schwangerschaftswoche auch bei Röteln.

3.2 Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes

In einem gemeinsamen Gespräch zwischen Lehrerin und Schulleitung ist die Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes abzuklären. Die diesbezüglichen Vorgaben (s. Formblatt des BAD zur Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrerinnen mit rechtlichen Grundlagen in Nordrhein-Westfalen) sind so allgemein gehalten, dass von den Betroffenen zusätzlich eine eigene Gefährdungsanalyse für ihren Bereich erstellt werden sollte, um in Absprache mit der Schulleitung entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Die Gefährdungsbeurteilung wurde bezüglich der Gefahr ein Infektion mit COVID-19 ergänzt.

Grundsätzlich gilt, dass eine schwangere Lehrerin vor physischen und psychischen Belastungen geschützt werden muss. Folgende Punkte sollten deshalb im Gespräch mit der Schulleitung – möglicherweise unter Einbeziehung des Lehrerrats oder der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen – geklärt werden:

- Beibehaltung des regelmäßigen Stundenplans bzw. regelmäßiger Einsatz (kein Einsatz als 'Springerin');
- keine ad-hoc-Mehrarbeit;
- kein Arbeitstag in der Schule, der länger als acht Zeitstunden beträgt (eventuell Befreiung von Abendterminen oder Konferenzen), Anspruch auf Mittagspause;
- kein mehrmaliges Pendeln zwischen zwei Dependancen an einem Tag (Ausnahme möglich, wenn die Lehrerin dies ausdrücklich wünscht);
- Aufsichten nur in geschützten Bereichen mit Sitzmöglichkeit, auf Antrag kann auch die Befreiung von der Hofaufsicht erfolgen;
- Ausschluss möglicher Gefährdungen im Sport-, Chemie- oder Technikunterricht (ggf. durch Einsatz anderer Kollegeninnen oder Kollegen) bzw. Entpflichtung von dienstlichen Aufgaben, die subjektiv als gefährdend angesehen werden;
- keine Teilnahme an Klassenfahrten oder Wandertagen (Ausnahme möglich, wenn die Lehrerin dies ausdrücklich wünscht).

3.3 Mutterschutzfristen

Die Mutterschutzfrist beträgt grundsätzlich mindestens vierzehn Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten achtzehn Wochen.

3.4 Dienstbefreiung vor der Niederkunft

Nach § 2 Abs. 2 MuSchVB besteht sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin ein relatives Beschäftigungsverbot, nach dem die Lehrerin in der Regel nicht mehr beschäftigt werden darf, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt hat.

3.5 Dienstleistungsbefreiung nach der Niederkunft

Nach § 4 Abs. 1 MuSchVB gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot von acht Wochen nach der Geburt, bzw. von zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten. Falls die Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin erfolgt, verlängert sich die Schutzfrist entsprechend bis auf insgesamt vierzehn Wochen. Sollte sich die Geburt gegenüber dem errechneten Termin hingegen nach hinten verschieben, bleibt es bei der Schutzfrist von acht Wochen, so dass die gesamte Frist tatsächlich mehr als vierzehn Wochen beträgt.

Medizinische Frühgeburten liegen bei Geburt des Säuglings vor Vollendung der 37. Schwangerschaftswoche, bei einem Geburtsgewicht unter 2500 g oder bei nicht voll ausgebildeten Reifezeichen vor. Ein ärztliches Attest ist erforderlich.

In den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes steht der Lehrerin eine besondere Rücksichtnahme zu, wenn sie unmittelbar nach der Mutterschutzfrist wieder ihren Dienst aufnimmt.

Foto: MEV

3.5.1 Vergütung

Während der Beschäftigungsverbote wird die Zahlung der Besoldung und die Beihilfe einer Beamtin uneingeschränkt weitergeführt. Fallen die Mutterschutzfristen in eine Elternzeit, in der keine Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen wird, erhält die Beamtin einen Zuschuss von dreizehn Euro.

Bei einer tarifbeschäftigten Lehrerin zahlt die gesetzliche Krankenkasse ein Mutterschaftsgeld von maximal dreizehn Euro pro Tag, und der Arbeitgeber, das heißt, das LBV, zahlt die Differenz zum durchschnittlichen Nettogehalt, das während der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist erreicht wurde.

