

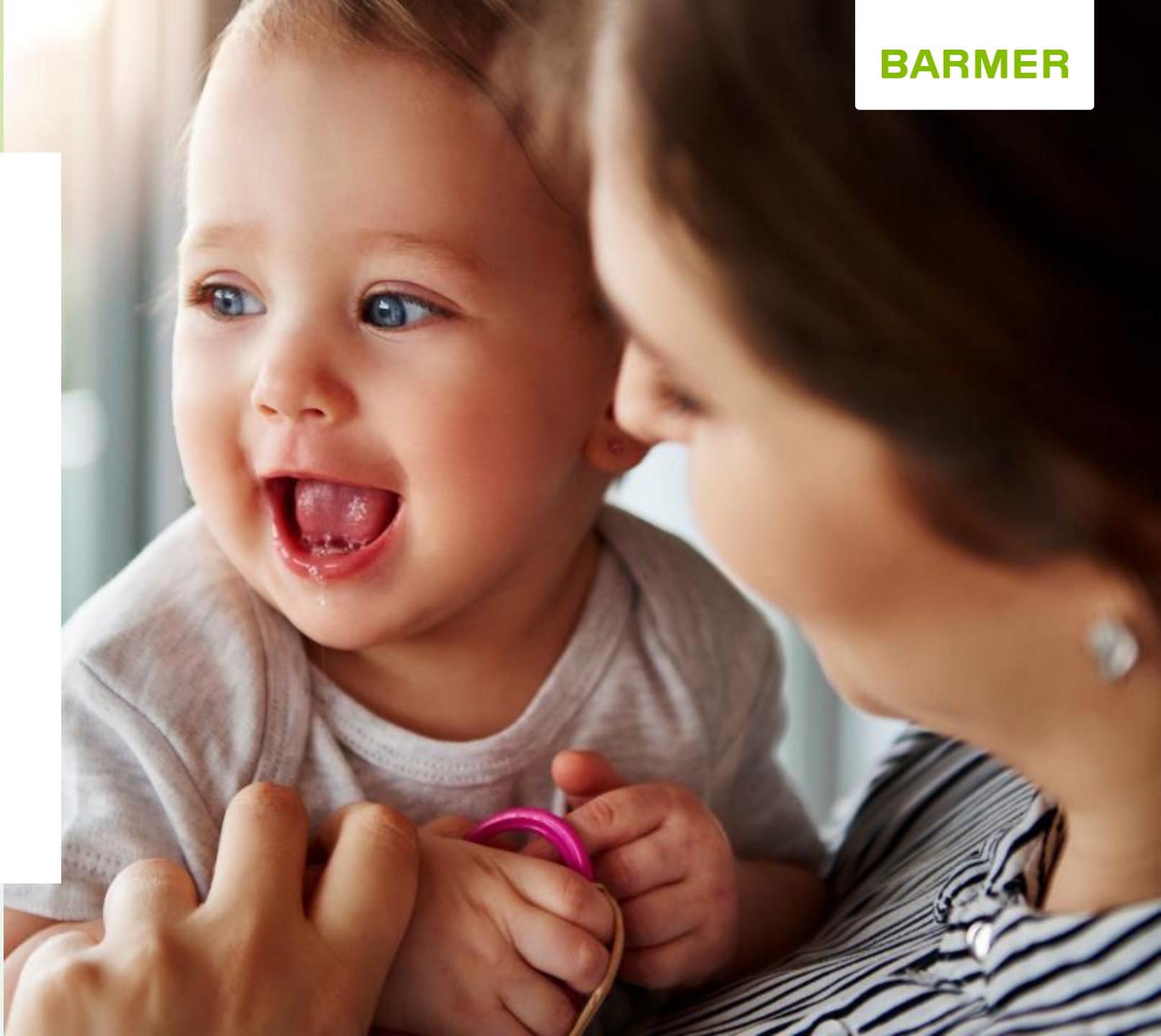


Seminar

**„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?



Beschäftigungs-
verbot



Kündigungs-
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

Mutterschutz

Der Mutterschutz schützt die werdende Mutter vor



Verlust des Arbeitsplatzes



**Gefährdungen | Überforderungen |
Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz**



Finanziellen Einbußen

Kündigungsverbot

Schutzfristen

Beschäftigungsverbot



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

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 Schwangerschaftsbeschwerden



