

# Seminar

**„Beschäftigte in Mutterschutz und Elternzeit erfolgreich unterstützen“**



## Agenda

1. Mutterschutz
2. Mutterschaftsgeld
3. Elternzeit
4. Kinderkrankengeld
5. Retention Management







## Seminar

### Mutterschutz, Elternzeit und Retention Management

#### **Eine Mitarbeiterin teilt Ihnen mit, dass sie schwanger ist.**

Viele Gedanken schießen Ihnen in den Kopf; Sie freuen sich mit der Mitarbeitenden, überlegen, was jetzt alles zu beachten ist und fürchten, sie dauerhaft als Mitarbeiterin zu verlieren.



**Wir unterstützen Sie bei diesen Themen mit wichtigen Infos und hilfreichen Angeboten.**

Damit Sie weniger Fragen und mehr Antworten im Kopf haben.



**01**

## **Mutterschutz**



Welche  
Personen erhalten  
Mutterschutz?



Kündigungs-  
verbot



Beschäftigungs-  
verbot



Schutzfristen



# Wer erhält Mutterschutz?

## Mutterschutz

### Mutterschutz gilt für:



Alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen

### Mutterschutz gilt **nicht** für:



Schwangere Frauen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen



Adoptivmütter



Für Beamtinnen gelten nach dem Beamtenrecht **besondere Regelungen**. Für Selbstständige gibt es die Phase der **besonderen Schutzbedürftigkeit**.

# Kündigungsverbot

BARMER

## Mutterschutz

Der Mutterschutz schützt die werdende Mutter vor



Verlust des Arbeitsplatzes

Kündigungsverbot



Gefährdungen | Überforderungen |  
Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz

Schutzfristen

Beschäftigungsverbot



Finanziellen Einbußen

Mutterschaftsgeld

Mutterschutzlohn



# Wann darf der Arbeitgeber nicht kündigen?

## Mutterschutz

- ✓ **Vom Beginn der Schwangerschaft an**
- ✓ **Bis zum Ablauf von 4 Monaten**  
nach der Entbindung
- ✓ **Wird nach der Entbindung Elternzeit genommen**  
verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf  
der Elternzeit

### Wichtig



Gültigkeit nur bei rechtzeitiger Bekanntgabe der Schwangerschaft beim Arbeitgeber. Über die Schwangerschaft ist spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Ausstellung der Kündigung zu informieren.





# Freistellung nach §7 MuSchG

## Mutterschutz

**BARMER**

### Arbeitgebende müssen Beschäftigte freistellen



#### **für Untersuchungen im Rahmen von Schwanger- und Mutterschaft**

- einschließlich Wege- und Fahrtzeit
- keine Fahrtkostenerstattung



#### **zum Stillen**

- 12 Monate nach der Entbindung
- Täglich mindestens 1 Stunde oder 2x eine halbe Stunde





# Ärztliches Beschäftigungsverbot

## Beschäftigungsverbot



**Bei Schwangerschafts-  
beschwerden**



**Voraussetzung**  
ist ein ärztliches Attest



**Beschäftigung**  
kann ganz oder auch  
teilweise untersagt sein



**Unterscheidung**  
zwischen Arbeitsunfähigkeit  
und Beschäftigungsverbot

**BARMER**



# Betriebliches Beschäftigungsverbot

## Beschäftigungsverbot

**Kann in folgenden Situationen durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden:**

- ✓ Bei schwerer körperlicher Arbeit
- ✓ Nach Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats, wenn die Schwangere ständig stehen muss (Beschäftigungen über 4 Std. tägl.)
- ✓ Bei Arbeiten, für die man sich häufig erheblich strecken, beugen, gebückt halten oder hocken muss
- ✓ Bei Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr
- ✓ Bei Akkord- und Fließbandarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo
- ✓ An Sonn- und Feiertagen sowie Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr)
- ✓ Bei Mehrarbeit (max. 8,5 Stunden täglich)

# Betriebliches Beschäftigungsverbot: Gefährdungsbeurteilung

- **Arbeitgeber muss Gefährdungslage am Arbeitsplatz**  
durch eine Gefährdungsbeurteilung einschätzen
- **Inhalte variieren je nach Branche und Bundesland**  
Informationen unter BMFSFJ | Aufsichtsbehörden für Mutter-  
schutz und Kündigungsschutz: Informationen der Länder
- **Bei unverantwortbarer Gefährdung**  
muss der Arbeitgeber eine Alternative anbieten
- **Rangfolge der Schutzmaßnahmen**  
Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel  
und betriebliches Beschäftigungsverbot
- **Dokumentationspflicht**  
Ergebnis Gefährdungsbeurteilung, Bedarf/Festlegung  
Schutzmaßnahmen, Information der Schwangeren

01

**Technische Maßnahmen**

Arbeitsplatzgestaltung | Arbeitsverfahren

└→ Nicht möglich | nicht ausreichend

02

**Organisatorische Maßnahmen**

Veränderung des Tätigkeitsprofils, der Arbeitszeit etc.

└→ Nicht möglich | nicht ausreichend

03

**Personenbezogene Maßnahmen I**

Umsetzung

└→ Nicht möglich | nicht ausreichend

04

**Personenbezogene Maßnahmen II**

(Vollständiges/teilweises) Beschäftigungsverbot | Freisetzung

**Vorläufiges  
Beschäftigungs-  
verbot**  
ggf. bis Gefährdungs-  
beurteilung vorliegt



# Mutterschutzlohn

## Beschäftigungsverbot

### Während Beschäftigungsverbot vor/nach der Mutterschutzfrist



#### Lohnhöhe

richtet sich nach dem bisherigen Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate



#### Arbeitgeber

bezahlt in dieser Zeit Mutterschutzlohn



#### BARMER erstattet fortgezahlte Arbeitsentgelte

und die tatsächlich zu entrichtenden Beitragsanteile



#### Nachweis Beschäftigungsverbot

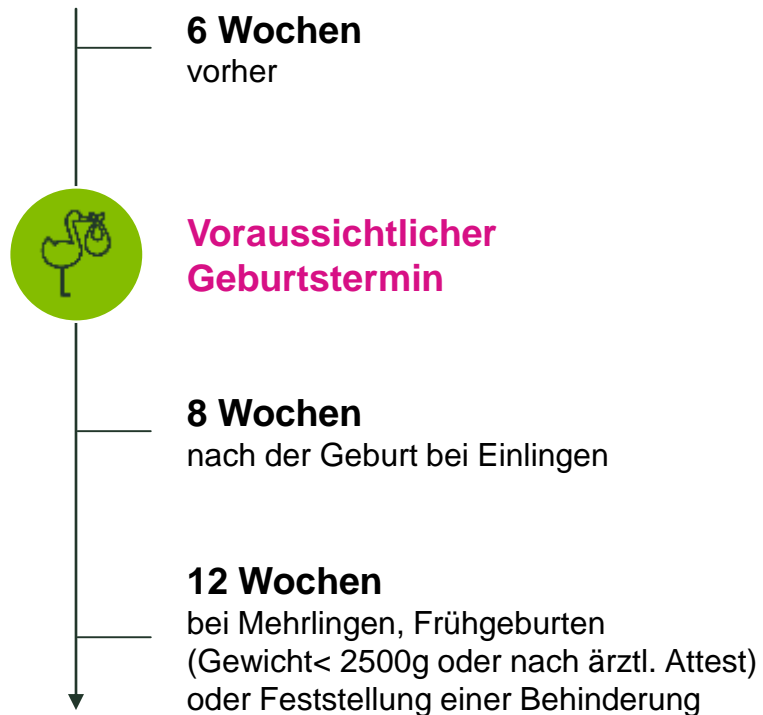
formlos, durch Arzt oder Bezirksregierung

