

**BARMER**

## **Online-Seminar:**

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



# Das bin ich ...



**Alina Noll**

Leiterin Kundenbetreuung  
BARMER

# Agenda

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



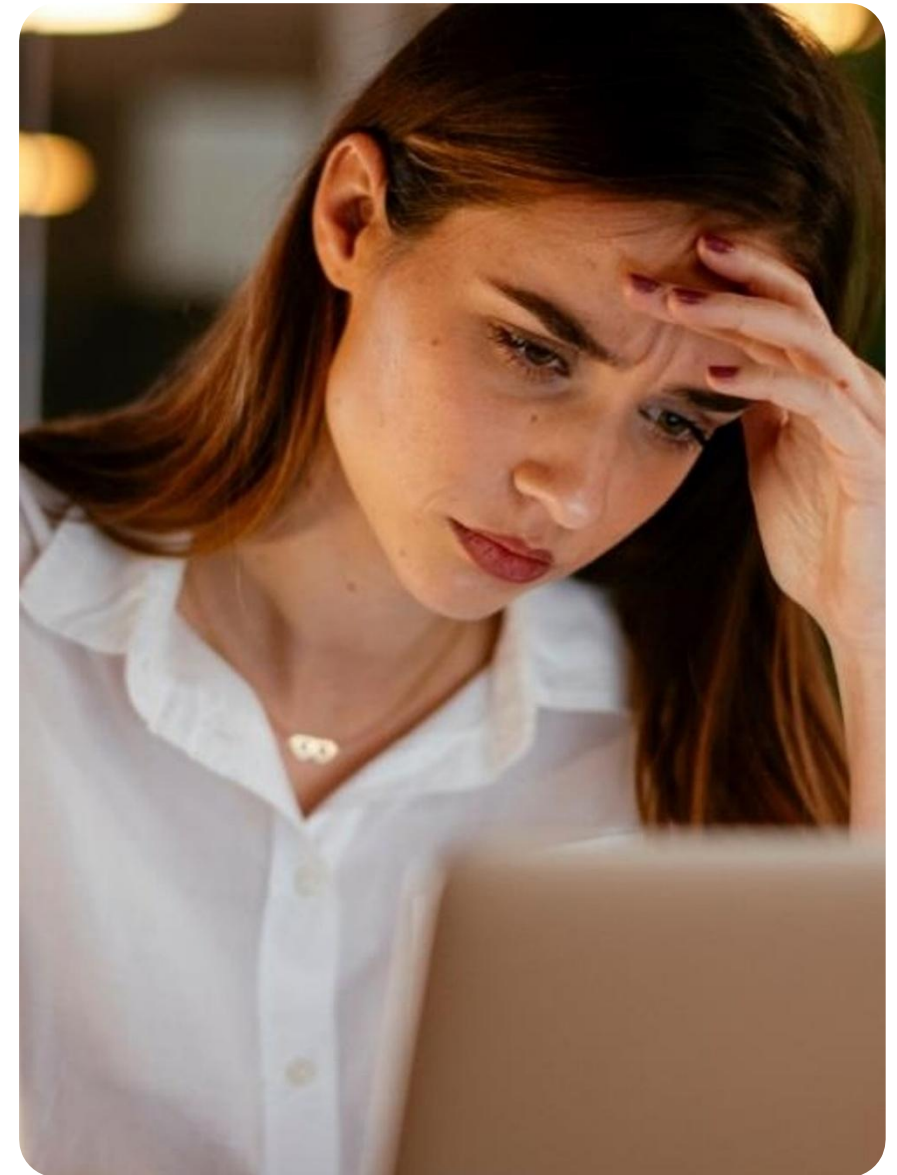
# Mutterschutz, Elternzeit und Retention Management

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 mit relevanten Informationen und passenden Angeboten – für mehr Klarheit.**





# 1 Mutterschutz



**Welche  
Personen  
erhalten  
Mutterschutz?**



**Kündigungs-  
verbot**



**Beschäftigungs-  
verbot**



**Schutzfristen**

# Wer erhält 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

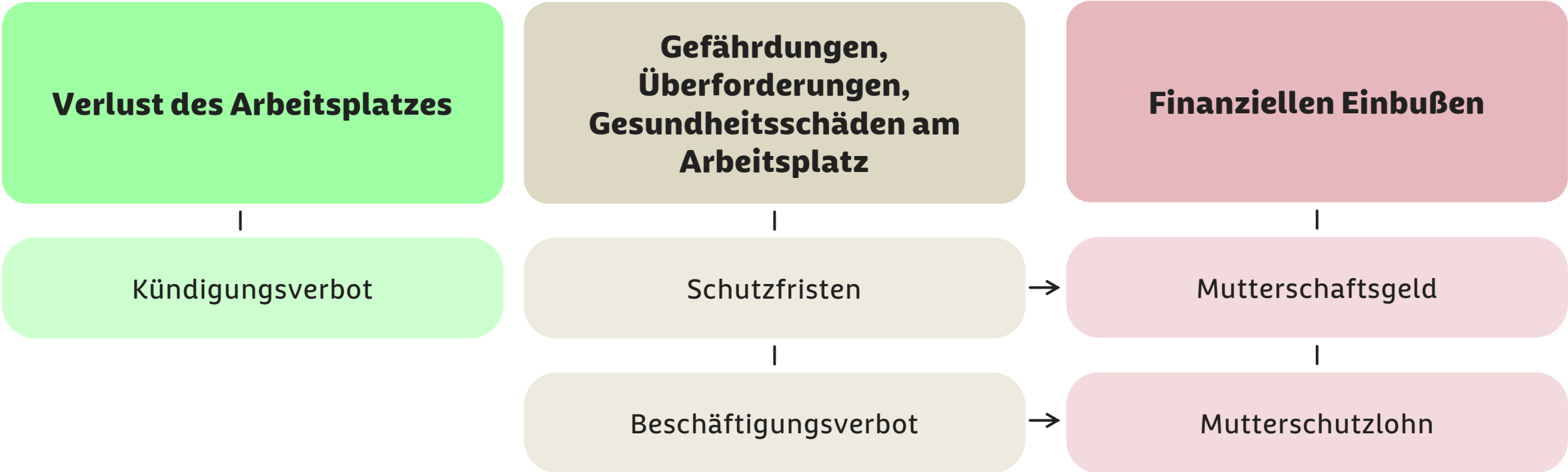


Für Beamtinnen gelten nach dem Beamtenrecht besondere Regelungen. Für Selbstständige gibt es die Phase der besonderen Schutzbedürftigkeit.



