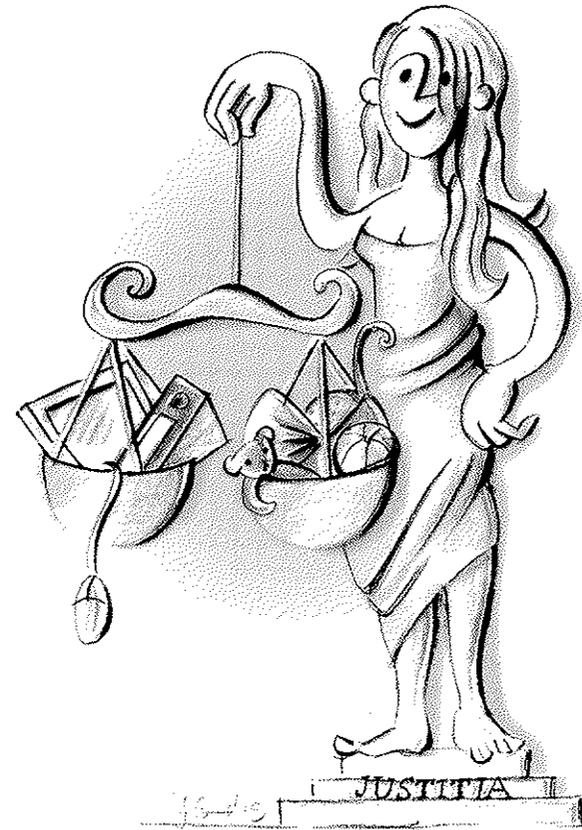


gut zu wissen

Hebammen forum

Das Fachmagazin des Deutschen Hebammenverbandes



Recht und Geld für Familien

Eine Orientierungshilfe für (werdende) Mütter und Väter

Impressum

Deutscher Hebammenverband
Gartenstraße 26, 76133 Karlsruhe
Tel. (0721) 981 89-0
info@hebammenverband.de
www.hebammenverband.de

Text: Susanne Quatt-Liedke, Redaktion Hebammenforum
Illustrationen: Julia Gandras, Berlin
Gestaltung: Gesine Krüger, Hamburg
Druck: Lochmann Grafische Produktion, Berlin

Sonderdruck Hebammenforum
September 2014

Recht und Geld für Familien

Eine Orientierungshilfe für (werdende) Mütter und Väter

Inhalt

2 Alles, was Recht ist

Recht

- 3 Hebammenhilfe
- 7 Mutterschutz
- 14 Elternzeit
- 18 Vaterschaftsanerkennung
- 20 Sorgerecht
- 22 Namensrecht

Geld

- 24 Mutterschaftsgeld
- 28 Elterngeld
- 34 Kindergeld
- 36 Landeserziehungsgeld
- 38 Betreuungsgeld

Anhang

- 40 Bücher und Internetseiten
- 43 Quellen

Alles, was Recht ist

Eine Familiengründung ändert vieles. Wie wird das Leben mit Baby sein? Was müssen wir anschaffen? Wie finden wir eine Hebamme? Wohin gehen wir zur Geburt? Und wie soll das Kind heißen? Daneben beschäftigt werdende Eltern vor allem, wie sie Beruf und Familie unter einen Hut bekommen und finanziell über die Runden kommen.

Um Schwangere und junge Familien zu unterstützen, regeln zahlreiche Gesetze besondere Bedingungen am Arbeitsplatz und finanzielle Zuwendungen wie Eltern-geld und Kindergeld. Dieses Heftchen informiert Sie über wichtige Rechte und finanzielle Ansprüche junger Familien. Es soll Ihnen Orientierung geben in der Fülle der Regelungen – denn da gibt es mehr, als Sie vielleicht denken.

Hinweis Gesetze und die sich daraus ergebenden Rechte und Regelungen werden kontinuierlich angepasst. Trotz großer Sorgfalt bei der Recherche ist nicht auszuschließen, dass die Informationen und Tipps in diesem Heftchen Fehler enthalten oder bereits kurz nach Erscheinen nicht mehr aktuell sind. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann keine Haftung übernommen werden.