# Schutzfristen

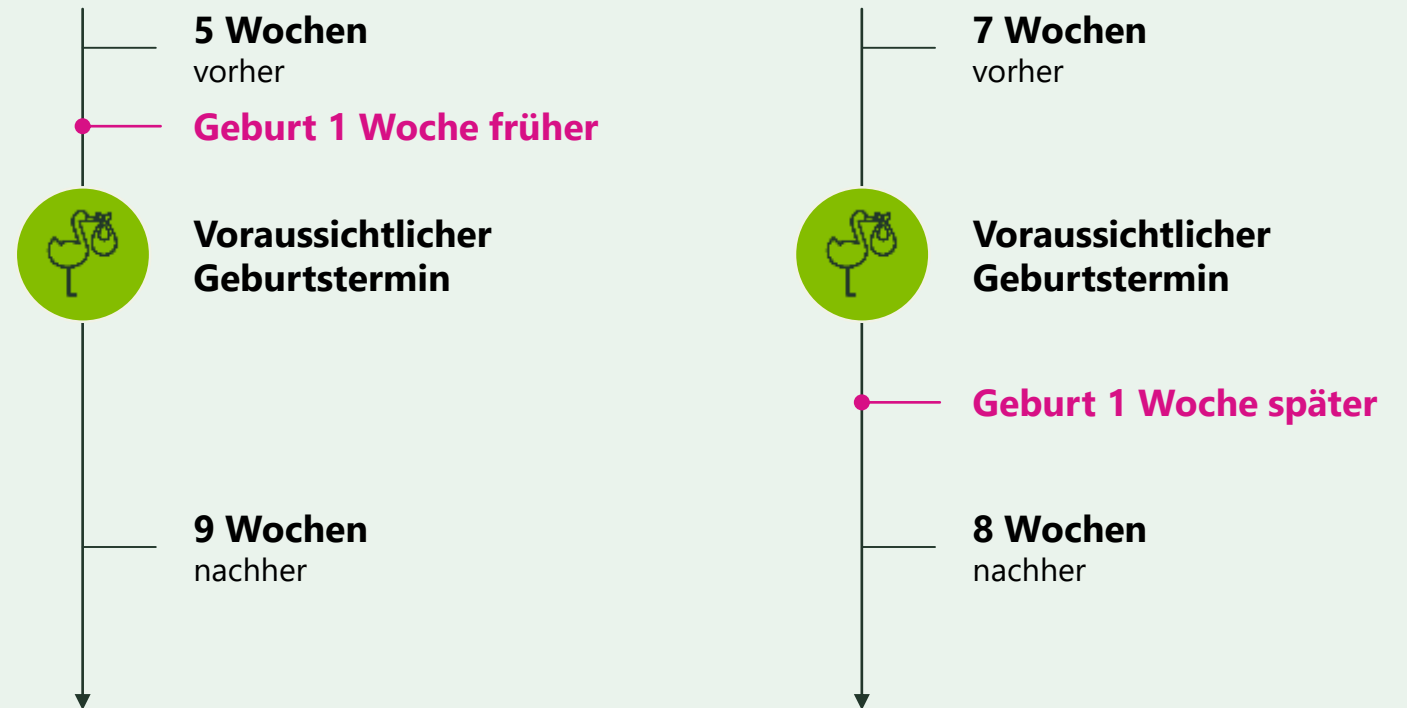
BARMER

## Mutterschutz

### In der Theorie



### Im echten Leben



# Darf während der Schutzfrist gearbeitet werden?

## Mutterschutz



### Schutzfrist vor der Geburt

Ja, nur wenn die Schwangere dies selbst ausdrücklich erklärt hat (Widerruf jederzeit möglich)



### Geburtsstermin

### Schutzfrist nach der Geburt

Nein, nach der Geburt besteht ein Beschäftigungsverbot



# Mutterschutzanpassungsgesetz

## Schutzfristen bei Fehlgeburten

**Gesetz tritt zum  
01.06.2025  
in Kraft**

## Regenerationszeit für die Frau nach einer Fehlgeburt

### ▪ Schutzfristen bei Fehlgeburten

- 2 Wochen ab der 13. Schwangerschaftswoche
- 6 Wochen ab der 17. Schwangerschaftswoche
- 8 Wochen ab der 20. Schwangerschaftswoche

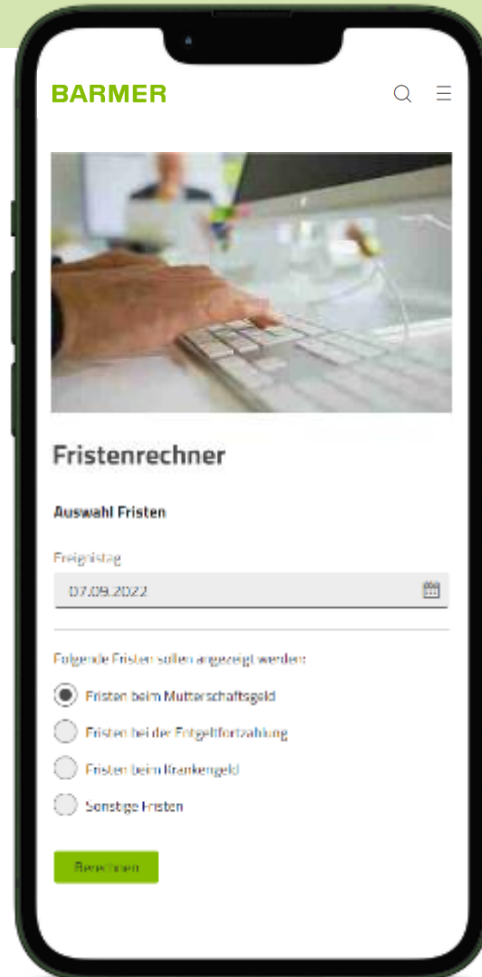


**Frauen dürfen freiwillig  
weiterarbeiten**



**100%ige Erstattung an  
Arbeitgeber im Rahmen des  
U2-Umlageverfahrens**

## Schutzfristen



### Fristenrechner

Einfach alle wichtigen Fristen ausrechnen und im Blick behalten – zum Beispiel zum Mutterschutz

### Ab wann stehen werdende Mütter unter besonderem Schutz?

Ein Blick auf unseren elektronischen Fristenkalender genügt, um die richtigen Daten parat zu haben.

**02**

## **Mutterschaftsgeld**



Bedeutung



Wer bekommt  
Mutterschaftsgeld  
und wie viel?



Zahlungsweise  
und EEL-Meldung



Besonderheiten  
bei beendeten  
Arbeitsverhältnissen



# Bedeutung Mutterschaftsgeld

## Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld bietet werdenden Müttern finanzielle **Sicherheit** – insbesondere während der Schutzfristen, da in dieser Zeit nicht gearbeitet wird und das Einkommen fehlt.



# Wer bekommt Mutterschaftsgeld und wie viel?

## Mutterschaftsgeld

**Angestellte Frauen (auch Minijob) + eigene Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse**



**Für die Dauer der Schutzfrist,  
mindestens 14 Wochen.**

Bei Mehrlingsgeburten, Frühchen  
und Babys mit einer Behinderung  
mindestens 18 Wochen



**max. 13€ pro Tag**  
Mutterschaftsgeld



**Aufstockungsbetrag  
des Arbeitgebers**

bis zum täglichen Nettoeinkommen, sodass  
es keinen Einkommensverlust gibt



**Die zuständige  
Krankenkasse überweist  
das Mutterschaftsgeld.**

Der Arbeitgeber den  
Aufstockungsbetrag

# Wer bekommt Mutterschaftsgeld und wie viel?

## Mutterschaftsgeld

**Angestellte Frauen (auch Minijob) + eigene Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse**



**Für die Dauer der Schutzfrist,  
mindestens 14 Wochen.**

Bei Mehrlingsgeburten, Frühchen  
und Babys mit einer Behinderung  
mindestens 18 Wochen.