# Kündigungsverbot

Der Mutterschutz schützt die werdende Mutter vor

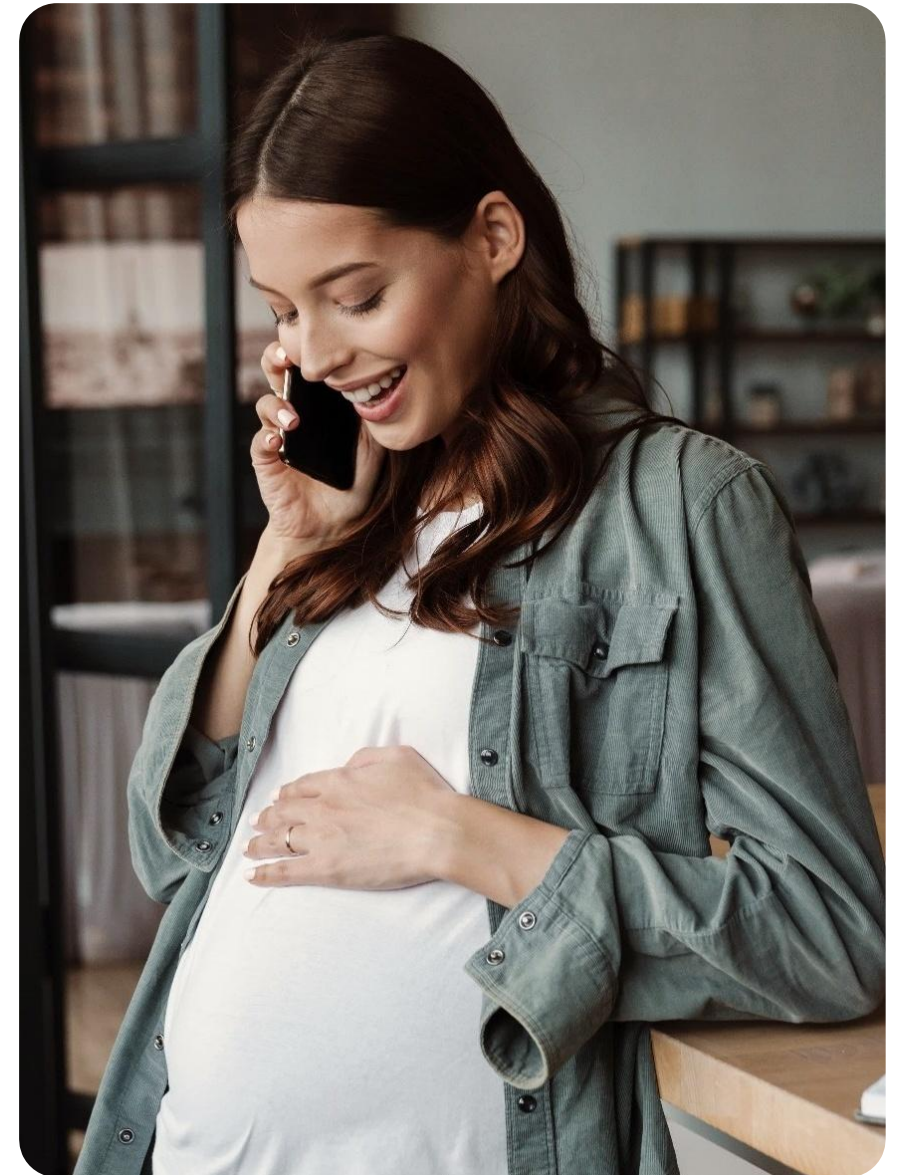


# Wann darf der Arbeitgeber nicht kündigen?

- **Vom Beginn der Schwangerschaft an**
- **Bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung**
- **Bei Inanspruchnahme von Elternzeit verlängert sich der Kündigungsschutz bis zu deren Ende.**



Gültig nur bei rechtzeitiger Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber, spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Ausstellung der Kündigung.



# Freistellung nach §7 MuSchG

## 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



**Bei Schwangerschaftsbeschwerden**



**Voraussetzung**

ist ein ärztliches Attest



**Beschäftigung**

kann ganz oder auch teilweise untersagt sein



**Unterscheidung**

zwischen Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverbot

# Betriebliches Beschäftigungsverbot

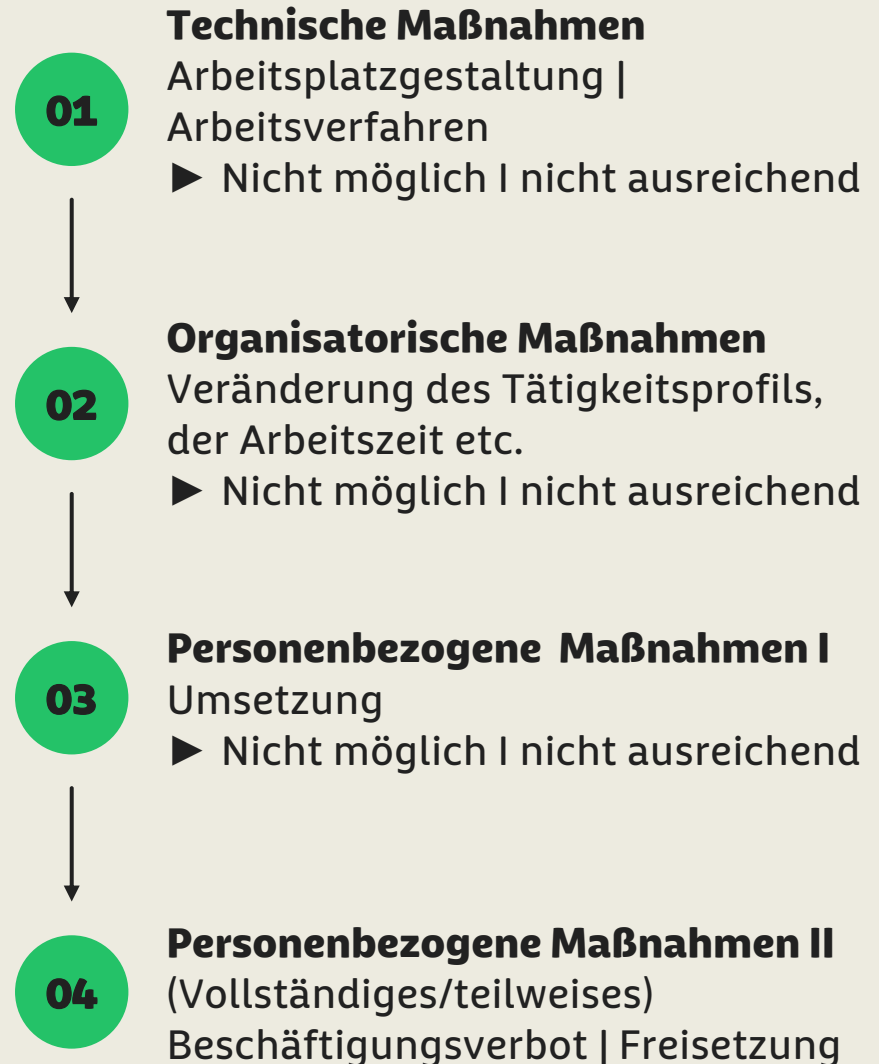
**Kann in folgenden Situationen durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden:**

- ✓ 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 Mutterschutz 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

**Vorläufiges Beschäftigungsverbot**  
ggf. bis Gefährdungsbeurteilung  
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



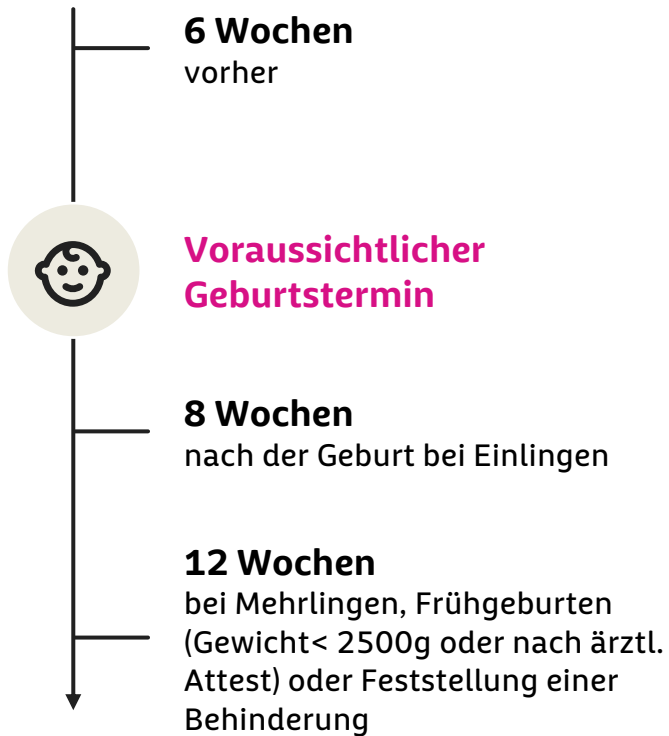
BARMER erstattet fortgezahlte Arbeitsentgelte und die tatsächlich zu entrichtenden Beitragsanteile



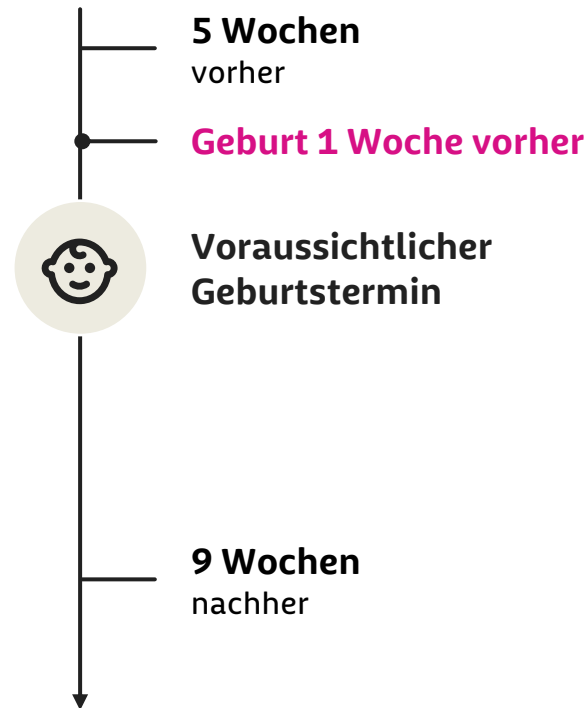
Nachweis Beschäftigungsverbot formlos, durch Arzt oder Bezirksregierung