Voraussetzung
ist ein ärztliches Attest



Beschäftigung
kann ganz oder auch
teilweise untersagt sein



Unterscheidung
zwischen Arbeitsunfähigkeit
und Beschäftigungsverbot



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

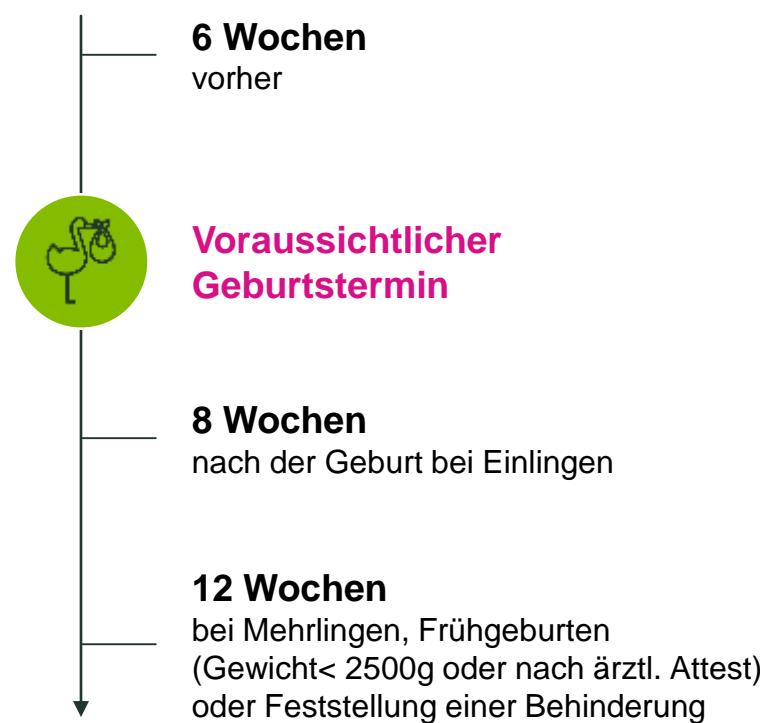


formlos, durch Arzt oder Bezirksregierung

Schutzfristen

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)



Geburtstermin

Schutzfrist nach der Geburt

Nein, nach der Geburt besteht ein Beschäftigungsverbot

Mutterschutzanpassungsgesetz

Schutzfristen bei Fehlgeburten

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

Gesetz tritt zum
01.06.2025
in Kraft



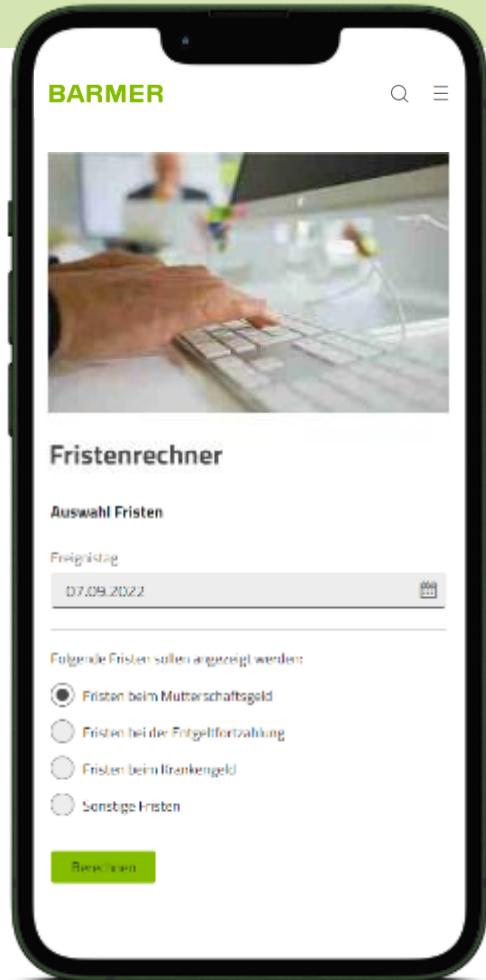
Frauen dürfen freiwillig
weiterarbeiten



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

BARMER Arbeitgeberportal

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 Nettogehalt, 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-Nettogeöhältern
- ✓ **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