**max. 13€ pro Tag**  
Mutterschaftsgeld



**Aufstockungsbetrag  
des Arbeitgebers**

bis zum täglichen Nettogehalt, sodass  
es keinen Einkommensverlust gibt

### Gut zu wissen

- ✓ **Zuschuss des Arbeitgebers**  
richtet sich nach den letzten  
3 Monats-Nettogehältern
- ✓ **Gehaltserhöhungen**  
in dieser Zeit werden angerechnet
- ✓ **Keine Kürzung**  
aufgrund Kurzarbeitergeld



# Zahlungsweise und EEL-Meldung

## Mutterschaftsgeld

**Angestellte Frauen (auch Minijob) + eigene Mitgliedschaft bei einer gesetzlichen Krankenkasse**

### Mutterschaftsgeld

- Zahlung durch die Krankenkasse
- Maximal 13,00€ pro Tag
- Auszahlung in zwei Blöcken vor/nach Geburt
- Voraussetzung für 2. Zahlung ist Meldung des Arbeitgebers

### Aufstockungsbetrag

- Zahlung durch den Arbeitgeber
- Differenz zwischen 13,00€ und täglichem Nettogehalt
- Auszahlung monatlich mit dem Gehalt

**BARMER**



# Zahlungsweise und EEL-Meldung

## Mutterschaftsgeld

### Entgeltbescheinigung KV bei Mutterschaftsgeld

- **Meldung**  
im Rahmen „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)“
- **Meldesatz**  
ist auszulösen, sobald ersichtlich ist, dass der Mutterschutz beginnt
- **Voraussetzung**  
Zeugnis über mutmaßlichen Entbindungstag liegt vor



**Letzter bezahlter Arbeitstag**



**Arbeitsverhältnis**  
laufend oder befristet/beendet



**Bestätigung**  
Netto-Arbeitsentgelt > 390€



**NEU im AAG-Verfahren:**  
Mutmaßlicher Entbindungstag

**BARMER**

### Übrigens

Die Aufwendungen für den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld werden im U2-Verfahren in voller Höhe von der BARMER erstattet.

# Wer bekommt Mutterschaftsgeld und wie viel?

## Mutterschaftsgeld

**Angestellte Frauen (auch Minijob) + privat versichert oder familienversichert**



**Zu Beginn  
der Schutzfrist**



**max. 210 €**



**Aufstockungsbetrag  
des Arbeitgebers**

bis zum täglichen durchschnittlichen Nettogehalt der  
letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist | Bei  
privat Versicherten zieht der Arbeitgeber 13€ pro Tag  
ab – analog gesetzlich Versicherten



**Bundesamt für  
soziale Sicherung**  
überweist das Mutterschaftsgeld

Infos und Antrag:  
[www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de)



# Besonderheiten bei beendeten Arbeitsverhältnissen

## Mutterschaftsgeld



### Mutterschaftsgeld wird auch gezahlt bei:



#### **Von vornherein befristeten Arbeitsverhältnissen**

Enden während der Schutzfrist | Zahlung nahtlos

Ab Folgetag des Beschäftigungsende leistet die Krankenkasse das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes



#### **Gekündigten Arbeitsverhältnissen**

die direkt vor Beginn der Schutzfrist enden

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich dann nach der Höhe des Krankengeldes  
~ 70% des Brutto-Gehalts

# BARMER Kompassmodul

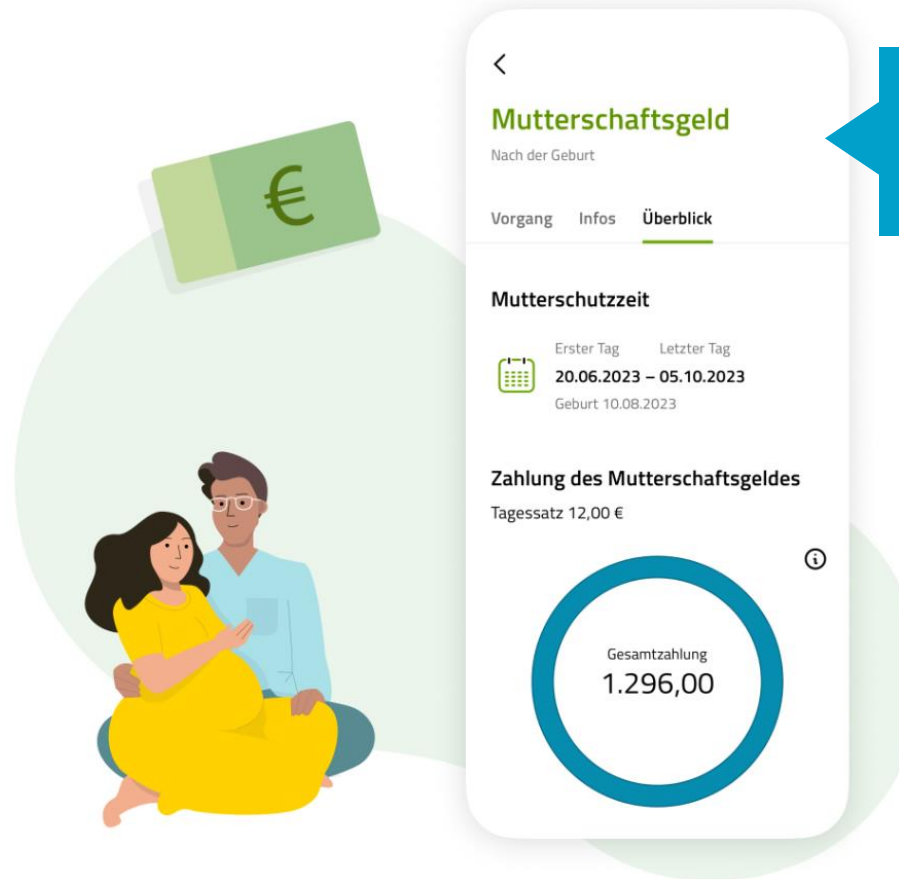
BARMER

## Mutterschaftsgeld

### Volle Transparenz über Ihr Mutterschaftsgeld in Meine BARMER

- ✓ Mutterschaftsgeld bequem online beantragen
- ✓ Mit Kompass-Funktion jederzeit den Bearbeitungsstand Ihres Mutterschaftsgeldes und den Zeitpunkt der Auszahlung einsehen
- ✓ Ihr Baby von Anfang an kostenlos mit der BARMER Familienversicherung mitversichern

Meine BARMER entdecken



Mehr Infos unter:  
[www.barmer.de/mutterschaftsgeld](http://www.barmer.de/mutterschaftsgeld)

**03**

## **Elternzeit**



Wer kann  
Elternzeit nehmen?



Dauer der Elternzeit  
und Aufteilung



Anmeldung und  
Kündigungsschutz



Wie ist man  
versichert?



Arbeiten während  
der Elternzeit



Wie geht es nach  
der Elternzeit weiter?



# Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

## Elternzeit

- **Mütter und Väter**  
in einem Arbeitsverhältnis (auch Ausbildung, Teilzeitarbeit und bei befristeten Verträgen)
- **Nähere Verwandtschaft**  
bei Krankheit, Minderjährigkeit, Versterben der leiblichen Eltern

Seit  
01.09.2021 >  
= 32 Wochen-  
stunden

Gemeinsamer  
Haushalt



Übernimmt Betreuung  
überwiegend selbst

### Der Anspruch gilt für nachstehende Kinder

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| ✓ Leibliche Kinder       | ✓ Kinder in Vollzeitpflege |
| ✓ Kinder des Ehepartners | ✓ Adoptivkinder            |

**BARMER**







## Dauer der Elternzeit

Elternzeit

### Dauer

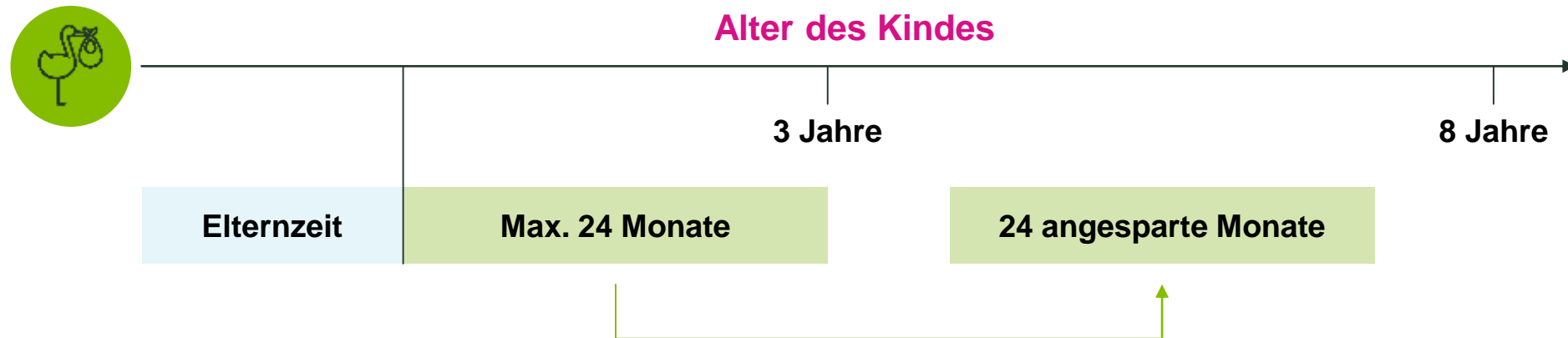
- ✓ **Beginn zum beantragten Zeitpunkt** und zeitlich nicht an die Mutterschutzfrist oder Geburt gebunden
- ✓ Ende grundsätzlich bis Ablauf des Tages vor dem **dritten Geburtstag des Kindes**
- ✓ Inanspruchnahme unabhängig vom Elterngeld

### Zeitliche Aufteilung

- ✓ Jedes Elternteil kann Elternzeit in Anspruch nehmen, auch parallel bis zu 36 Monaten
- ✓ Elternzeit kann auch auf verschiedene Zeitabschnitte verteilt werden und sogar wochenweise genommen werden



# Elternzeit durch Ansparung auch möglich ab dem 3. bis zum 8. Lebensjahr des Kindes



- **Beantragung für Übertragung**  
muss innerhalb der ersten **3 Lebensjahre** des Kindes erfolgen
- **Bei Zwillingen**  
6 Jahre Elternzeit möglich
- **1.-3. Lebensjahr der Zwillinge**  
1. Zwilling = 24 Monate | 2. Zwilling = 12 Monate Elternzeit
- **Übertragung zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr**  
1. Zwilling von 12 Monaten | 2. Zwilling von 24 Monaten

# Wie und wo muss Elternzeit angemeldet werden?

## Elternzeit

### Antrag rechtzeitig beim Arbeitgeber stellen

- ✓ Spätestens 7 Wochen vor geplantem Beginn der Elternzeit. Wird sie danach beantragt, verschiebt sich der Beginn der Elternzeit entsprechend
- ✓ Bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr spätestens 13 Wochen vor dem Beginn

### In schriftlicher Form

- ✓ Mit Angabe des Beginns und der Dauer der Elternzeit
- ✓ Die Anmeldung vom Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen

### Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich?

- ✓ Nein, Elternzeit kann ohne Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden
- ✓ Ablehnung aus betrieblichen Gründen nur für Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr, wenn die gesamte Elternzeit in mehr als 2 Zeitabschnitte aufgeteilt und der dritte Teil nach dem 3. Geburtstag des Kindes genommen werden soll

# Wie und wo muss Elternzeit angemeldet werden?

## Elternzeit

### Antrag rechtzeitig beim Arbeitgeber stellen

- ✓ Spätestens 7 Wochen vor geplantem Beginn der Elternzeit. Wird später, muss der Arbeitgeber entsprechend
- ✓ Bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr spätestens 13 Wochen vor Beginn

### In schriftlicher Form

- ✓ Mit Angabe des Beginns und der Dauer der Elternzeit
- ✓ Die Anmeldung vom Arbeitgeber schriftlich bestätigen lassen

### Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich?

- ✓ Nein, Elternzeit kann ohne Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden
- ✓ Ablehnung aus betrieblichen Gründen nur für Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr, wenn die gesamte Elternzeit in mehr als 2 Zeitabschnitte aufgeteilt und der dritte Teil nach dem 3. Geburtstag des Kindes genommen werden soll

### Gut zu wissen

- ✓ **Vorzeitige Beendigung/Verlängerung der Elternzeit**  
nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich
- ✓ **Ausnahme**  
Erneute Schwangerschaft in der Elternzeit und Beendigung aufgrund des Mutterschutzes für das weitere Baby
- ✓ **Besonderheit**  
Kommt es zu einer erneuten Schwangerschaft innerhalb der laufenden Elternzeit, kann diese beendet werden, um einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld zu erhalten.



# Elternzeit-Meldeverfahren ab 01.01.2024

## Meldungen für die Sozialversicherung

Beginn und Ende der Elternzeit mit Meldegrund „17“ bzw. „37“

Entgeltanspruch für mindestens 1 Kalendermonat unterbrochen  
(bei freiwillig Versicherten auch unter 1 Kalendermonat)

Keine Meldungen bei Bestandsfällen über den 31.12.2023 hinaus

# Elternzeit-Meldeverfahren ab 01.01.2024

## Meldungen für die Sozialversicherung

Geringfügige Beschäftigungen während der Elternzeit wirken sich nicht auf die Elternzeit-Meldungen aus

Bei Kassenwechsel ist die Elternzeit bei der neuen Krankenkasse anzumelden

Bei Beendigung der Beschäftigung während der Elternzeit ist zusätzlich zur Abmeldung auch eine „Ende-Elternzeit-Meldung“ zu übermitteln

# Elternzeit-Meldeverfahren ab 01.01.2024

## Meldungen für die Sozialversicherung

### Beispiel

Die versicherungspflichtige Frau Sennhaus nimmt vom 15.03.2025 bis 14.03.2026 Elternzeit. Zum 01.07.2025 wechselt sie die Krankenkasse.

Folgende Meldungen sind vom Unternehmen aufgrund der Elternzeit zu übermitteln:

Meldung „17“ (Beginn Elternzeit) zum 15.03.2025, Krankenkasse A

Meldung „17“ (Beginn Elternzeit) zum 01.07.2025, Krankenkasse B

Meldung „37“ (Ende Elternzeit) zum 14.03.2026, Krankenkasse B

# Besonderer Kündigungsschutz während der Elternzeit

## Elternzeit



**Greift ab dem Zeitpunkt der schriftlichen Geltendmachung**  
frühestens 8 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit



**Besteht bis zum Ablauf der Elternzeit**



**Kündigung nur ausnahmsweise zulässig**  
mit vorheriger Genehmigung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde (z. B. bei Betriebsschließung, Existenzgefährdung, Pflichtverletzung)