# Schutzfristen Mutterschutz

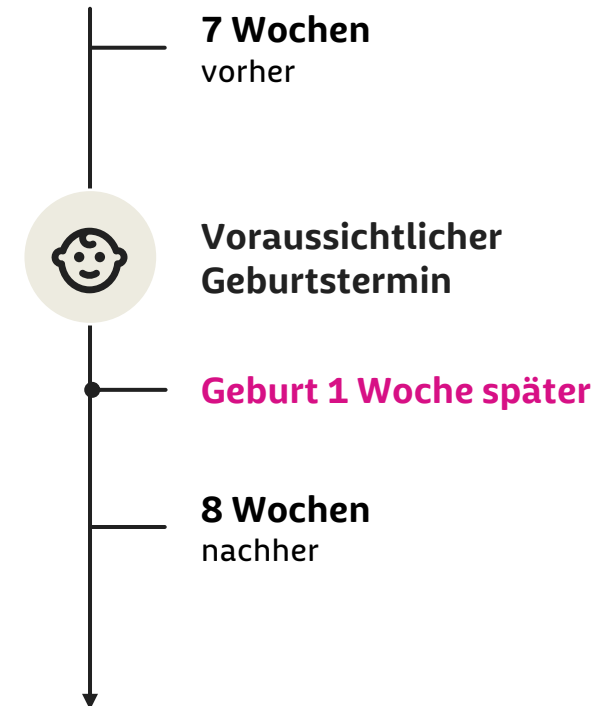
## In der Theorie



## Im echten Leben



## 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 ab 01.06.2025

### 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**

# BARMER Arbeitgeberportal

## Schutzfristen

### **Fristenrechner**

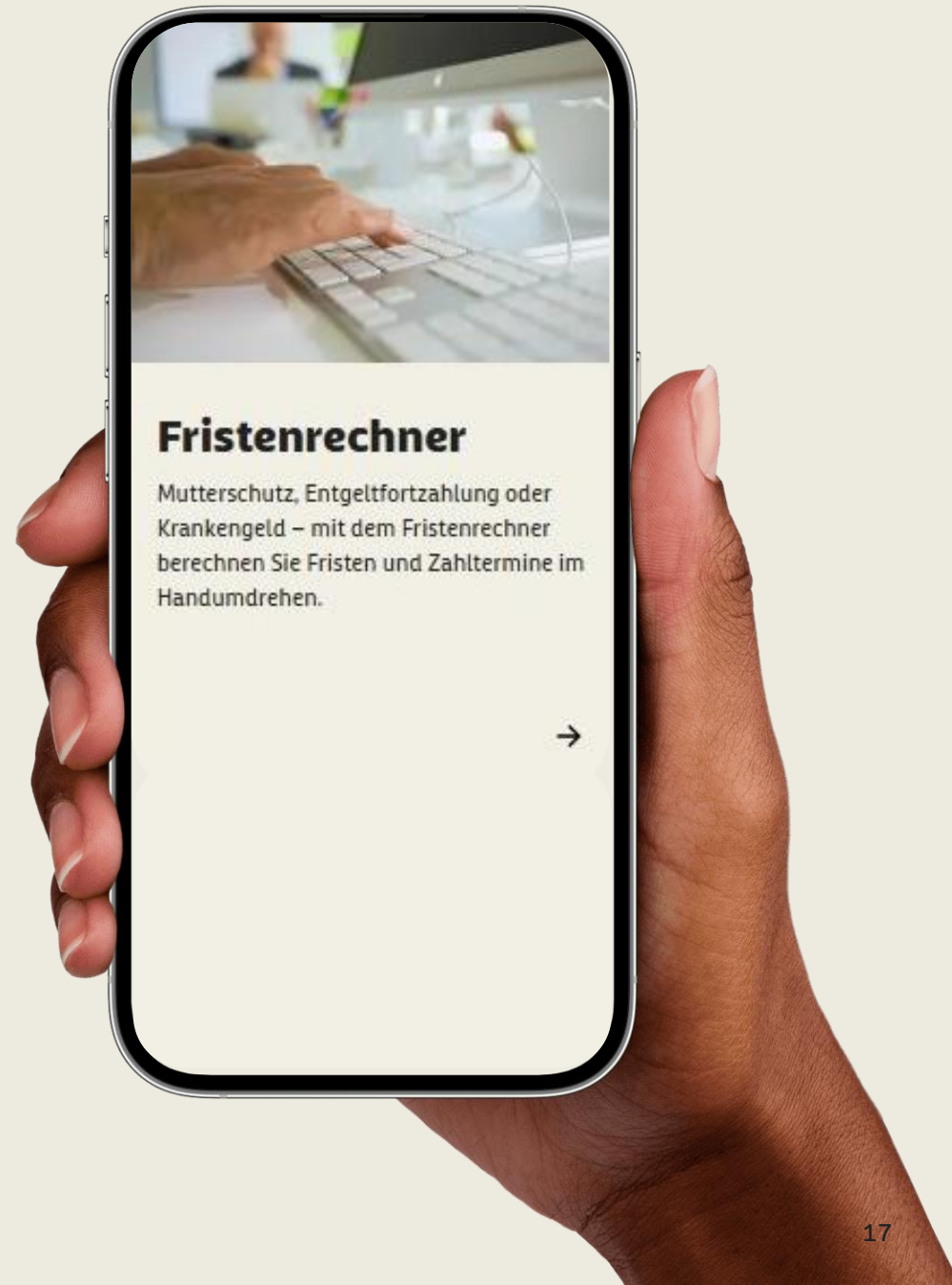
Einfach alle wichtigen Fristen ausrechnen und im Blick behalten – zum Beispiel zum Mutterschutz

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

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

### **Mehr Infos unter:**

[www.barmer.de/fristenrechner](http://www.barmer.de/fristenrechner)



# Mutterschaftsgeld



**Bedeutung**



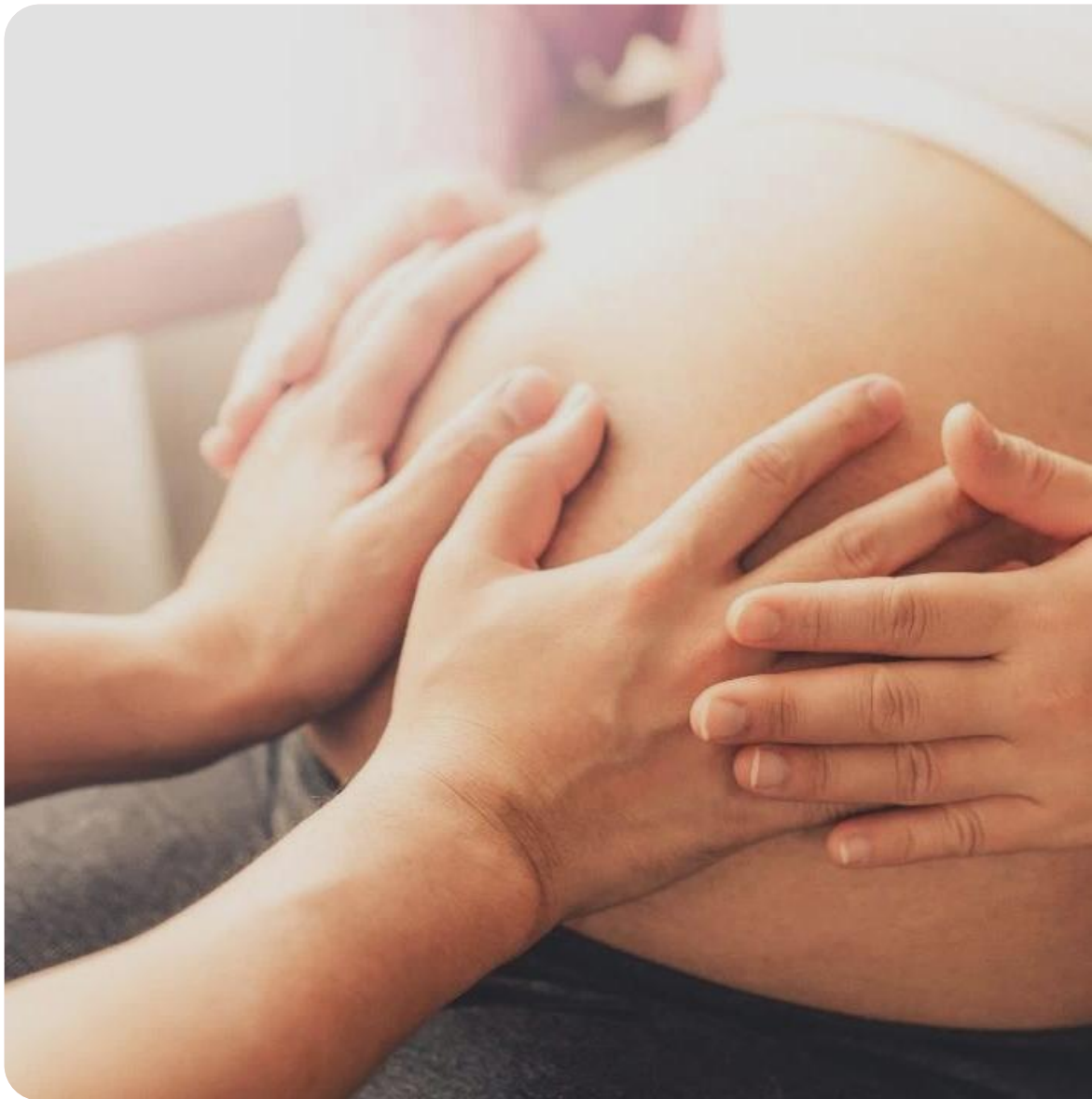
**Wer bekommt  
Mutterschafts-  
geld  
und wie viel?**