Frauen, die aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes teilweise oder ganz mit der Arbeit aussetzen müssen, haben Anspruch auf Weiterzahlung ihres bisherigen Durchschnittsverdienstes. Die Bemessungsgrundlage hierfür sind die letzten drei Monate bzw. dreizehn Wochen vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

Sowohl die Beihilfe als auch die gesetzlichen Krankenkassen zahlen ein Entbindungsgeld.

Bitte beachten Sie: Aufgrund der seit Beginn des Jahres 2013 geänderten Berechnung des Elterngeldes lohnt eine Überprüfung der Steuerklasse zu Beginn der Schwangerschaft. Wer nicht gleich nach der Zeugung, mindestens jedoch sieben Monate vor dem Geburtsmonat die richtige Steuerklasse wählt, erhält weniger Unterstützung vom Staat, s. hierzu die Ausführungen zu **5. Elterngeld**.

3.6 Stillzeiten

Eine stillende Lehrerin hat Anrecht auf ähnliche Schonung wie während der Schwangerschaft. Dies trifft auch auf das Verbot der Mehrarbeit zu.

Der stillenden Mutter muss ermöglicht werden, dass sie regelmäßige Stillzeiten einhalten kann (analog der Zeiten im öffentlichen Dienst: zwei Mal täglich eine halbe Stunde oder ein Mal täglich eine Stunde). Die Mitteilung der Stillzeiten erfolgt für einen längeren Zeitraum an die Schulleitung, ohne dass es eines Attestes bedarf.

Bezüglich der Stundenplangestaltung sind die Interessen der stillenden Lehrerin und auch die der Schulorganisation in sachgerechter Weise in einer für beide Seiten vertretbaren Lösung zu berücksichtigen. Die durch die Stillzeit ausgefallenen Unterrichtsstunden brauchen nicht vor- oder nachgearbeitet zu werden. Der Freigabeanspruch darf auch nicht durch Stundenplanänderung umgangen werden. Andererseits begründen außerhalb der Unterrichtszeit liegende Stillzeiten keine Verminderung der täglichen Unterrichtsverpflichtung. Auch die Bezüge werden durch die Inanspruchnahme der Stillzeit nicht beeinträchtigt.

Es liegt in der Entscheidung der Mutter, wie lange sie ihr Kind stillt. Allerdings kann die Schulleitung ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes eine ärztliche Bescheinigung verlangen.

3.7 Dienstrechtliche Aspekte/Beendigung des Dienstverhältnisses/Kündigung

Das Ende der Probezeit wird durch eine Mutterschutzfrist nicht hinausgeschoben, allerdings muss es dem Dienstherrn möglich sein, die Bewährung festzustellen. Im Beamtenverhältnis auf Widerruf führen die Mutterschutzfristen nicht automatisch zu einer Verlängerung der Lehramtsanwärterzeit. Sie kann allerdings unter Umständen auf Antrag und in Absprache mit der Seminarleitung verlängert werden.

Endet bei Beamtinnen auf Widerruf die LAA-Zeit während der Schutzfrist, so endet das Dienstverhältnis mit dem Tag der Aushändigung des Zeugnisses über die bestandene Zweite Staatsprüfung. Die Leistungen aus dem Beamtenrecht, im Wesentlichen also Dienstbezüge und Beihilfe, entfallen. Bei befristet abgeschlossenen Arbeitsverträgen endet der Vertrag trotz bestehender Schwangerschaft oder Mutterschutzfrist mit dem Enddatum der Befristung.

Bitte beachten Sie: Eine Beamtin darf während der Schwangerschaft und innerhalb von vier Monaten nach der Geburt nicht entlassen werden. Auch Kündigungen von unbefristet angestellten Lehrerinnen sind nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

4. Elternzeit

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) trat am 1. Januar 2007 in Kraft.