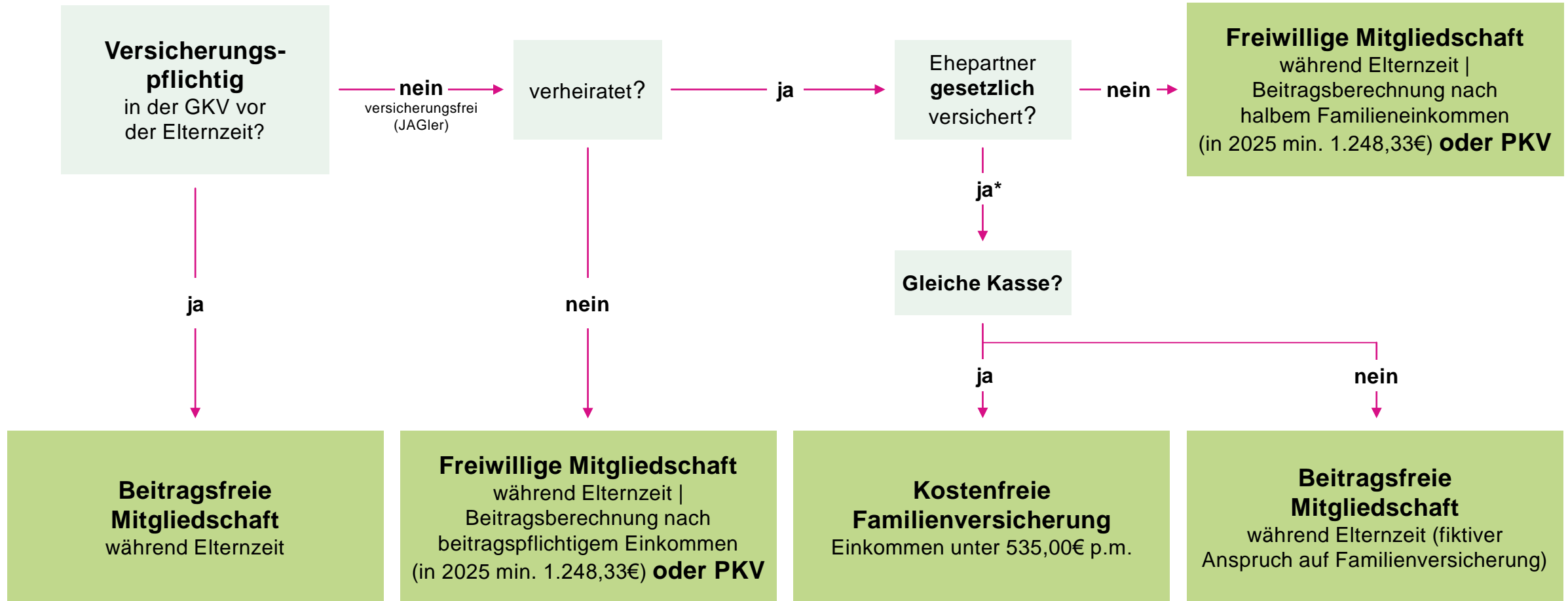
# Krankenversicherung

## Elternzeit

- **An der Versicherung ändert sich in der Regel nichts**
- **Arbeitnehmer sind beitragsfrei versichert**  
wenn sie pflichtversichert waren und während der Elternzeit nicht hinzuverdienen
- **Freiwillig krankenversicherte Beschäftigte sind beitragsfrei**  
sowie gesetzlich versicherte Beamt\*innen, wenn der Ehepartner ebenfalls gesetzlich versichert ist und Anspruch auf Familienversicherung besteht, ansonsten sind Beiträge nach beitragspflichtigen Einnahmen zu zahlen (gleiches gilt für Ledige)
- **Privat Versicherte zahlen weiterhin Versicherungsprämien**  
auch den vom Arbeitgeber übernommene Anteil, kein Wechsel in eine gesetzliche Krankenversicherung möglich
- **Freiberufler**  
müssen Beiträge nach den beitragspflichtigen Einnahmen zahlen
- **Selbst versicherte Studenten zahlen weiter Beiträge**

# Krankenversicherung von GKV-versicherten

## Beschäftigten während der Elternzeit



\*Sind beide Elternteile JAGler und nehmen gleichzeitig Elternzeit in Anspruch, muss die freiwillige Mitgliedschaft eines Versicherten beitragspflichtig fortgeführt werden, um einen (fiktiven) FV-Anspruch für den anderen zu begründen.

# Besteht Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit?

## Elternzeit

Elterngeld und Elterngeld Plus können bei einer Teilzeittätigkeit während der Elternzeit gekürzt werden, wenn das Arbeitsentgelt zu hoch oder die Arbeitszeit zu hoch ist.

**Weisen Sie Ihren Arbeitnehmenden im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht darauf hin, sich vor Tätigkeitsaufnahme vollumfänglich beraten zu lassen.**

### Mit Ende der Elternzeit

lebt das Arbeitsverhältnis automatisch in der Form wieder auf wie es vor der Elternzeit bestanden hat





# Voraussetzungen für Teilzeitarbeit während der Elternzeit

## Elternzeit

- **Unternehmen hat mehr als 15 Beschäftigte**  
ohne Auszubildende
- **Min. 6 Monate Betriebszugehörigkeit**
- **Es sprechen keine betriebsbedingten Gründe**  
dagegen
- **Teilzeitarbeit**  
min. 2 Monate und zwischen 15 und 32 Wochenstunden
- **Fristen für die Ablehnung des Antrags auf TZ-Arbeit**  
4 Wochen vor dem 3. Geburtstag des Kindes, 8 Wochen  
ab dem 3. Geburtstag. Keine Reaktion gilt als Zustimmung





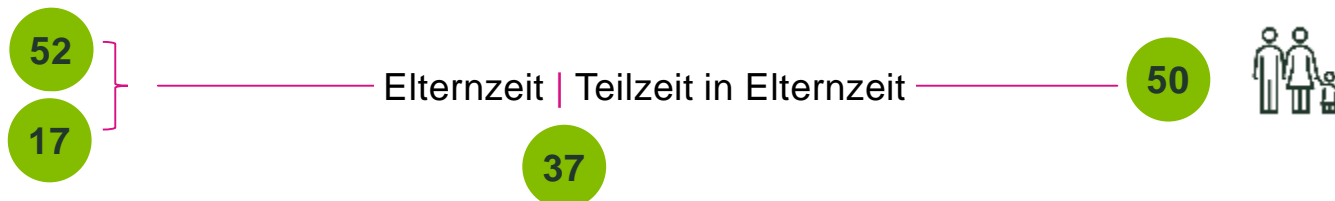
# Beschäftigung während der Elternzeit

## Meldungen für die Sozialversicherung

### Standardfall: Elternzeit in Vollzeit



### Sonderfall: Teilzeit in Elternzeit



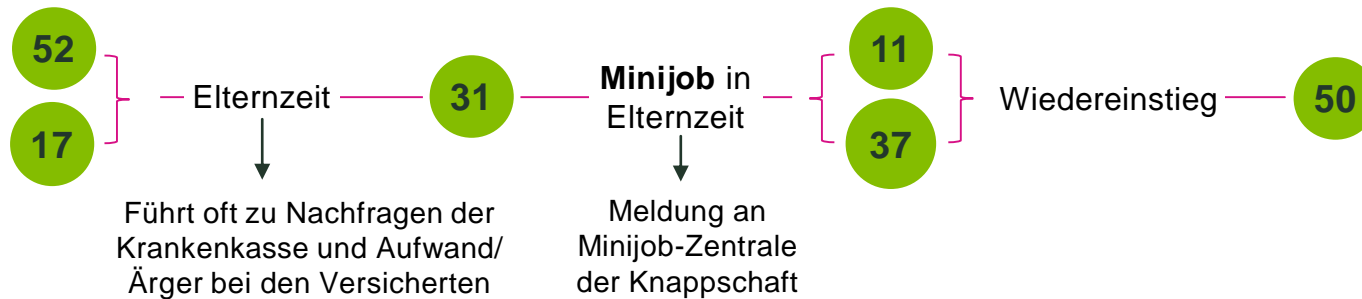
### Übersicht Meldegründe

- 11** Anmeldung wegen Krankenkassenwechsel
- 17** Anmeldung Elternzeit
- 37** Abmeldung Elternzeit
- 50** Jahresmeldung
- 51** Unterbrechungsmeldung wegen Mutterschaftsgeld
- 52** Unterbrechungsmeldung wegen Elternzeit
- 31** Abmeldung wegen Krankenkassenwechsel