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**

 **Bestätigung**
Netto-Arbeitsentgelt > 390€

 **Arbeitsverhältnis**
laufend oder befristet/beendet

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



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

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

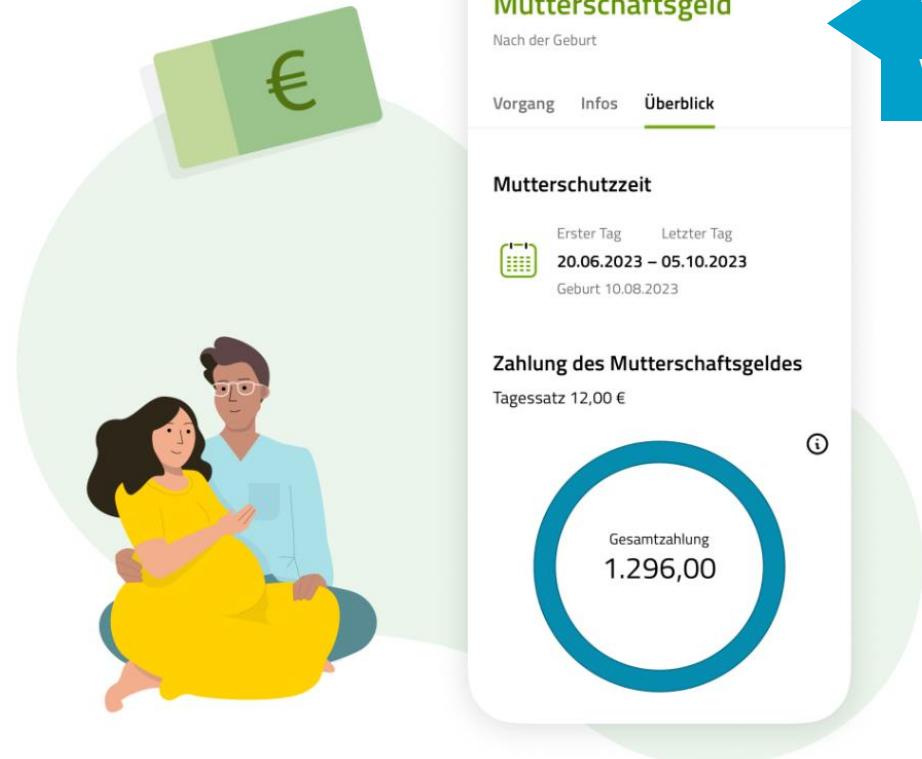
BARMER Kompassmodul

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

03

Elternzeit



Wer kann
Elternzeit nehmen?



Anmeldung und
Kündigungsschutz



Arbeiten während
der Elternzeit



Dauer der Elternzeit
und Aufteilung



Wie ist man
versichert?



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





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 sie entsprechend
- ✓ Bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr spätestens 13 Wochen

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)