Die Bezeichnung 'Elternzeit' will zum Ausdruck bringen, dass Eltern gemeinsam die Verantwortung für ihr Kind tragen. Beide Eltern können sich die Elternzeit aufteilen, oder sie gleichzeitig, nacheinander oder wie bisher alleine nutzen, um ihr Kind in den ersten Lebensjahren zu betreuen und zu erziehen. Dies gilt auch für weitere Sorgeberechtigte. Nach wie vor kann Elternzeit auch für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommen werden.

4.1 Anspruch auf Elternzeit

Lehrerinnen und Lehrer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie entweder

- mit einem Kind, für das ihnen Personensorge zusteht, in einem Haushalt leben;
- ein Kind nach § 33 Sozialgesetzbuch VIII in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege genommen haben oder
- für ein Kind Erziehungsgeld gemäß §1 BErzGG beziehen.

Bitte beachten Sie: Auch nicht sorgeberechtigte Elternteile haben mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils Anspruch auf Elternzeit.

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ebenfalls, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, sofern ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und sofern kein Elternteil des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

4.2 Dauer

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes unabhängig von dienstlichen Belangen. Die drei Jahre Elternzeit gelten auch bei Mehrlingsgeburten und kurz aufeinanderfolgenden Schwangerschaften jeweils pro Kind.

Elternzeit ist unabhängig von einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung und kann auch während der LAA-Zeit in Anspruch genommen werden. Bei Elternzeit von Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern wird die Ausbildungszeit unterbrochen und später fortgesetzt.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Foto: MEV

Foto: Alexandra H./Pixelio

4.3 Beginn

Der Vater kann die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen; die Mutter kann ihre Elternzeit aber erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist antreten.

4.4 Gemeinsamkeit

Beide Eltern können sich die drei Jahre aufteilen. Sie können sie gleichzeitig, nacheinander oder wie bisher alleine nutzen.

4.5 Anträge und Antragsfristen

Im Anschluss an den Mutterschutz oder zu einem späteren Zeitraum, spätestens jedoch sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit, muss der Antrag schriftlich gestellt sein. Mit dem Antrag muss eine verbindliche Festlegung für den Zeitraum erfolgen, der bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden soll. Weitere Zeiträume ab dem dritten Lebensjahr müssen binnen einer Frist von dreizehn Wochen vor Beginn der gewünschten Elternzeit schriftlich beantragt werden.

Beantragt ein Elternteil die Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes,

folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird.

Bitte beachten Sie: Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraumes ist in diesem Fall nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Aufgrund der häufigen Planungsunsicherheit kurz nach der Geburt und der Notwendigkeit einer engen Abstimmung mit der Schule bezüglich entsprechender Vertretungsmöglichkeiten sind die Bezirksregierungen bisher mit der genauen Angabe für ein Jahr und der Absichtserklärung für weitere Zeitabschnitte einverstanden.

Die Elternzeit kann auch vorzeitig beendet oder verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

4.6 Verschiebung

Wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, können zwei Jahre der Elternzeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes hinausgeschoben werden. Dies ist auch bei einer Überschneidung bei kurzen Geburtsfolgen für jedes Kind möglich.

4.7 Perioden

Die drei Jahre sind auf drei Zeitabschnitte aufteilbar.
Eine Aussparung der Ferien zwecks Erlangung finanzieller Vorteile ist für Beamte nicht möglich. Als Ausnahme gilt, wenn der volle Elternzeitanspruch bzw. ein Wechsel zwischen den beiden Berechtigten wegen des Geburtstermins in die Ferien fällt. Für tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer wurde gerichtlich festgestellt, dass die Beendigung der Elternzeit ausschließlich durch die Eltern und nicht durch den Arbeitgeber erfolgt.

4.8 Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung in Absprache mit dem Arbeitgeber bis maximal 30/41 Wochenstunden möglich. Dieser Verteilung entsprechen 21/28 Unterrichtsstunden an Haupt- und Realschulen bzw. 18/25,5 Unterrichtsstunden an Gymnasien, Gesamt- und Sekundarschulen.

Eine Teilzeitbeschäftigung kommt zum einen auf der eigenen Stelle in Betracht und kann unterhälftig ab einer Stunde bis zur zulässigen Höchstgrenze von 18 bzw. 21 Wochenstunden betragen. Die Lehrerin kann sich mithin während einer Freistellung selbst vertreten.

Eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Dienstherrn/Arbeitgeber ist ebenso denkbar wie eine Tätigkeit als Selbständige/r. Voraussetzung ist in beiden Varianten die Zustimmung des Arbeitgebers. Bei Umzug der

Familie kann auch eine Tätigkeit an einer anderen Schule oder an einem anderen Ort geleistet werden.

Bitte beachten Sie: Eventuelle Folgen im Rahmen der Sozialversicherung sollten Sie vor Abschluss eines befristeten Vertrages abklären! Und bei unterhälftiger Teilzeit empfiehlt sich die Ausnutzung der Elternzeit zwecks Aufsparung der Beurlaubungsmöglichkeit nach § 66 LBG NRW für Notfälle.

4.9 Beihilfeberechtigung/Krankenversicherung

Beamte bleiben während der Elternzeit beihilfeberechtigt und müssen die private Zusatzversicherung selbst bezahlen. Die Beihilfeberechtigung ist dabei je nach Familienstand und eventueller Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich:

Alleinerziehende bleiben unabhängig von der Stundenzahl mit fünfzig Prozent beihilfeberechtigt. Die fünfzigprozentige Beihilfeberechtigung besteht auch, wenn der Ehepartner gesetzlich oder privat versichert ist und die Krankenkasse eine Aufnahme in die Familienversicherung verweigert. Falls der Ehepartner ebenfalls verbeamtet ist, besteht im Rahmen der Familienbeihilfe ein Beihilfeanspruch von siebzig Prozent.

Und bei einer Teilzeitbeschäftigung mit der halben oder höheren Stundenzahl lebt der eigene Beihilfeanspruch mit fünfzig Prozent auf.

Da eine Übernahme in die Krankenkasse des Partners nur in seltenen Fällen funktioniert, zahlt das LBV NRW auf Antrag und bei Nichtüberschreitung der Beitragsbemessungsgrenze wegen des Verdienstausfalls einen Zuschuss von 31 Euro zur Krankenversicherung.

Tarifbeschäftigte bleiben in ihrer Krankenkasse, da das Beschäftigungsverhältnis formal weiterbesteht, dabei werden krankenversicherungspflichtige Tarifbeschäftigte in der Beurlaubungszeit beitragsfrei weiterversichert.

Bei freiwillig versicherten und Lehrerinnen in Teilzeit ändert sich während der Elternzeit gegebenenfalls die Beitragshöhe; dies erfordert eine Abklärung mit der jeweiligen Krankenkasse.

4.10 Altersversorgung

Beamte und Tarifbeschäftigte werden bezüglich der Elternzeit gleich behandelt. Eine Elternzeit mit Beurlaubung ist weder renten- noch

Foto: MEV

pensionswirksam, es wird jedoch in beiden Fällen ein Kindererziehungszuschlag zur späteren Rente bzw. Pension gezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit zählen die tatsächlich erworbenen Ansprüche, es erfolgt jedoch keine Quotelung der Ausbildungszeit wie bei der Teilzeit nach den §§ 66 und 78 b LBG NRW.

4.11 Rückkehr in den Dienst

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist nur in besonderen Härtefällen und mit Zustimmung der Bezirksregierung möglich. *lehrer nrw* empfiehlt in derartigen Fällen, umgehend die Personaldezernenten bei der Bezirksregierung unter Begleitung durch den Personalrat einzubinden. Die Bezirksregierungen sind gehalten, bei einer Rückkehr aus der Elternzeit eine wohnortnahe Unterbringung zu ermöglichen. Jede Lehrkraft hat nach acht Monaten einen Anspruch auf wohnortnahe Versetzung, wenn dies gewünscht ist – und nur dann. Ansonsten behält die Lehrkraft das Recht auf Rückkehr aus der Elternzeit an ihre alte Schule bei Dauer der Beurlaubung bis zu einem Jahr. Jede Kollegin kann entscheiden, ob die Mutterschutzfrist in die oben genannten Fristen miteingerechnet werden soll oder nicht. Soll die Mutterschutzfrist nicht eingerechnet werden, muss dies bei der Bezirksregierung beantragt werden.