# Beschäftigung während der Elternzeit

## Meldungen für die Sozialversicherung

### Sonderfall: Minijob in Elternzeit



### Alternative



### Sonderfälle: Teilzeit oder Minijob bei anderem Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit in Elternzeit

### Übersicht Meldegründe

- 11 Anmeldung wegen Krankenkassenwechsel
- 17 Anmeldung Elternzeit
- 37 Abmeldung Elternzeit
- 50 Jahresmeldung
- 51 Unterbrechungsmeldung wegen Mutterschaftsgeld
- 52 Unterbrechungsmeldung wegen Elternzeit
- 31 Abmeldung wegen Krankenkassenwechsel

# Urlaubsanspruch

## Was kommt nach der Elternzeit?

- **Resturlaub**  
der vor der Elternzeit nicht in Anspruch genommen wurde, steht nach Ende der Elternzeit noch zur Verfügung
- **Resturlaub kann im Jahr der Rückkehr**  
aus der Elternzeit und im darauffolgenden Urlaubsjahr genommen werden
- **Bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit**  
werden volle Urlaubsansprüche erworben (abhängig von Anzahl der Arbeitstage pro Woche)
- **Bei Elternzeit in Vollzeit**  
kann der Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 gekürzt werden

**Arbeitgeber muss eine Kürzungserklärung abgeben**

bspw. schriftlich mit Bestätigung der Elternzeit, wenn die Urlaubskürzung vorgenommen wird

# Arbeitsplatz

Was kommt nach der Elternzeit?



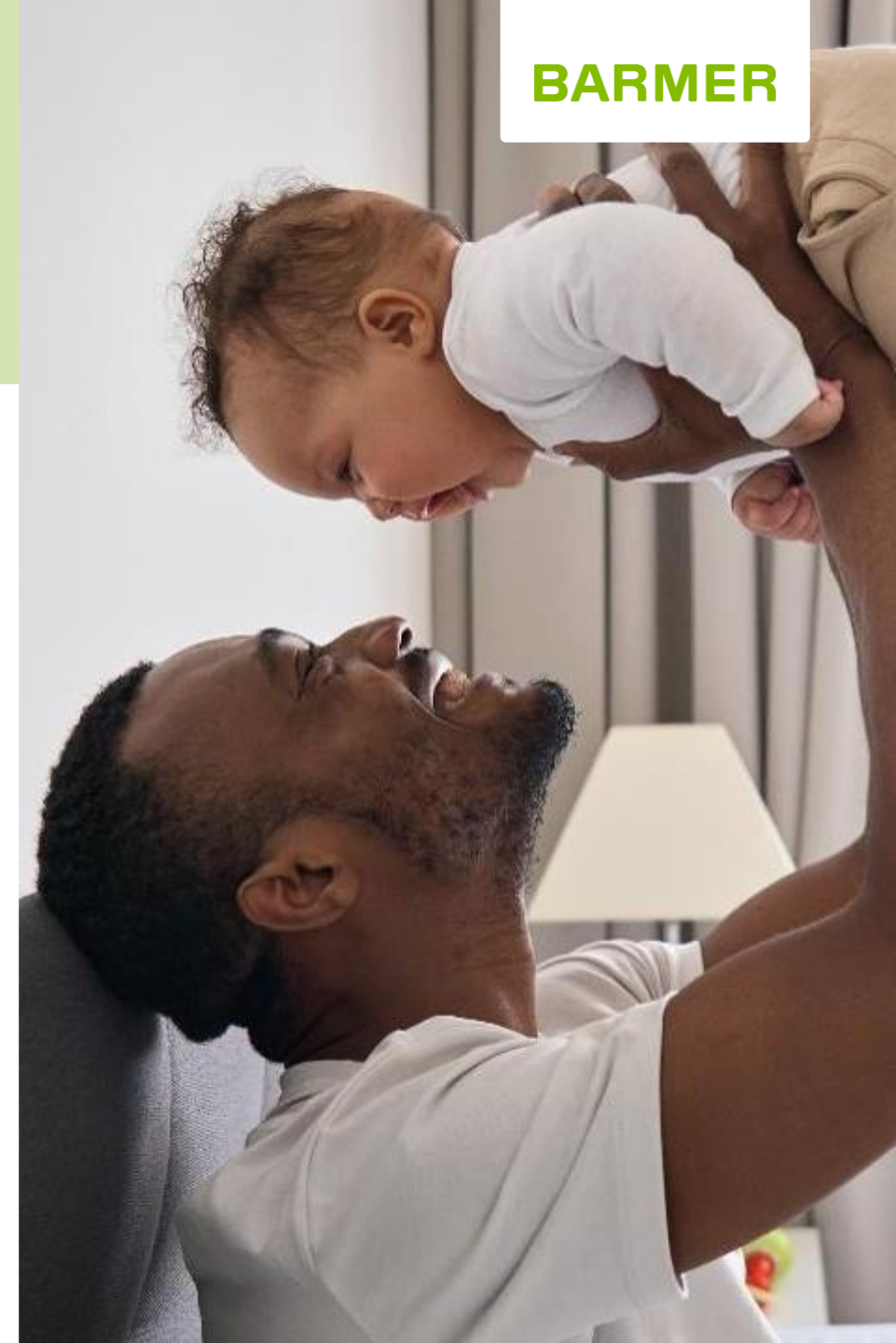
**Grundsätzlich Anspruch auf Rückkehr**  
an den alten Arbeitsplatz



**Bei einer Umsetzung**  
muss es sich um einen gleichwertig entlohnten  
Arbeitsplatz handeln

Ready for  
Reboarding!

**BARMER**





**Kaffeepause**





**04**

## **Kinderkrankengeld**



Anspruch und  
rechtliche Grundlage



Anspruchsdauer



Höhe der Leistung

# Anspruch und rechtliche Grundlage

## Kinderkrankengeld



### Unter bestimmten Voraussetzungen haben Mitglieder Anspruch auf Kinderkrankengeld:

- Bezahlte Freistellung durch Arbeitgeber (§616 BGB) ist ausgeschlossen oder ausgeschöpft
- Versichertes Kind muss beaufsichtigt, betreut oder gepflegt werden
- Medizinische Notwendigkeit ist ärztlich bescheinigt
- Eine andere, im Haushalt lebende Person kann Beaufsichtigung nicht übernehmen
- Kind ist noch keine 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen

# Anspruch und rechtliche Grundlage

**Neu ab 01.01.2024: Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme**

Anspruch besteht für die Dauer der medizinisch notwendigen stationären Mitaufnahme bei Kindern unter 12 Jahren

Keine Anrechnung auf die Anspruchstage bei häuslicher Betreuung

Stationäre Einrichtung bescheinigt Zeitraum und medizinische Notwendigkeit der Mitaufnahme

Meldung Verdienstaufschlag über Datenaustausch Entgeltersatzleistungen



## Kinderkrankengeld

### Entgeltbescheinigung KV bei Kinderkrankengeld

- **Meldung**  
im Rahmen „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)“
- **Meldesatz**  
ist auszulösen, sobald ersichtlich ist, dass **eine Freistellung aufgrund der Erkrankung eines Kindes oder der stationären Mitaufnahme erfolgt und der Freistellungszeitraum abgerechnet wurde**
- **Voraussetzung**  
**Ärztliche Bescheinigung (Muster 21) oder Bescheinigung über die stationäre Mitaufnahme liegt vor und es ist tatsächlich Arbeitsentgelt ausgefallen**



**Freistellungszeitraum**



**Anzahl Arbeitstage im Freistellungszeitraum**



**Ausgefallenes Brutto- und Nettoarbeitsentgelt**



**Bestätigung über Einmalzahlung in den letzten 12 Monaten**

# Anspruchsdauer

## Kinderkrankengeld

### Anspruchsdauer 2025

#### Kinderkrankengeld pro Kalenderjahr begrenzt auf

- max. 15 Arbeitstage pro Kind
- max. 35 Arbeitstage bei mehr als zwei Kindern
- max. 30 Arbeitstage bei Alleinerziehenden pro Kind
- max. 70 Arbeitstage bei Alleinerziehenden mit mehr als zwei Kindern

#### ▪ **Keine zeitliche Befristung**

bei schwerstkranken Kindern mit begrenzter Lebenserwartung oder bei stationärer Mitaufnahme

**BARMER**



# Höhe der Leistung

## Kinderkrankengeld

Grundlage ist die Übermittlung der Entgeltdaten im Rahmen des Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen.