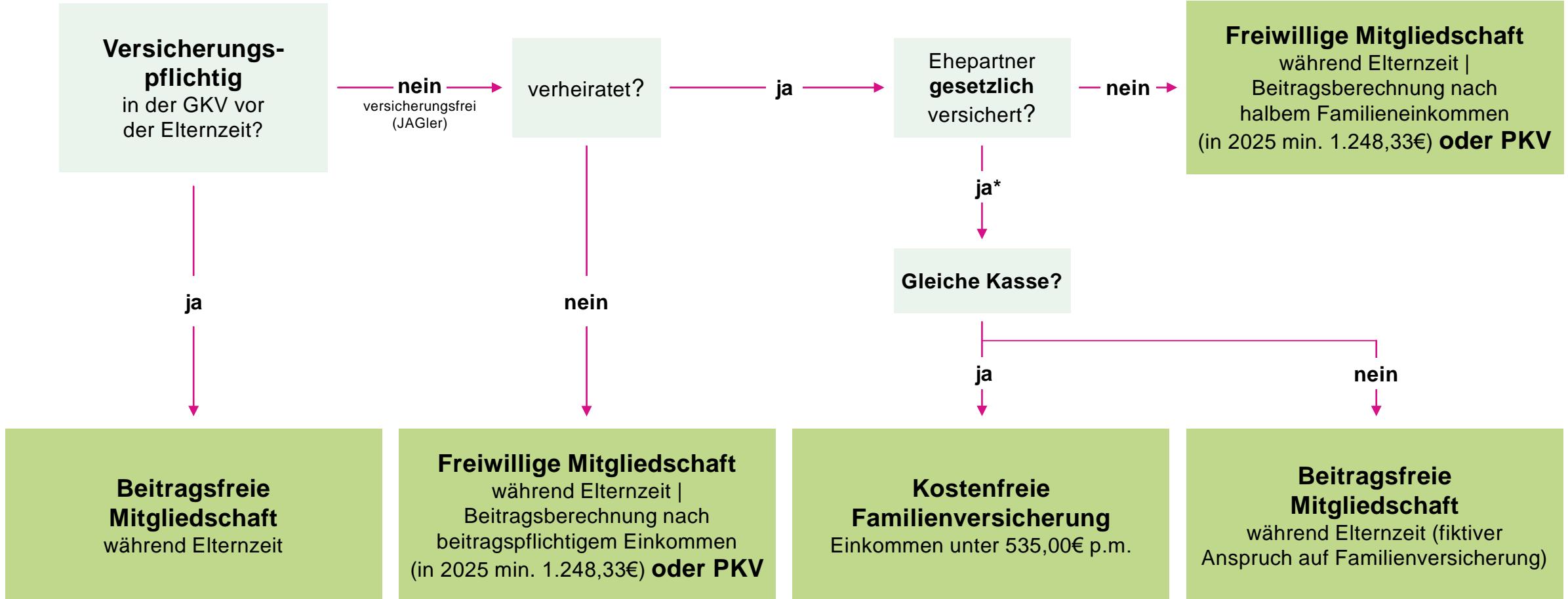
Krankenversicherung

Elternzeit

- **An der Versicherung ändert sich in der Regel nichts**
- **Arbeitnehmer sind beitragsfrei versichert**
wenn sie pflichtversichert waren und während der Elternzeit nicht hinzuerdienen
- **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.

nur mit Zustimmung des „Haupt-Arbeitgebers“

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

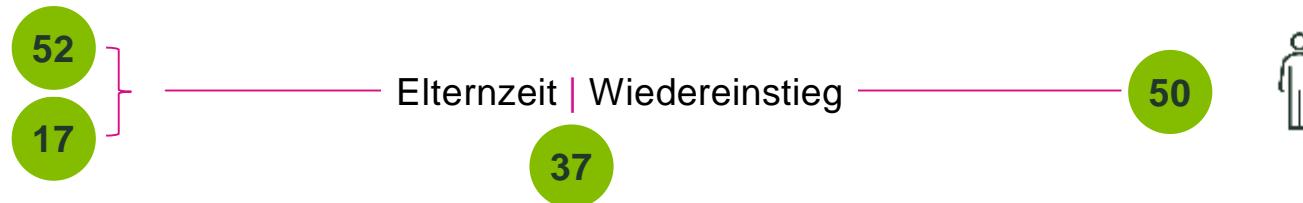
- **Teilzeitarbeit**
min. 2 Monate und zwischen 15 und 32 Wochenstunden
- **Fristen für die Ablehnung des Antrags auf TZ-Arbeit**
4 Wochen vor dem 3. Geburtstag des Kindes, 8 Wochen ab dem 3. Geburtstag. Keine Reaktion gilt als Zustimmung



Beschäftigung während der Elternzeit

Meldungen für die Sozialversicherung

Standardfall: Elternzeit in Vollzeit



Sonderfall: Teilzeit in Elternzeit



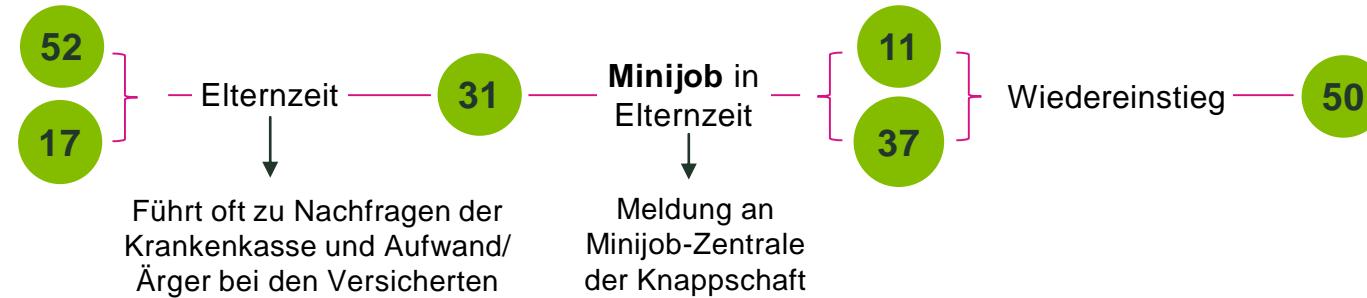
Übersicht Meldegründe

- 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?