**Zahlungsweise  
und EEL-  
Meldung**



**Besonderheiten  
bei beendeten  
Arbeits-  
verhältnissen**



## **Bedeutung 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?

**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?

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

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

## 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 oder Bescheinigung über die Fehlgeburt liegt vor



**Letzter bezahlter Arbeitstag**



**Arbeitsverhältnis**  
laufend oder befristet/beendet



**Bestätigung**  
Netto-Arbeitsentgelt > 390€



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



### Übrigens

Die BARMER erstattet den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld vollständig im U2-Verfahren.

# Wer bekommt Mutterschaftsgeld und wie viel?

**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 Sicherheit**

überweist das Mutterschaftsgeld

Infos und Antrag:

[www.mutterschaftsgeld.de](http://www.mutterschaftsgeld.de)



# Besonderheiten bei beendeten Arbeitsverhältnissen

## 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

## Volle Transparenz über Ihr Mutterschaftsgeld in Meine BARMER



Mutterschaftsgeld ganz einfach online beantragen



Mit der Kompass-Funktion jederzeit den Bearbeitungsstand Ihres Mutterschaftsgeldes und den Zeitpunkt der Auszahlung einsehen



Ihr Baby von Anfang an kostenlos mit der BARMER Familienversicherung mitversichern



# 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?

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

Gemeinsamer  
Haushalt



Übernimmt Betreuung  
überwiegend selbst

## Der Anspruch gilt für nachstehende Kinder

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

Seit 01.09.2021 >  
= 32 Wochenstunden



# Dauer der Elternzeit

## Dauer

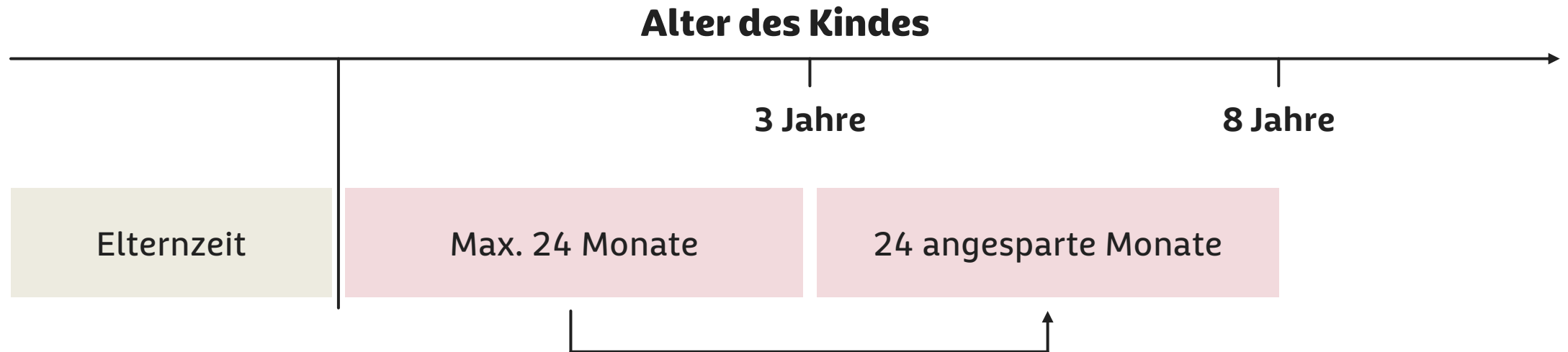
- ✓ Beginn zum beantragten Zeitpunkt und zeitlich nicht an die Mutterschutzfrist oder Geburt gebunden
- ✓ Ende grundsätzlich bis Ablauf des Tages vor dem dritten Geburtstag des Kindes
- ✓ Inanspruchnahme unabhängig vom Elterngeld

## 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?

## 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?

## Antrag rechtzeitig beim Arbeitgeber stellen

- ✓ Spätestens 7 Wochen vor geplantem Beginn der Elternzeit. Wenn die Elternzeit in mehreren Zeiträumen abgerufen wird, ist dies entsprechend
- ✓ Bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr spätestens 4 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 des Kindes möglich, wenn die 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