**90% des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgelts**  
aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt



**100% des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgelts**  
wenn in den letzten 12 Monaten vor Erkrankung des Kindes beitragspflichtige Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld) bezogen wurden (höchstens 70% der Beitragsbemessungsgrenze)



**Schwerstkranke Kinder mit begrenzter Lebenserwartung**  
übliches Krankengeld nach §47 SGB V

# BARMER Kompassmodul

BARMER

## Kinderkrankengeld

### Volle Transparenz über Ihr Kinderkrankengeld in Meine BARMER

- ✓ Jederzeit mit der Kompass-Funktion den Bearbeitungsstand Ihres Kinderkrankengeldes verfolgen
- ✓ Einsehen, wie viele Kinderkrankentage im laufenden Jahr noch zur Verfügung stehen
- ✓ Wissen wann und wieviel Kinderkrankengeld ausgezahlt wurde

Meine BARMER entdecken







**05**

## **Retention Management**



Vor dem  
Mutterschutz



Während  
der Elternzeit



Reboarding

## Retention Management ist gezielte und bedarfsgerechte Mitarbeiterbindung

- **Hohe Fluktuation vermeiden**  
und verhindern, dass Leistungsträger und Spezialisten sich anderweitig orientieren
- **Bindung durch Zufriedenheit**  
Zufriedene Mitarbeiter sehen keine Notwendigkeit, den Arbeitgeber zu wechseln
- **Loyalität, Motivation und Produktivität**  
durch Wertschätzung aufbauen
- **Kostensenkung im Recruiting**
- **Attraktivitätssteigerung des Unternehmens**
- **Positive Imagewirkung**

## Retention Management

Was ist das?



Fachkräfte-  
mangel



Retention  
Management



Leistungsträger/  
Spezialisten halten



# Von Anfang an

## Retention Management

**BARMER**



### Der erste Eindruck zählt

Starten Sie die Mitarbeitendenbindung bereits bei der Schwangerschaftsmeldung



### Bleiben Sie während der Elternzeit in Kontakt

und verhindern Sie Umorientierung Ihrer Mitarbeitenden



**Profitieren Sie von motivierten, loyalen und zufriedenen Elternzeit-Rückkehrern**

## Das bietet Ihnen die **BARMER**



Informationsquellen



Best Practice



Anregungen und Ideen



Leitfäden



Hand-Outs und Links

### Tipp #1

Nur in **46%** der befragten Unternehmen existiert ein standardisierter Prozess, der Elternzeit und Wiedereinstieg umfasst

### Tipp #2

Nur **54%** unterstützen Ihre Mitarbeitenden bei der Kinderbetreuung, **80%** davon schätzen diese Maßnahme als erfolgreich beim Wiedereinstieg ein



## Vor dem Mutterschutz

Retention Management

**BARMER**

### **Elternzeitprozess**

Etablieren Sie einen Prozess  
für Schwangerschaften  
und Elternzeit

### **Informationspaket**

Statten Sie Ihre  
Mitarbeitenden mit nützlichen  
Informationen aus

### **Arbeitsplatz**

Möglichkeiten für  
Ruhepausen schaffen

### **Übergabeplan**

Zusammen mit der  
Mitarbeitenden planen,  
wie ihre Aufgaben  
verteilt werden

### **Positives Arbeitsumfeld**

Sensibilisieren Sie  
Führungskräfte/Kolleg\*innen  
für die Situation  
der Schwangeren

### **Väter in Elternzeit**

Als modernes Unternehmen  
sprechen Sie das Thema  
offensiv an

### **BGM**

Ernährung und Achtsamkeit  
sind wichtige Themen in  
der Schwangerschaft

### **BARMER-Vorteile**

Beratungsprogramm  
Familien Plus Paket



# Informationspaket

Nützliche Informationen für Ihre Mitarbeitenden



**Hebammensuche**



**Familienportal**

Broschüren und Informationen vom Bundesministerium für Familien



**„Du bist willkommen“**

Broschüre rund um Schwangerschaft/Geburt



**Rechte und Pflichten**

Freistellungen, Nachweise, Elternzeitfristen

# Informationspaket

Nützliche Informationen für Ihre Mitarbeitenden



**Newsletter für die Schwangerschaft**



**Mutterschaftsgeld**

Wie beantragen? Wer zahlt was und wann?



**Teilzeitarbeit**

Antragsfristen und Arbeitszeitmodelle



**BARMER Familien-Plus-Paket**

Extra-Leistungen für die Schwangerschaft  
individuell zusammenstellen

# Checkliste Schwangerschaft

## Human Resources



**Gratulation/Übergabe**  
Informationspaket



**Gefährdungs-  
beurteilung**  
durchführen



**Informationen**  
über Beginn  
Schutzfrist/Resturlaub



**Informationen**  
über Mutterschaftsgeld



**Elternzeitwunsch**  
besprechen



**Information**  
der Führungskraft



**Schwangerschafts-  
bescheinigung**  
anfordern



**Informationen**  
über Unternehmensangebote  
für Eltern/Schwangere



**Frühzeitige Planung**  
Übergabe und Vertretung



**Information**  
über KV in der Elternzeit

**BARMER**



# Während der Elternzeit

## Retention Management

### **Baby-Café**

Austauschformat  
für Mitarbeitende

### **In Kontakt bleiben**

Einladung zu Betriebsfeiern

### **Wissenserhalt**

Online-Seminare und  
E-Learnings anbieten,  
Wiedereinstiegsseminar

### **Welcome in Life**

Glückwunsch und  
Geschenk zur Geburt

### **Unternehmens- organisation**

Änderungen bei flexiblen  
Arbeitszeiten und Homeoffice  
erhöhen Rückkehrquote

### **Patenprogramm**

Kolleg\*innen informieren  
über News

### **Gesundheit**

Tipps und Zuschuss zu  
Rückbildungskursen

### **BARMER-Vorteile**

Beckenbodentraining,  
Kinder-Notfall-App



## Herzlichen Glückwunsch, liebe Mutter, lieber Vater!

Mit der Geburt Ihres Kindes beginnt für Sie ein neuer, aufregender und wunderbarer Lebensabschnitt mit viel Freude, Glück und ganz neuen Herausforderungen.

Von nun an wird Ihr Tagesablauf in hohem Maße durch Ihr Kind bestimmt und bisher für Sie wichtige Dinge des Arbeitslebens treten in den Hintergrund.

Das ist auch gut und wichtig so – genießen Sie diese unbeschwerte Zeit mit Ihrem Nachwuchs

## Kontakthalten = Wiedereinstieg erleichtern!

Um Ihnen nach Ihrer familienbedingten Auszeit den Wiedereinstieg in unsere BARMER zu erleichtern, möchten wir Ihnen mit diesem Flyer unser Angebot der „Elternzeit-Patenschaft“ vorstellen.

Die Teilnahme an diesem Modell erfolgt auf **freiwilliger Basis**.

## An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Patinnen und Paten:

Nur durch Ihr Engagement und Ihre Bereitschaft, unsere Mitarbeitenden in Elternzeit aktiv zu informieren, kann dieses Modell erfolgreich umgesetzt werden.

## Vorteile für Sie als Elternzeit- lerin/Elternzeitler

- Sie bleiben auch bei einer längeren Familienpause beruflich auf dem Laufenden.
- Sie können Ihre Patin/Ihren Paten selbst auswählen – die Zustimmung natürlich vorausgesetzt.
- Sie entscheiden selbst, welche Informationen Sie haben möchten.
- Sie halten den Kontakt zu Ihren Kolleginnen und Kollegen und zu Ihren Führungskräften.
- Sie sind bei Wiederaufnahme Ihrer Tätigkeit wieder schneller „up-to-date“.