4.12 Besoldung

Während der Elternzeit werden keine Dienstbezüge gewährt. Sonderzahlungen werden um den Anteil von 1/12 pro vollem Monat in Elternzeit gekürzt. Vermögenswirksame Leistungen werden nicht gezahlt.

5. Elterngeld

5.1 Anspruch

Das Elterngeld setzt nicht voraus, dass Elternzeit genommen wird. Anspruch auf Elterngeld hat, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Erfüllen beide Elternteile die Voraussetzungen, so bestimmen sie verbindlich gegenüber der zuständigen Stelle die Berechtigte bzw. den Berechtigten.

5.2 Elterngeldhöhe

Das Elterngeld ersetzt 65 bis 67 Prozent des durchschnittlich erzielten monatlichen Erwerbseinkommens aus den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt. Bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro ersetzt das Elterngeld das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu 67 Prozent. Für Geringverdiener mit einem Einkommen unter 1.000 Euro vor der Geburt des Kindes steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu 100 Prozent: Je geringer das Einkommen, desto höher die Ersatzrate. Ab einem Nettoeinkommen von 1.200 Euro sinkt die Ersatzrate um 0,1 Prozentpunkte je 2 Euro Überschreitung der 1.200 Euro bis zu einem Prozentsatz von 65 Prozent.

Das Mindestelterngeld von 300 Euro erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens dreißig Stunden in der Woche ar-

beiten, etwa auch Studierende, Hausfrauen und Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben. Der Höchstbetrag ist auf 1.800 Euro begrenzt.

Weiterhin zulässig bleibt der Wechsel der Steuerklasse, zum Beispiel von Steuerklasse V in Steuerklasse III oder Steuerklasse IV, um das durchschnittlich erzielte monatliche Erwerbseinkommens aus den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt zu erhöhen.

Foto: MEV

Bitte beachten Sie: Wer ein Baby erwartet und in Elternzeit gehen will, muss nun mindestens sieben Monate vor dem Geburtsmonat die richtige Steuerklasse haben. Wer nicht schon in der frühen Schwangerschaft seine Elterngeldansprüche 'anmeldet', verschenkt unter Umständen Geld. Noch besser wäre, schon bei Erkennen des Kinderwunsches die Steuerklasse zu wechseln. Sonst kann es zeitlich knapp werden – und eine Heilung durch nachgeholte Änderung der Steuerklasse ist nicht möglich. Das klingt unromantisch, ist aber juristisch gesehen unbedingt ratsam.

Das Elterngeld selbst ist steuerfrei. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt, das heißt, der Steuersatz erhöht sich, den der Staat auf das steuerpflichtige Einkommen erhebt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) stellt unter **www.familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner** einen Elterngeldrechner bereit, der die jeweils aktuellen Regelungen berücksichtigt.

5.3 Bezugsdauer

Das Elterngeld kann vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des vierzehnten Lebensmonates des Kindes bezogen werden. Es wird monatlich für volle Monate bezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit bezieht und grundsätzlich bis zu zwölf Monate gewährt.

Eine Erhöhung der Bezugsdauer auf vierzehn Monate findet statt bei Alleinerziehenden und Elternpaaren, wenn auch der andere Elternteil sei-

ne Berufstätigkeit für mindestens zwei Monate unterbricht bzw. auf höchstens dreißig Wochenstunden reduziert. Dienstbezüge, die nach dem Mutterschutzgesetz aufgrund der beamtenrechtlichen Vorschriften für die Zeit nach der Geburt gezahlt wurden, werden allerdings auf die Bezugsdauer angerechnet.

5.4 Geschwisterbonus

Das zustehende Elterngeld wird um zehn Prozent – mindestens um 75 Euro – erhöht, wenn dem Haushalt der berechtigten Person weitere Kinder angehören. Diese Erhöhung tritt ein, wenn zwei Kinder, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder drei oder mehr Kinder, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Haushalt der berechtigten Person leben.