**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)

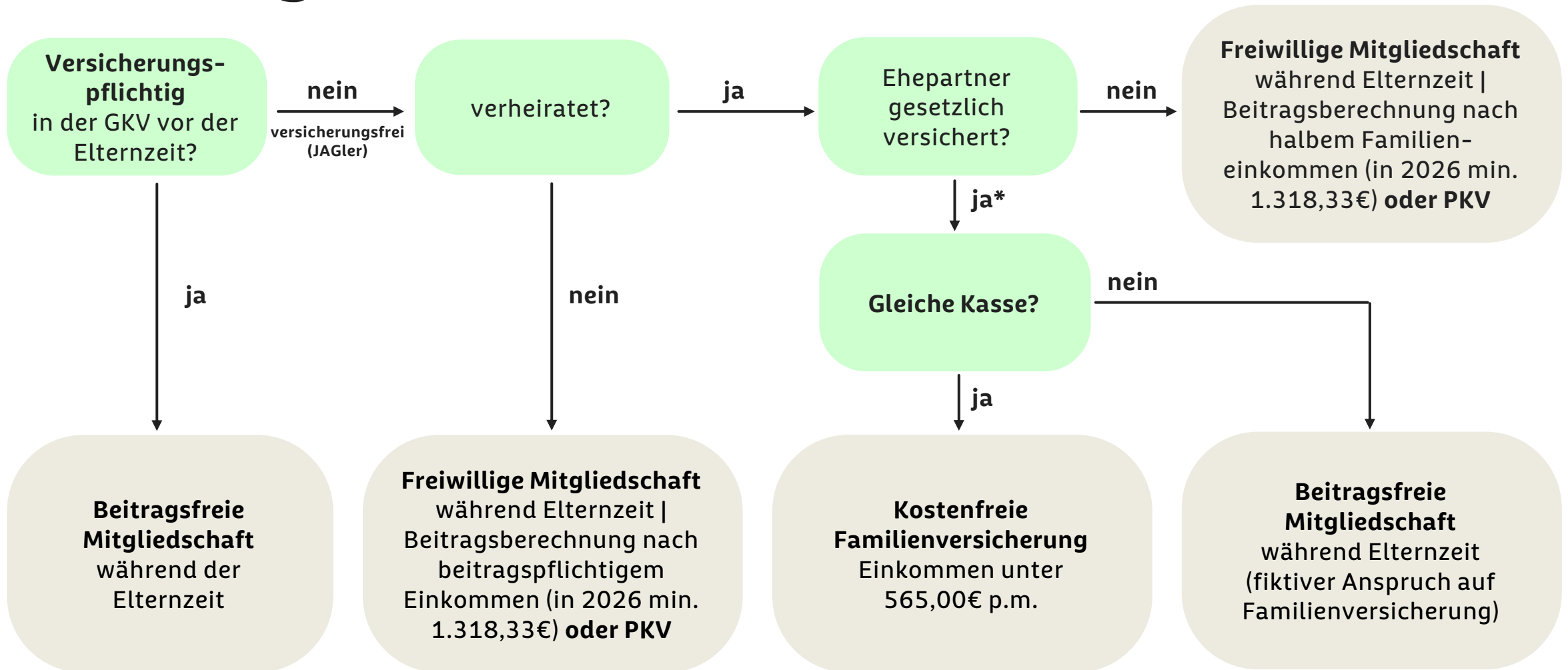


# Krankenversicherung

- **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



# Besteht Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit?

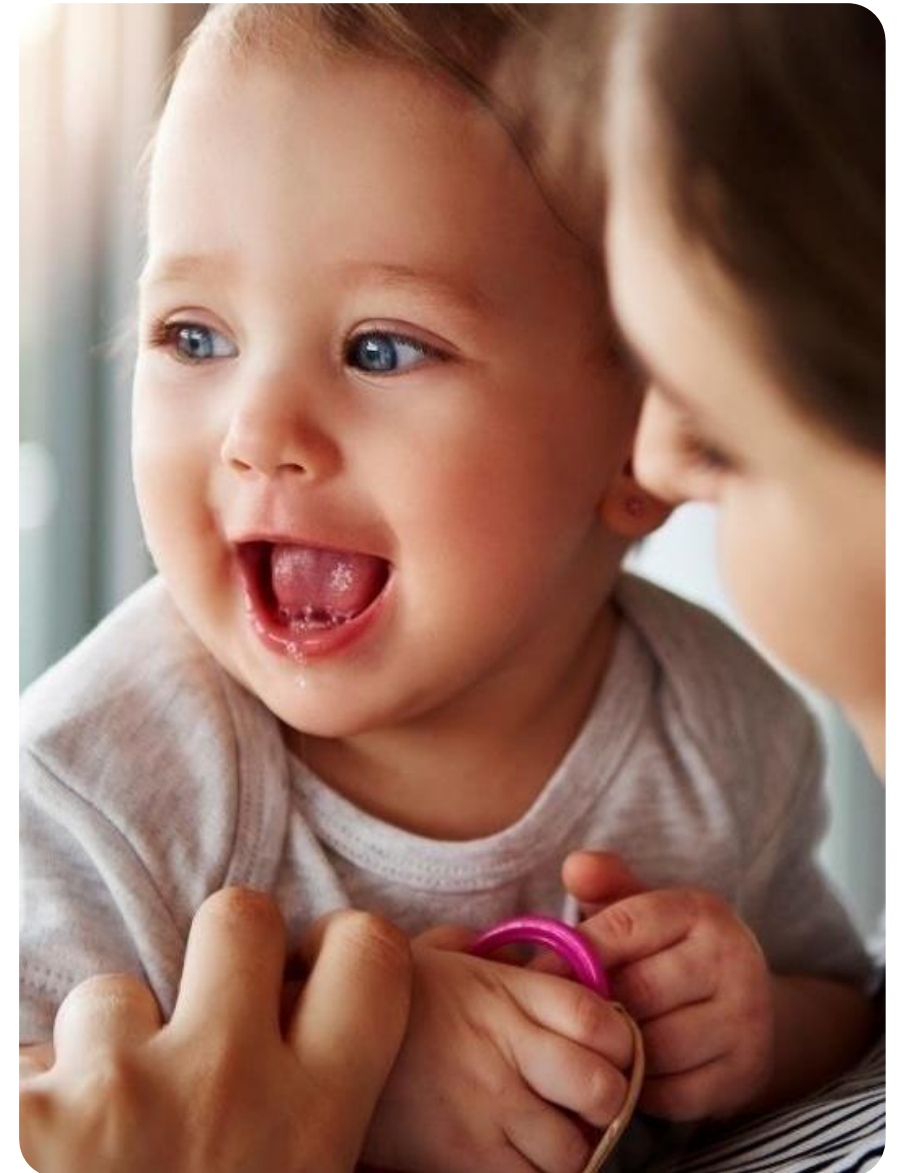
- **Ja, bis zu 32 Stunden wöchentlich ist zulässig**  
Auch für beide Elternteile, wenn sie gleichzeitig Elternzeit nehmen
- **Die Teilzeitarbeit muss min. 7 Wochen vor Beginn beantragt werden**  
Bei Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vorher
- **Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber**  
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**

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.**

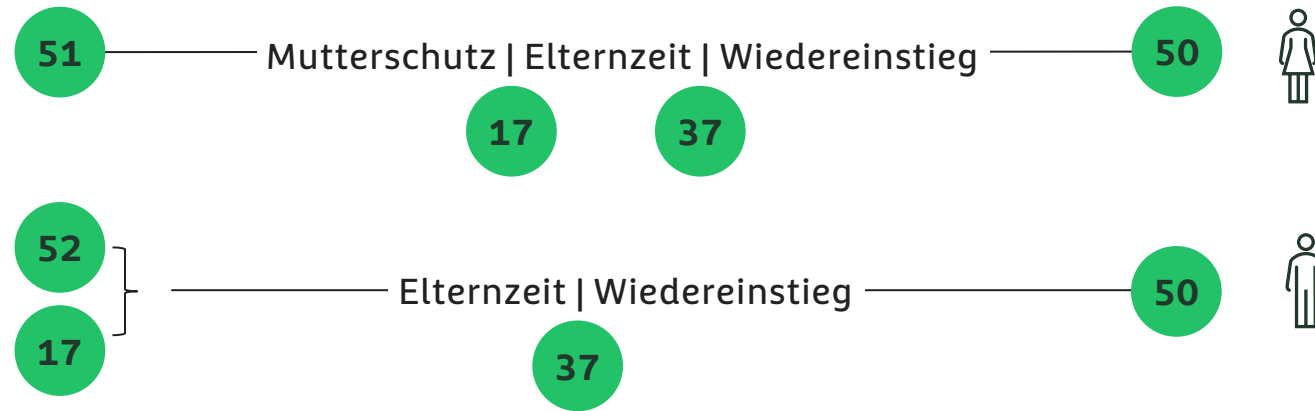
# Voraussetzungen für Teilzeitarbeit während der Elternzeit

- **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

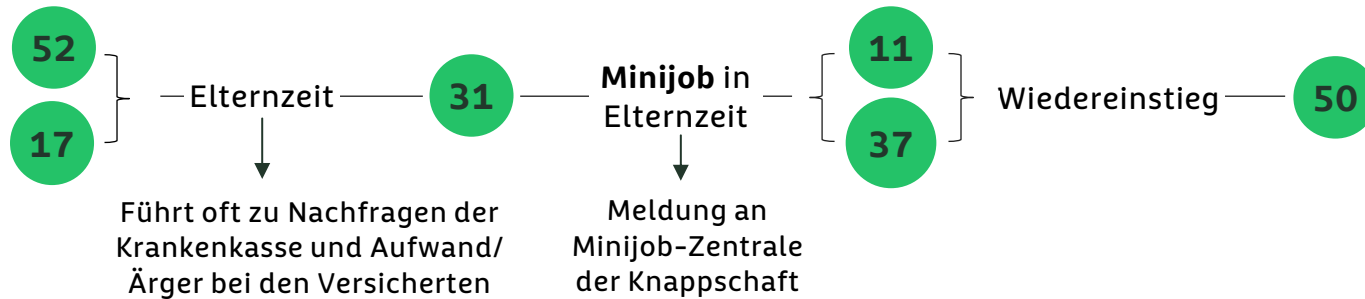


## Übersicht Meldegründe

- 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 Kürzungs-  
erklärung abgeben**  
bspw. schriftlich mit  
Bestätigung der  
Elternzeit, wenn eine  
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 entlohten  
Arbeitsplatz handeln