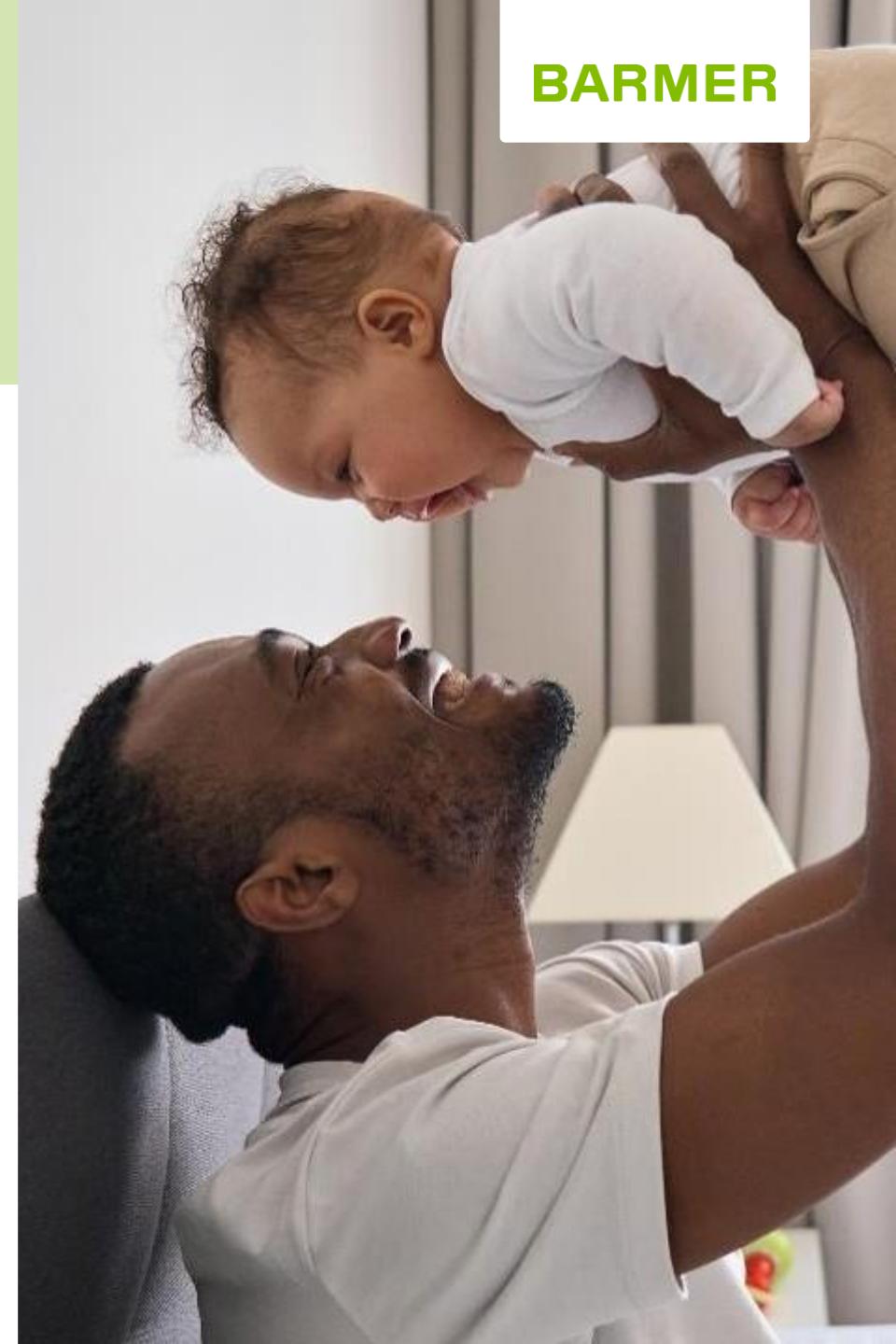


Grundsätzlich Anspruch auf Rückkehr
an den alten Arbeitsplatz



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 Verdienstausfall über Datenaustausch Entgeltersatzleistungen

EEL-Meldung

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



Höhe der Leistung

Kinderkrankengeld



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

**Grundlage ist die Übermittlung
der Entgeltdaten im Rahmen des
Datenaustauschs Entgeltersatz-
leistungen.**

BARMER Kompassmodul

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?