HEBAMMENHILFE

MUTTERPASS AUSSTELLEN

SCHWANGERSCHAFT

Recht

Hebammenhilfe

Jede Schwangere und frischgebackene Mutter hat Anspruch auf Hebammenhilfe, also Betreuung durch eine Hebamme während Schwangerschaft, Geburt, Wochenbett und der gesamten Stillzeit. Das ist im fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) gesetzlich geregelt. Die Kosten übernimmt die gesetzliche Krankenkasse oder das Sozialamt. Wer in einer privaten Krankenkasse versichert ist, sollte klären, welche Leistungen bezahlt werden.

Schon in der Schwangerschaft ist eine Hebamme die kompetente Ansprechpartnerin. Sie kann eine Schwangerschaft feststellen, den Mutterpass ausstellen und die Schwangerenvorsorge-Untersuchungen nach den Mutterschafts-Richtlinien durchführen – außer Ultraschall-Untersuchungen. Die Vorsorge-Untersuchungen können bei einer Hebamme oder einer Frauenärztin/einem Frauenarzt in Anspruch genommen werden oder auch im Wechsel bei Hebamme und Ärztin/Arzt.

Gibt es Probleme in der Schwangerschaft, wie einen erhöhten Blutdruck oder einen Schwangerschaftsdiabetes, betreuen Hebamme und Ärztin/Arzt die Schwangere gemeinsam.

Hebammen beraten und geben Hilfe bei Schwangerschaftsbeschwerden, bereiten Frauen (und Männer) in Geburtsvorbereitungskursen auf die Geburt und das Elternsein vor und sind wichtige Vertrauenspersonen für alle Fragen rund um Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett.



MITTEILUNG AN ARBEITGEBER

MUTTERSCHUTZ

ARBEITSSCHUTZ, KÜNDIGUNGSSCHUTZ

SCHWANGERENVORSORGE

Während der Geburt steht jeder gebärenden Frau eine Hebamme zur Seite – egal, ob sie ihr Kind in einer Klinik, einem Geburtshaus, einer Praxis oder zu Hause auf die Welt bringt. Auch das ist gesetzlich geregelt: Frauen haben einen Anspruch auf die freie Wahl des Geburtsortes und auf Geburtshilfe durch eine Hebamme – auch bei einem Kaiserschnitt.

Hebammen unterstützen Frauen während der Wehen und bei der Geburt. Sie dürfen und können selbstständig eine Geburt leiten und haben mit ihrem medizinischen Fachwissen im Blick, wann es zu Komplikationen kommt und eine Ärztin/ein Arzt hinzugerufen werden muss.

In den ersten Stunden nach der Geburt versorgt die Hebamme die Mutter und das Neugeborene: Sie kontrolliert, ob es Mutter und Kind gut geht, und unterstützt das erste Stillen und Kennenlernen der Familie.

In der ersten Zeit nach der Geburt betreut die Hebamme Mutter und Kind im Wochenbett. Sie überwacht die Rückbildung der Gebärmutter, die Heilung von Geburtsverletzungen und die hormonelle Umstellung der Mutter sowie die Abheilung des Nabels, das Gewicht und das Trinkverhalten des Kindes. Hebammen unterstützen Mütter bei der Pflege des Babys und beim Stillen oder einer alternativen Ernährung des Kindes.

Die Hebamme ist Ansprechpartnerin für die ganze Familie, wenn es um den Familienalltag und den Umgang mit dem neuen Familienmitglied geht: Wie wickeln wir das Baby richtig? Was hilft bei wunden Brustwarzen? Wo soll das Baby am besten schlafen? Schreit unser Kind zu häufig? Wie verhüten wir in der Stillzeit?

MUTTERSCHUTZ

HEBAMMENHILFE

SCHWANGEREMVORSORGE



GEBURTSVORBEREITUNG

SCHWANGERSCHAFT

Welche Hebammenleistungen bezahlt die Krankenkasse?

In der Hebammenvergütungsvereinbarung ist vertraglich festgelegt, für welche Hebammenleistungen gesetzliche Krankenkassen die Kosten übernehmen.

gut zu wissen Mit einigen Krankenkassen gibt es zusätzliche Vereinbarungen, deshalb lohnt sich eine Nachfrage bei der eigenen Kasse.