**Ready for reboarding!**

# Kinderkrankengeld



**Anspruch und  
rechtliche  
Grundlage**



**Anspruchsdauer**

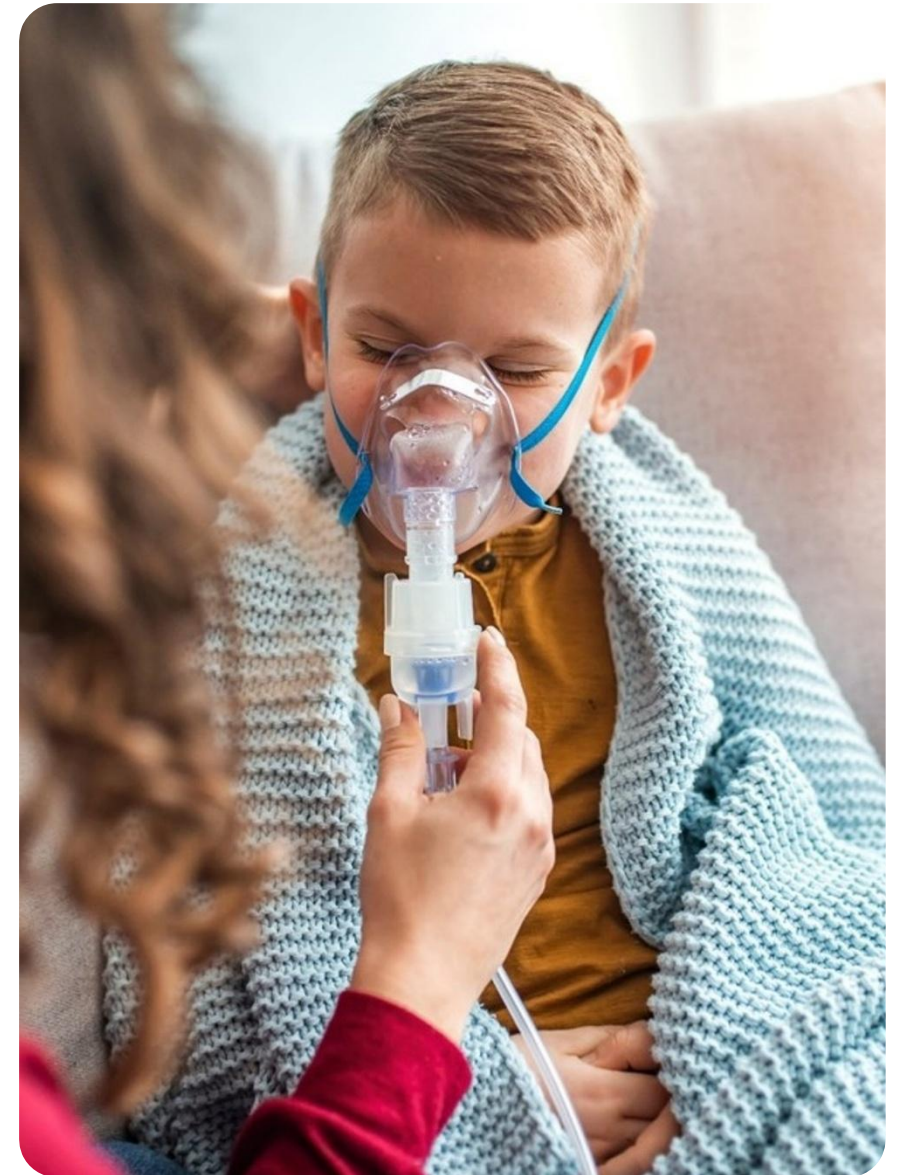


**Höhe der  
Leistung**

# Anspruch und rechtliche Grundlage

## 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**

## **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**

# EEL-Meldung

## 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



**Freistellungszeitraum**



**Ausgefallenes Brutto- und Nettoarbeitsentgelt**



**Anzahl Arbeitstage im Freistellungszeitraum**



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

# EEL-Meldung

## Neu ab 01.01.2026 im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen

- **Meldung bei bezahlter Freistellung für den gesamten Zeitraum**  
kann jetzt auch über den Datenaustausch abgesetzt werden und entlastet Arbeitgeber und Krankenkassen. Bisher erfolgte Meldung außerhalb des Datenaustausch
- **Getrennte Meldung bei häuslicher Betreuung und stationärer Mitaufnahme**  
hilft, weil nur bei häuslicher Betreuung die Arbeitstage auf den Kinderkrankengeld-Höchstanspruch angerechnet werden. Wird bei nahtlos aneinander anknüpfenden Zeiträumen nur eine Meldung abgesetzt, muss die Krankenkasse zusätzlich die Anzahl der Arbeitstage im Zeitraum der häuslichen Betreuung abfragen

# Anspruchsdauer

## Anspruchsdauer 2026

### 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

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

**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)

**Grundlage  
ist die Übermittlung der  
Entgeltdaten**  
im Rahmen des Datenaustauschs  
Entgelt-ersatzleistungen.



# BARMER Kompassmodul

## 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





# Retention Management



**Vor dem  
Mutterschutz**



**Während  
der Elternzeit**

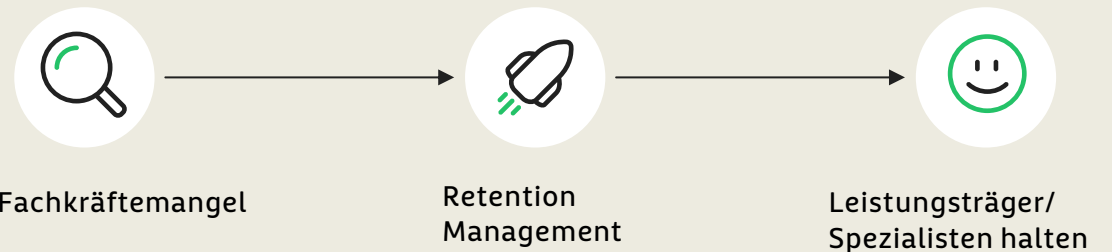


**Reboarding**

# 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**



# Von Anfang an

- **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**



**Anregungen und Ideen**



**Hand-Outs und Links**



**Best Practice**



**Leitfäden**

### Info #1

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

### Info #2

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

# Vor dem Mutterschutz

## **Checkliste Human Resources**

Etablieren Sie einen festen Prozess für Schwangerschaften und Elternzeit

## **Informationspaket**

Statten Sie Ihre Mitarbeitenden mit nützlichen Informationen aus

## **Arbeitsplatz**

Möglichkeiten für Ruhepausen schaffen

## **Übergabepan**

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



# Checkliste Schwangerschaft Human Resources

- ✓ **Gratulation/Übergabe**  
Informationspaket
- ✓ **Information**  
**der Führungskraft**
- ✓ **Gefährdungs-**  
**beurteilung**  
durchführen
- ✓ **Schwangerschafts-**  
**bescheinigung**  
anfordern
- ✓ **Informationen**  
**über Beginn**  
Schutzfrist/Resturlaub
- ✓ **Informationen**  
über Unternehmens-  
angebote für Eltern/  
Schwangere
- ✓ **Informationen über**  
Mutterschaftsgeld
- ✓ **Frühzeitige Planung**  
Übergabe und Vertretung
- ✓ **Elternzeitwunsch**  
**besprechen**
- ✓ **Information**  
über KV in der Elternzeit

# Informationspaket

## Nützliche Informationen für Ihre Mitarbeitenden

**Hebammensuche**

**Familienportal**  
Broschüren und  
Informationen vom  
Bundesministerium  
für Familien  
[Zum Familienportal](#)

**„Du bist  
willkommen“**  
Broschüre rund um  
Schwangerschaft/  
Geburt  
[Zur Broschüre](#)

**Rechte und  
Pflichten**  
Freistellungen,  
Nachweise,  
Elternzeitfristen

**Newsletter für die  
Schwangerschaft**  
[Zur Anmeldung](#)

**Mutterschaftsgeld**  
Wie beantragen?  
Wer zahlt was und  
wann?

**Teilzeitarbeit**  
Antragsfristen und  
Arbeitszeitmodelle

**BARMER Familien-  
Plus-Paket  
Extra-Leistungen  
für die  
Schwangerschaft**

# Während der Elternzeit

## **Baby-Café**

Austauschformat  
für Mitarbeitende

## **In Kontakt bleiben**

Einladung zu  
Betriebsfeiern

## **Wissenserhalt**

Online-Seminare und  
E-Learnings anbieten,  
Wiedereinstiegs-  
seminar

## **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 unbeschwerteste Zeit mit Ihrem Nachwuchs

**Kontakt halten =  
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 Paten-  
und Paten:**

Nur durch Ihr Engagement während der Elternzeit wird die Elternzeit erfolgreich umgesetzt.