5.5 Teilzeitbeschäftigung

Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist der Elterngeldstelle des Kreises oder der kreisfreien Stadt umgehend zu melden und führt zu einer Neuberechnung des Elterngeldes während der Teilzeitbeschäftigung.

5.6 Beantragung

Um finanzielle Einbußen zu vermeiden, muss das Elterngeld schriftlich innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes bei den Elterngeldstellen der Kreise und kreisfreien Städte beantragt werden. Antragsformulare gibt es dort, bei den Krankenhäusern mit Entbindungsstation oder auch bei den Krankenkassen.

5.7 ElterngeldPlus

ElterngeldPlus kann beantragt werden, wenn das Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde. Es richtet sich vor allem an Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten, und beträgt maximal die Hälfte des monatlichen Elterngeldbetrags, auf den die Eltern ohne Teilzeiteinkommen Anspruch hätten (ein Elterngeldmonat entspricht zwei ElterngeldPlus-Monaten). Man kann zwischen Elterngeld und ElterngeldPlus wählen oder beides kombinieren. Beispiele finden Sie in der entsprechenden Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Antragsfristen entsprechen denen des Elterngeldes.

Foto: Rainer Sturm/Pixelio

6. Informationen und wichtige Formalitäten rund um die Geburt eines Kindes

Checkliste

Vor der Geburt:

- Formulare zum 'Mutterschutz' (über den Schulleiter)
- *lehrer nrw* über die Beurlaubung informieren zwecks Beitragsanpassung

Nach der Geburt:

- Anmeldung des Kindes beim Standesamt – Geburtsurkunde (notwendig: Familienbuch, Formular zur Anerkennung der Elternschaft)
- Meldung der Geburt des Kindes über die Schulleitung bei der Bezirksregierung (Bestätigung der acht Wochen Schutzfrist)
- Meldung der Geburt des Kindes beim LBV: Änderung des Familienzuschlages
- Anmeldung des Kindes bei der Krankenversicherung (eventuell Anmeldung über den Partner in der Familienversicherung / Kosten erfragen)
- Nachweis über die Versicherungszugehörigkeit des Kindes an die Beihilfestelle senden (je nach Familienstand und Teilzeitumfang wechselt für Mütter in Elternzeit die Beihilfeerstattung von fünfzig Prozent auf siebzig Prozent)
- Antrag auf Zuschuss zur privaten Krankenkasse an das LBV NRW stellen
- Antrag auf Kindergeld läuft über das LBV NRW
- Antrag auf Elterngeld stellen

7. Linkliste

Mutterschutzgesetz

www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zur-neuregelung-des-mutterschutzrechts-73762

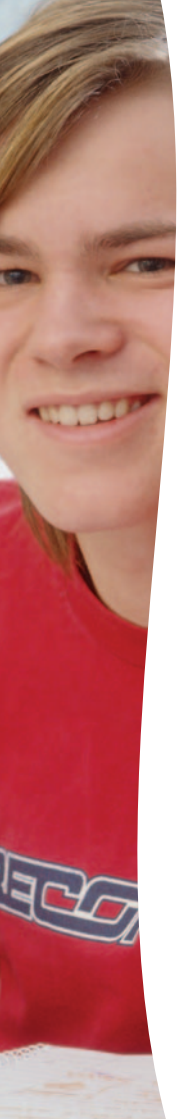
Broschüre des MSB NRW 'Mutterschutz bei schwangeren Lehrerinnen – Hinweise und Handlungsempfehlungen für den Infektionsschutz'
https://www.schulministerium.nrw/mutterschutz-bei-schwangeren-lehrerinnen

Robert-Koch-Institut **www.rki.de**

Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf: 'Wer muss was wann tun?'
www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Mutterschutz_Wer_muss_was_wann_tun.html

Elterngeldrechner: **www.familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner**

Foto: Alexandra H./Pixelio



Kontakt

lehrer nrw e.V.
Graf-Adolf-Straße 84
40210 Düsseldorf
Telefon 02 11 / 1 64 09 71
Telefax 02 11 / 1 64 09 72
E-Mail *info@lehrernrw.de*
Web *lehrernrw.de*

lehrernrw