In der Schwangerschaft werden alle Vorsorge-Untersuchungen (inklusive Blut- und Urinuntersuchungen), Beratungen, Termine bei Schwangerschaftsbeschwerden und 14 Stunden Geburtsvorbereitung in einer Gruppe bezahlt.

gut zu wissen Die Schwangerschaftsvorsorge-Untersuchungen können bei einer Hebamme oder einer Frauenärztin/einem Frauenarzt oder auch im Wechsel bei Hebamme und Ärztin/Arzt in Anspruch genommen werden.

Auch alle Kosten für die Hebammenhilfe bei Wehen und Geburtshilfe bei einer Hausgeburt, in einem Geburtshaus, in einer Hebammenpraxis oder in einem Krankenhaus (auch als Beleggeburt) werden von der Krankenkasse komplett übernommen. Dazu gehört auch eine Untersuchung des Babys in den ersten 24 Lebensstunden und – falls notwendig – die Versorgung einer Geburtsverletzung der Mutter.

gut zu wissen In der außerklinischen Geburtshilfe und auch in einigen Modellen der klinischen Beleggeburtshilfe erhalten Hebammen eine so genannte Rufbereitschaftspauschale. Diese wird nicht von allen Krankenkassen übernommen.

In den ersten zehn Tagen nach der Geburt kann die Hebamme bis zu zweimal am Tag für einen Wochenbettbesuch kommen – in die Klinik oder nach Hause. Danach sind weitere 16 Hausbesuche oder Beratungen per Telefon, SMS oder E-Mail in den ersten acht Wochen nach der Geburt des Babys vorgesehen, nach ärztlicher Anordnung auch länger.

Bei Fragen zum Stillen, zur Ernährung und zur Beikost werden bis zu acht weitere Beratungen im ersten Lebensjahr des Kindes bezahlt – bei Stillkindern auch darüber hinaus, bis zum Abstillen.

Außerdem übernehmen Krankenkassen die Kosten für zehn Stunden Rückbildungsgymnastik in einer Gruppe bei einer Hebamme, wenn der Kurs spätestens neun Monate nach der Geburt abgeschlossen wird.

gut zu wissen Mit Rückbildungsgymnastik soll neben der allgemeinen Beweglichkeit und Fitness vor allem die Beckenbodenmuskulatur wieder aufgebaut und trainiert werden. Das ist auch nach einem Kaiserschnitt wichtig.

Hebammen leisten auch Hilfe bei einer Fehl- oder Totgeburt. Auch Mütter, deren Kind vor, bei oder nach der Geburt gestorben ist, haben Anspruch auf Wochenbettbetreuung durch eine Hebamme.

Unabhängig von der Mutter hat auch jedes Kind einen Anspruch auf Hebammenhilfe – zum Beispiel wenn die Mutter im Krankenhaus behandelt wird oder das Kind adoptiert wurde.

gut zu wissen Hebammen rechnen ihre Leistungen und Auslagen für benötigte Materialien und apothekenpflichtige Arzneimittel direkt mit den gesetzlichen Krankenkassen ab. Privat Versicherte und Selbstzahlerinnen erhalten eine Hebammenrechnung nach der Privatgebührenverordnung des jeweiligen Bundeslandes.

Wie finde ich eine Hebamme?

Viele Hebammen haben eine eigene Website oder sind über Internet-Suchmaschinen zu finden. Auch über den Deutschen Hebammenverband können Sie eine Hebamme suchen: www.hebammenverband.de → Familie → Hebammensuche.

In den meisten Landkreisen, Kommunen und Städten gibt es regionale Hebammenlisten, die in Gesundheitsämtern, Beratungsstellen und Familienbildungsstätten, in Hebammen- und Arztpraxen, Apotheken und Kliniken ausliegen. In diesen Listen sind neben den Kontaktadressen auch die Leistungen angegeben, die die jeweilige Hebamme anbietet. Viele dieser Listen sind auch online oder über die Krankenkassen verfügbar.