**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“.

**BARMER-Beispiel:  
Elternzeit-Patenschaft  
Während der Elternzeit**

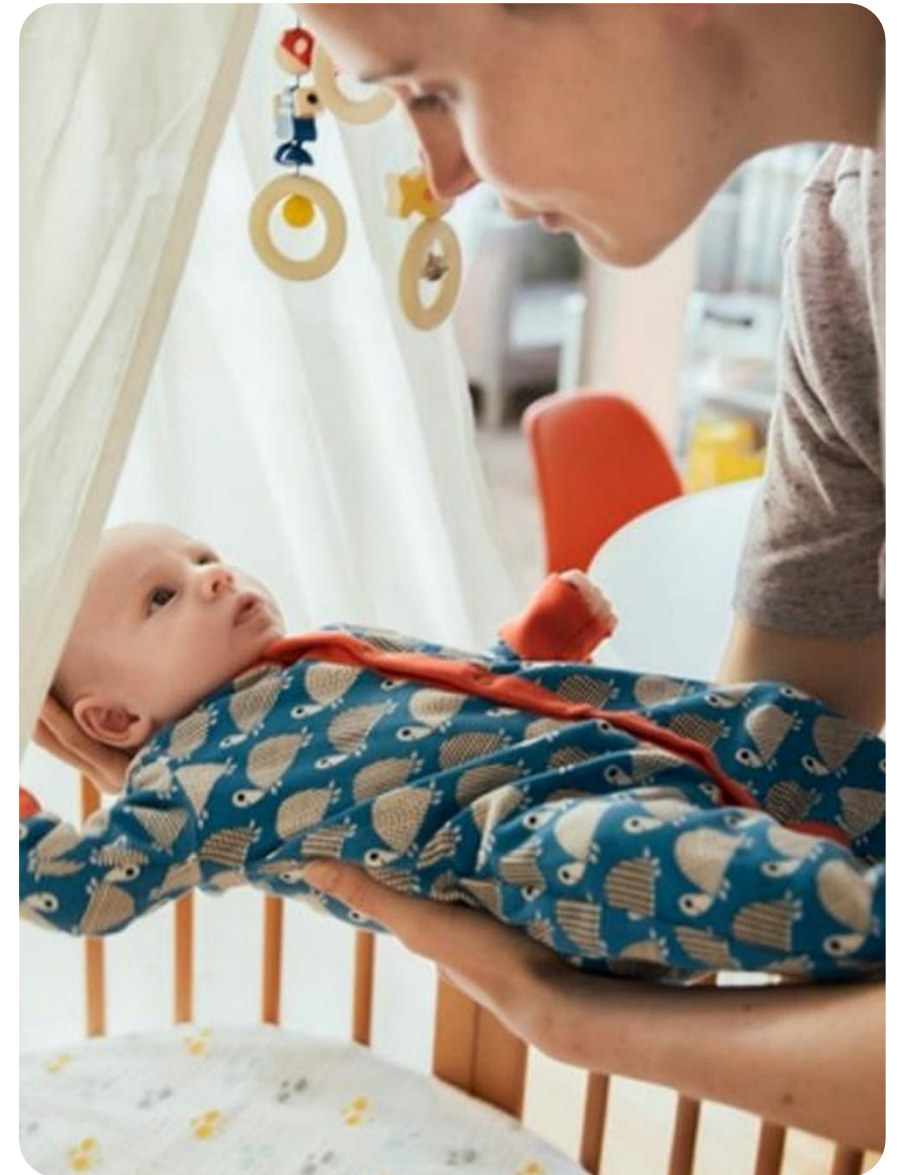


# Baby-Café in den Räumen des Unternehmens

- ✓ **Zugriffsmöglichkeit auf Elternzeitler**  
Für Väter und Mütter in Elternzeit mit ihren Kindern
- ✓ **Bindung an das Unternehmen**  
Arbeitgeber stellt Räume und Ausstattung bereit
- ✓ **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

# Wiedereinstiegsseminar

- **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

## **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

- 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



## Checkliste für den HR-Bereich

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

# 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 Kinder-  
betreuungskosten-  
zuschuss  
ist betragsmäßig  
nicht begrenzt

# Online-Seminar für Beschäftigte „Don't worry, be family“

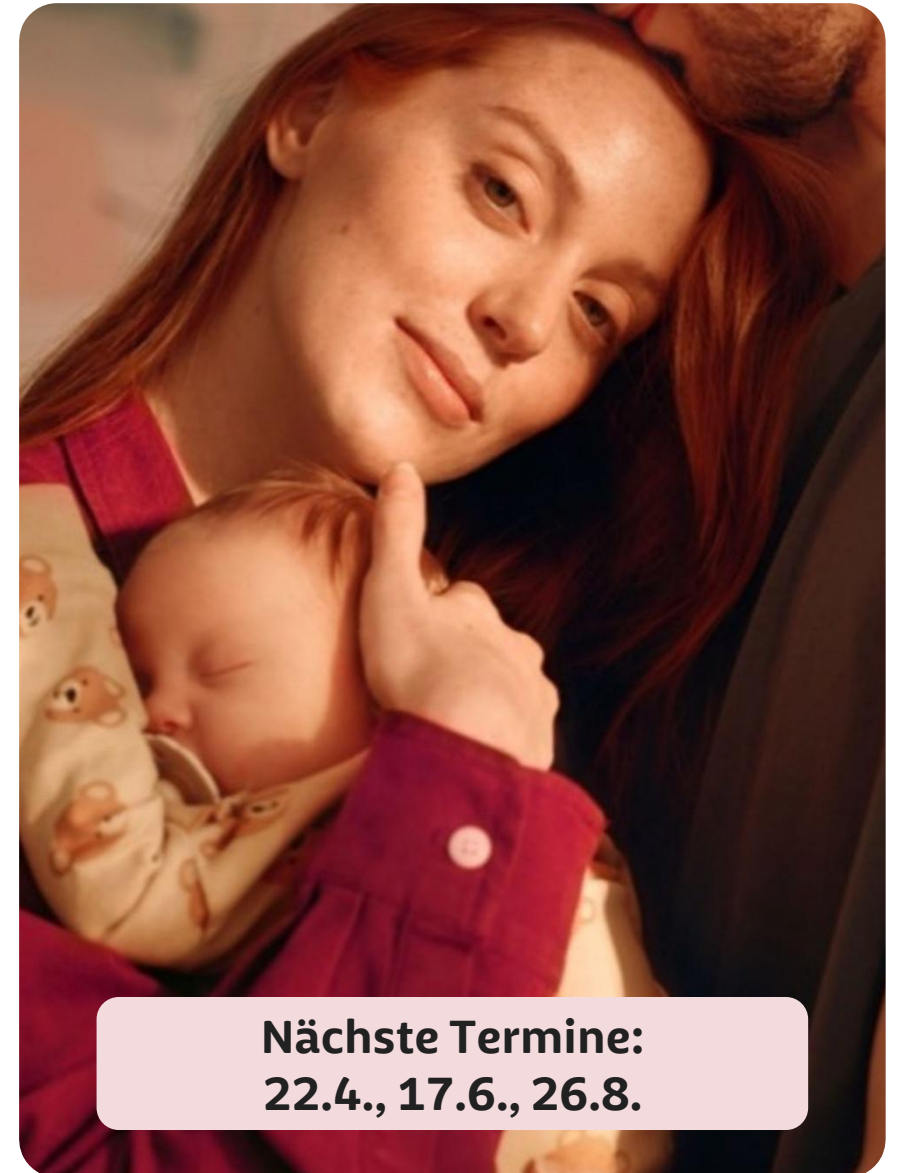
**Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden einen tollen Mehrwert und empfehlen Sie unsere Seminare für werdende Eltern weiter.**

**Um diese Themen geht es unter anderem in den Seminaren:**

- Wann beginnt und wie lange dauert der Mutterschutz?
- Wann und wo stelle ich die richtigen Anträge?
- Welche Varianten von Elternzeit und Elterngeld gibt es?



**Kostenlose Anmeldung unter:**  
[www.barmer.de/befamily](https://www.barmer.de/befamily)



**Nächste Termine:  
22.4., 17.6., 26.8.**



# Kostenloses Online-Seminar

**20.03.2026, 10-11 Uhr**

**Starke Netzwerke, starke Frauen – Netzwerken als Schlüssel zu mentaler Gesundheit und erfolgreicher Karriere**

In unserem Online-Seminar erfahren Frauen, wie sie berufliche Kontakte bewusst, strategisch und mit Freude aufbauen, starke Netzwerke für Karriere und eigenes Wohlbefinden schaffen und dem Imposter-Syndrom selbstbewusst begegnen können.