Von Anfang an

Retention Management



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

Elternzeitprozess

Etablieren Sie einen Prozess für Schwangerschaften und Elternzeit

Informationspaket

Statten Sie Ihre Mitarbeitenden mit nützlichen Informationen aus

Übergabeplan

Zusammen mit der Mitarbeitenden planen, wie ihre Aufgaben verteilt werden

Arbeitsplatz

Möglichkeiten für Ruhepausen schaffen

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

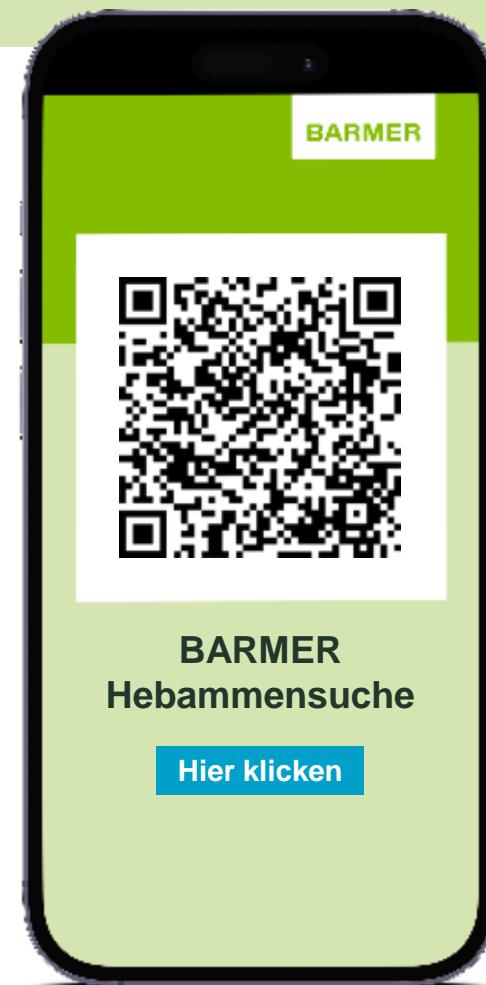
BARMER-Vorteile

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
-  **Gefährdungsbeurteilung**
durchführen
-  **Informationen**
über Beginn
Schutzfrist/Resturlaub
-  **Informationen**
über Mutterschaftsgeld
-  **Elternzeitwunsch**
besprechen
-  **Information**
der Führungskraft
-  **Schwangerschaftsbescheinigung**
anfordern
-  **Informationen**
über Unternehmensangebote
für Eltern/Schwangere
-  **Frühzeitige Planung**
Übergabe und Vertretung
-  **Information**
über KV in der Elternzeit



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

Wie funktioniert die Elternzeit-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

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
Schulkinderarten, 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 Kinderbetreuungskostenzuschuss 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



**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

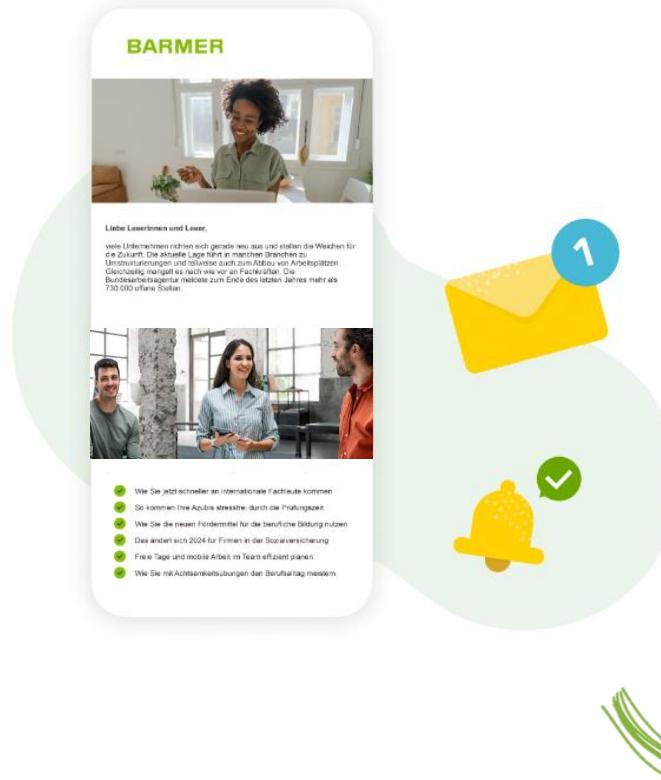


Anmeldung über QR-Code oder
www.barmer.de/seminare



Auf dem Laufenden bleiben

Abonnieren Sie den BARMER-Firmen-Newsletter



Jetzt anmelden:
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



Vielen Dank!