Vielleicht kann auch Ihre Freundin, Nachbarin oder Kollegin eine Hebamme empfehlen.

gut zu wissen Wer sich früh um eine Hebamme bemüht, hat mehr von ihr: im besten Fall eine Begleitung vor, während und nach der Geburt des Babys.

Mutterschutz

Allen Frauen, die angestellt arbeiten, steht während der Schwangerschaft und nach der Geburt eines Kindes ein besonderer Schutz zu. In Deutschland hat dieser so genannte Mutterschutz eine lange Tradition: Bereits Ende des 19. Jahrhunderts wurden erste Beschäftigungsverbote für Frauen nach einer Geburt eingeführt – und seitdem sind die Schutzbestimmungen für Schwangere und Mütter ständig verbessert worden.

Heute sorgen die gesetzlichen Mutterschutzvorschriften dafür, dass Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter vor Gefährdungen, Gesundheitsschäden oder Überforderung am Arbeitsplatz geschützt werden, dass sie keine finanziellen Nachteile haben oder ihnen während der Schwangerschaft und einige Zeit danach gekündigt wird.

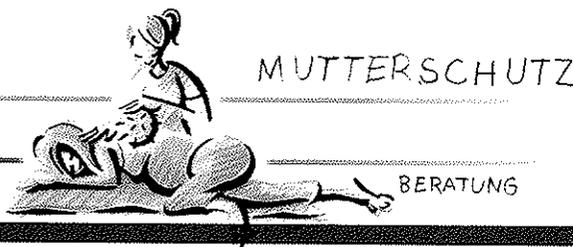
Die Schutzvorschriften sollen es berufstätigen Frauen erleichtern, Berufstätigkeit und Mutterwerden und -sein zu vereinbaren. Sie werden durch das Mutterschutzgesetz (MuSchuG) und das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Daneben gibt es noch weitere gesetzliche Bestimmungen, um gebärfähige Frauen, werdende und stillende Mütter am Arbeitsplatz zu schützen, zum Beispiel die Verordnung zum Schutz der Mutter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) oder die Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (RöV). Im eigenen Interesse – und natürlich im Interesse des Kindes – sollten sich Frauen an die Schutzvorschriften halten und auch auf deren Einhaltung durch den Arbeitgeber bestehen.

Die meisten Regelungen enthält das Mutterschutzgesetz (MuSchuG). Es gilt für alle Schwangeren und Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen – auch für Teilzeitbeschäftigte, Hausangestellte, Heimarbeiterinnen, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende. Das MuSchuG gilt jedoch nicht für Selbstständige, Freiberuflerinnen, Hausfrauen und auch nicht für Adoptivmütter. Für Beamtinnen und Soldatinnen gelten besondere Regelungen des Beamtenrechts und der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen.

gut zu wissen Ein Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung hat unter anderem die Aufgabe, über die Einhaltung der Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmerin zu wachen und bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren für werdende und stillende Mütter mitzuwirken (Betriebsverfassungsgesetz § 80, 85, 88 und 89).

HEBAMMENHILFE

HILFE BEI BESCHWERDEN



BERATUNG

SCHWANGERSCHAFT

Ab wann gelten die Schutzbestimmungen?

Die Mutterschutzbestimmungen gelten erst, wenn der Arbeitgeber über die Schwangerschaft informiert wird. Nach dem MuSchuG sollen Schwangere ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den wahrscheinlichen Geburtstermin mitteilen, sobald sie davon wissen. Eine bestimmte Frist, bis wann diese Mitteilung gemacht werden soll, gibt es nicht. Es ist eine Empfehlung im Interesse der Schwangeren und des Kindes – denn der Arbeitgeber muss von der Schwangerschaft wissen, damit er die Schutzvorschriften einhalten kann.