**Kostenlose Anmeldung unter:**  
[www.barmer.de/starke-netzwerke](https://www.barmer.de/starke-netzwerke)

# BARMER Firmen-Newsletter

## Unverzichtbar für die HR-Praxis



### Updates zur Sozialversicherung

Kompakt und aktuell informiert werden



### Gesundheit im Betrieb

Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung



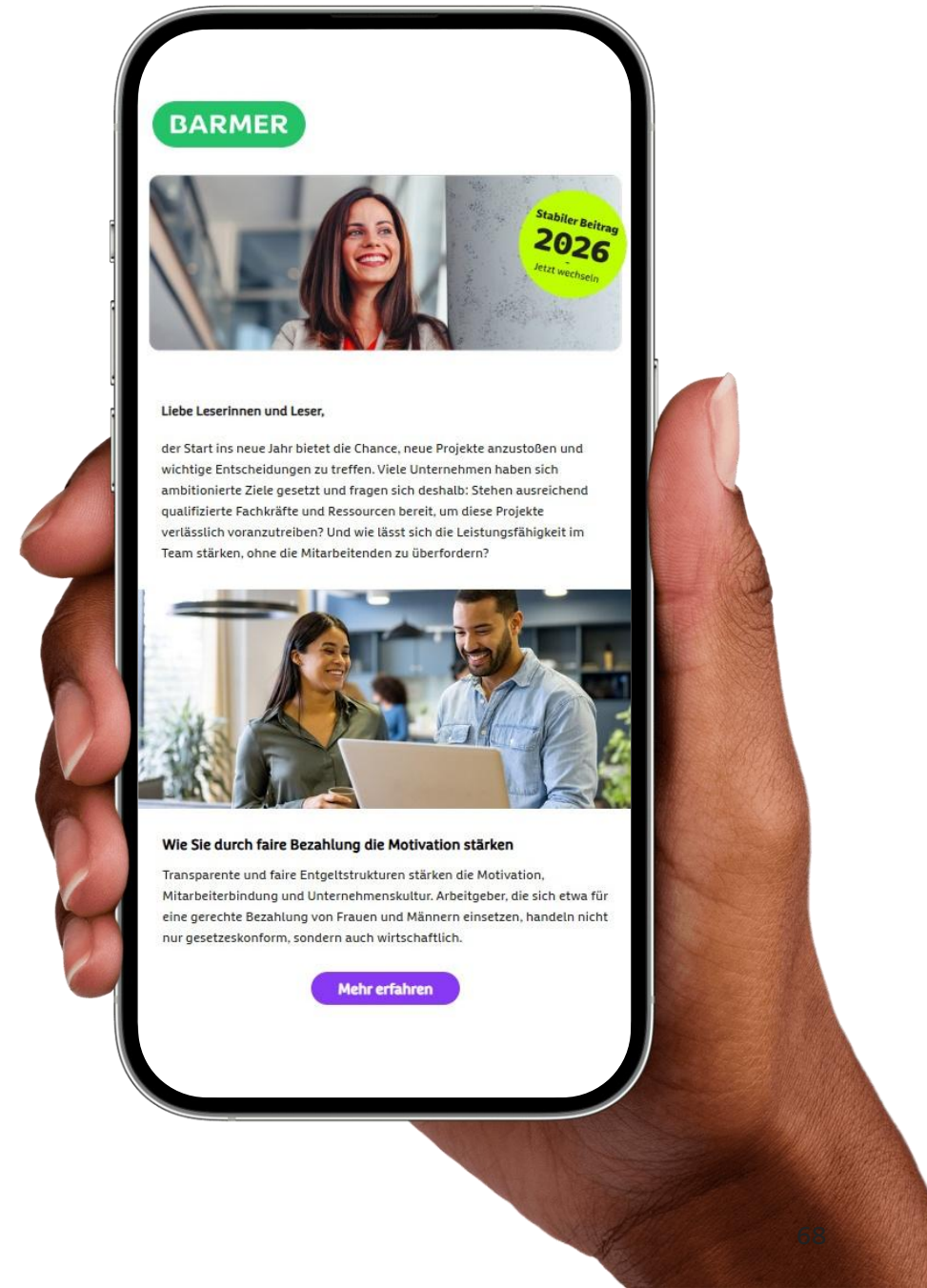
### Rechner & Tools

Leichte Planung von Personalkosten und Arbeitszeiten



**Jetzt kostenlos anmelden**

[www.barmer.de/firmennews](http://www.barmer.de/firmennews)



# Unsere Kontaktmöglichkeiten



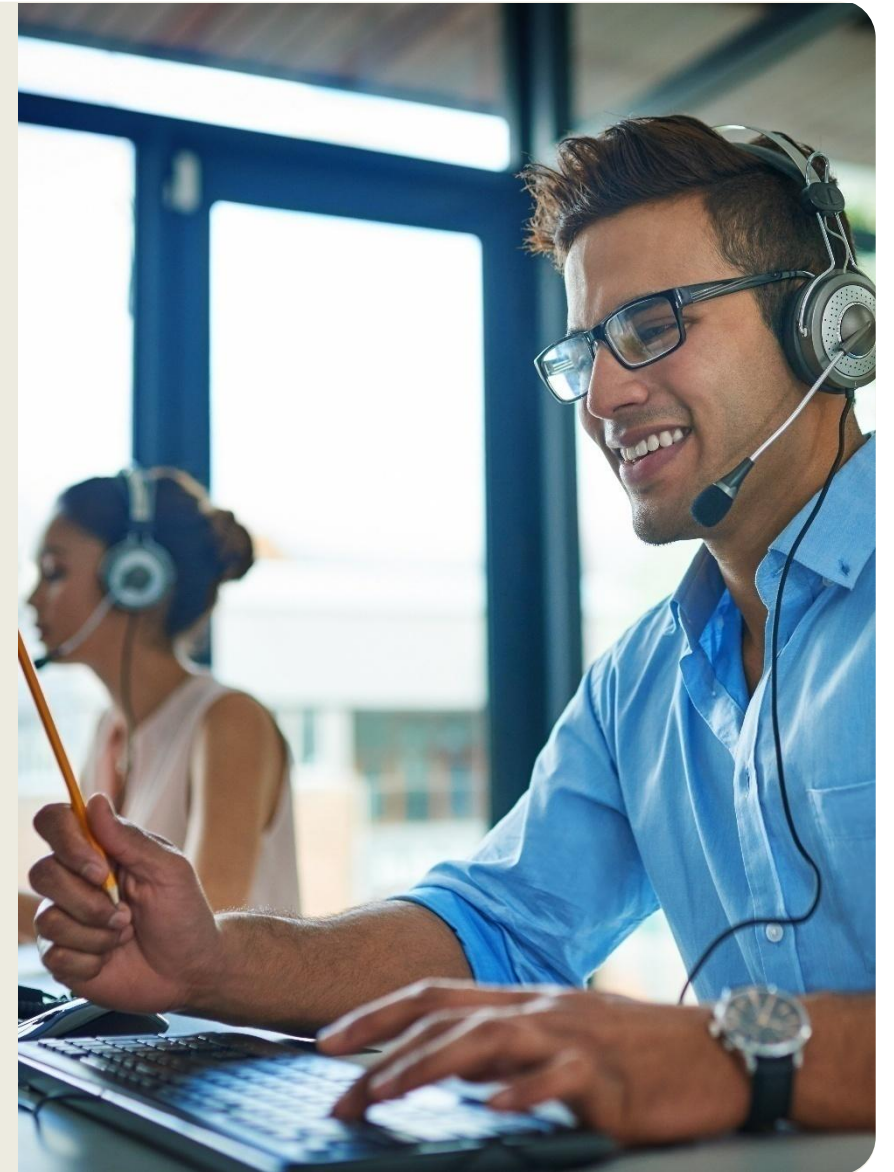
## **Telefonservice für Firmenkunden**

Nutzen Sie das BARMER Telefon – wir kümmern uns um eine schnelle Lösung.  
0202 568 333 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/firmenkontakt](http://www.barmer.de/firmenkontakt)



**Vielen Dank!**

**BARMER**