## Wie funktioniert die Eltern- zeit-Patenschaft?

Mitarbeiterinnen, die ihre Schwangerschaft anzeigen bzw. Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, erhalten durch die Vertrauensfrau ihrer Organisationseinheit ein Service-Paket, welches u. a. das Formular „**Elternzeit-Patenschaft**“ enthält. Für die Hauptverwaltung übernimmt dies das Gleichstellungsteam.

Möchten Sie an der Elternzeit-Patenschaft teilnehmen, sprechen Sie bitte eine Kollegin oder einen Kollegen aus Ihrem Arbeitsbereich an, ob sie/er die Patenschaft übernehmen möchte. Anschließend füllen Sie das Formular zur Patenschaft mit Angabe der von Ihnen gewünschten Informationen aus. Durch Ihre Unterschrift, die der Patin/des Paten sowie der Führungskraft wird die Patenschaft wirksam. Bitte geben Sie das Formular im Sekretariat Ihrer Organisationseinheit ab.

Die Patenschaft belebt zum einen die persönlichen Kontakte und zum anderen können Sie gleich offene Fragen klären. Selbstverständlich ist Ihr Nachwuchs dabei jederzeit herzlich willkommen und Sie müssen für diese Besuche keine Kinderbetreuung organisieren.

Fällt die Patin/der Pate aus, sorgt die Führungskraft für Ersatz. Sofern sich in Ihrem Bereich niemand für die Patenschaft zur Verfügung stellen möchte, sprechen Sie bitte Ihre örtliche Vertrauensfrau bzw. wenn Sie in den Standorten der Hauptverwaltung tätig sind, das Gleichstellungsteam an.



# BARMER-Beispiel: Elternzeit-Patenschaft

Während der Elternzeit

# Baby-Café

in den Räumen des Unternehmens



## **Zugriffsmöglichkeit auf Elternzeitler**

Für Väter und Mütter in Elternzeit mit ihren Kindern



## **Frühkindliche Förderung**

Babys entdecken das erste gemeinsame Spielen



## **Attraktivitätssteigerung**

Gemütliche Atmosphäre, kindgerechtes Mobiliar, Snacks und Getränke



## **Vernetzung der Mitarbeitenden**

Austauschmöglichkeit für Mitarbeitende im selben Lebensabschnitt



## **Bindung an das Unternehmen**

Arbeitgeber stellt Räume und Ausstattung bereit



# Wiedereinstiegsseminar

## Retention Management

- **Flexible Arbeitszeitmodelle**  
Welche Möglichkeiten gibt es, welche Fristen sind zu beachten?
- **Informationen und Tipps**  
rund um das Rückkehrgespräch
- **Review über relevante Änderungen im Unternehmen**  
UN-Struktur, oberste Führungskräfte, Programme
- **Informationen**
  - zu betrieblichen Sozialleistungen für Familien
  - zum Kinderkrankengeld





## Reboarding

Retention Management

**BARMER**

### **Return2Work**

Willkommenskarte,  
geschmückter Arbeits-  
platz zur Begrüßung

### **Entgeltfortzahlung**

Erweiterung  
Entgeltfortzahlung  
bei krankem Kind

### **BGM**

Entspannung und  
Resilienz spielen jetzt  
eine wichtige Rolle

### **Wiedereinstiegsplan**

Wie sollen die ersten  
Tage ablaufen, besteht  
Schulungsbedarf?

### **Teamorganisation**

Berücksichtigen Sie bei  
Meetings die Anwesenheits-  
zeiten Ihrer Rückkehrer

### **BARMER-Vorteile**

Kinderkrankengeld  
per App Kinder- und  
Jugendprogramm

### **Kinderbetreuung**

Betriebskindergarten  
oder Kinderbetreuungs-  
kostenzuschuss

### **Team-Building**

Maßnahmen für die  
Integration von Rückkehrern  
in das alte/neue Team



# Rückkehr-Gespräch

## Vorbereitung



### Checkliste für den HR-Bereich

Diese Punkte sollten **vor** dem Rückkehr-Gespräch geklärt sein, um dieses erfolgreich durchführen zu können

- Benötigte Zugangsberechtigungen
- Neues/altes Aufgabengebiet
- Gibt es neue Kolleg\*innen oder Führungskräfte?
- Gibt es einen Einarbeitungsplan?
- Wie verläuft der erste Arbeitstag?
- Welche Qualifikationen werden benötigt?
- Gibt es Schulungen/ Lesestoff zur Vorbereitung?
- Urlaubsplanung/Resturlaub

# Kinderbetreuungskostenzuschuss

Alternative zum Betriebskindergarten oder Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen

**Steuer- und sozialversicherungsfrei unter folgenden Voraussetzungen:**



**Zuschuss wird „zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt**



**Das Kind ist noch nicht schulpflichtig**  
und/oder noch keine 6 Jahre alt



**Das Kind wird in „Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“ betreut**  
Schulkindergärten, Tagespflege außerhalb des eigenen Haushalts etc.



**Der Zuschuss ist zweckgebunden**  
Unterbringung, Betreuung, Unterkunft und Verpflegung



**Es handelt sich um regelmäßige Betreuung**  
Notbetreuungskosten sind nicht steuerlich begünstigt



## Übrigens

Der Kinderbetreuungs-  
kostenzuschuss  
ist betragsmäßig  
nicht begrenzt

# Mehrwert für Ihre Mitarbeitende

Online-Seminar „Don't worry be family“

Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden einen tollen Mehrwert und empfehlen Sie unsere Seminare für werdende Eltern weiter.

## Um diese Themen geht es in den Seminaren:

- Wann genau beginnt der Mutterschutz und wie lange dauert er?
- Wann und wo stelle ich die richtigen Anträge?
- Welche Varianten der Elternzeit und des Elterngeldes gibt es?

## Die nächsten Seminartermine:

- 02.04.2025, 04.06.2025, 27.08.2025

Mehr Infos unter: [www.barmer.de/befamily](https://www.barmer.de/befamily)



**BARMER**

Kostenfreies Online-Seminar für werdende Eltern rund um die Themen Mutterschutz und Elternzeit: „Don't worry be family“



# BARMER Online-Seminare

## für Unternehmen

- ✓ Bleiben Sie mit unseren Seminaren immer up to date
- ✓ In unseren Seminaren geht es unter Anderem um:
  - Gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel
  - Sozialversicherungsrechtliche Informationen und Neuerungen
  - Gesundheits- und Trendthemen für den HR-Bereich



Anmeldung über QR-Code oder  
[www.barmer.de/seminare](http://www.barmer.de/seminare)

**BARMER**





# Auf dem Laufenden bleiben

Abonnieren Sie den BARMER-Firmen-Newsletter



**Jetzt anmelden:**

[www.barmer.de/firmen-newsletter](http://www.barmer.de/firmen-newsletter)

Monatliche Infos zu:

- ✓ Gesetzlichen Neuerungen
- ✓ Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht
- ✓ Digitale Zukunftsthemen
- ✓ Kostenlose Seminare
- ✓ Gesundheitsinfos
- ✓ Digitale Tools
- ✓ u.v.m.

# Unsere Kontaktmöglichkeiten

für Unternehmen

- **Telefonservice für Firmenkunden**

Den Telefonservice der BARMER erreichen Sie von Montag bis Freitag zwischen 7 und 20 Uhr, deutschlandweit und kostenfrei unter 0800 333 0505

- **Nachricht an die BARMER**

Sie benötigen ein Formular oder haben eine konkrete Frage? Senden Sie eine Nachricht an die BARMER über unser Kontaktformular unter [www.barmer.de/f002088](http://www.barmer.de/f002088)

**BARMER**



**Vielen Dank!**