Die Mitteilung kann formlos, mündlich (auch telefonisch), schriftlich, persönlich oder durch einen Boten erfolgen – allerdings immer beim Arbeitgeber oder seinem Vertreter. Das kann die Personalsachbearbeiterin oder die Filialleiterin sein oder die unmittelbare Vorgesetzte, wenn diese eine ähnliche Stellung hat. Der Arbeitgeber darf die Information der Schwangerschaft nicht unbefugt an Dritte weitergeben. Dem Arbeitsschutz- oder Gewerbeaufsichtsamt und dem Betriebsrat/Personalrat/Mitarbeitervertretung gegenüber ist er allerdings zur Mitteilung verpflichtet, denn sie sollen sich um die Situation der Schwangeren und Stillenden am Arbeitsplatz kümmern und die Anwendung und Einhaltung des MuSchuG überprüfen.

gut zu wissen Am besten teilt man seinem Arbeitgeber die Schwangerschaft schriftlich mit und bittet um eine Eingangsbestätigung – falls später im Streitfall belegt werden muss, dass/wann der Arbeitgeber informiert wurde.

Es genügt auch die Mitteilung, vermutlich schwanger zu sein. Es ist dann die Entscheidung des Arbeitgebers, ob er die Vermutung durch eine Bescheinigung einer Hebamme, einer Ärztin oder eines Arztes belegt haben möchte.

gut zu wissen Verlangt der Arbeitgeber eine Bescheinigung einer Hebamme, einer Ärztin oder eines Arztes über die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Geburtstermin, ist er verpflichtet, die Kosten dafür zu übernehmen. Hat die Schwangere von sich aus die Bescheinigung besorgt, braucht der Arbeitgeber die Kosten nicht zu erstatten.

Von dem Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber von der Schwangerschaft Kenntnis hat, ist er straf- und zivilrechtlich für die Einhaltung der Vorschriften des MuSchuG verantwortlich – außerdem darf er der Frau dann nicht mehr kündigen.

Die wichtigsten Mutterschutzrechte**Schutzfristen vor und nach der Geburt**

Insgesamt gilt für Frauen vor und nach einer Geburt eine Schutzfrist von 14 Wochen (18 bei Früh- und Mehrlingsgeburten) – sechs Wochen vor und acht beziehungsweise zwölf Wochen nach der Geburt. Der Tag der Geburt wird nicht mitgezählt.

Die Berechnung der Mutterschutzfristen richtet sich nach einer Bescheinigung einer Hebamme, Ärztin oder eines Arztes über den mutmaßlichen Geburtstermin. Dieser attestierte Termin ist für alle Beteiligten verbindlich – es sei denn, die Bescheinigung wird berichtigt. Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor diesem errechneten Geburtstag. Kommt das Kind später auf die Welt als errechnet, verlängert sich die Schutzfrist vor der Geburt um die entsprechenden Tage. Wird das Kind dagegen vor dem errechneten Termin geboren, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum.

Die Schutzfrist nach einer Geburt gilt auch, wenn das Kind tot geboren wird oder nach der Geburt stirbt, bei einer Fehlgeburt oder einem Schwangerschaftsabbruch dagegen nicht.

In den letzten sechs Wochen vor der Geburt darf eine berufstätige Schwangere nicht von ihrem Arbeitgeber beschäftigt werden – es sei denn, die Schwangere erklärt sich dazu ausdrücklich bereit. Diese Erklärung kann sie allerdings jederzeit widerrufen. In den ersten acht Wochen (zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten) nach der Geburt gilt hingegen ein absolutes Beschäftigungsverbot.

gut zu wissen Während der Schutzfrist erhalten berufstätige und arbeitslose Frauen Mutterschaftsgeld als Lohnersatzzahlung von der gesetzlichen Krankenkasse oder dem Bundesversicherungsamt.

Kündigungsschutz

Das MuSchuG verbietet dem Arbeitgeber, einer Frau während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Geburt das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Nimmt die Mutter nach der Geburt Elternzeit, verlängert sich der Kündigungsschutz sogar bis zum Ende der Elternzeit.

Außerdem sind unzulässig: Änderungskündigungen, Kündigungen eines nicht befristeten Probearbeitsverhältnisses sowie Kündigungen, die während der Schutzfrist ausgesprochen werden, aber aufgrund langer Kündigungsfristen erst nach Ablauf der Schutzfrist wirksam werden. Ausnahmen sind nur in besonderen Situationen möglich, beispielsweise bei Insolvenz oder Teil-Stilllegung des Unternehmens.

Wusste der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung nichts von der Schwangerschaft, gilt das Kündigungsverbot nur, wenn die Frau den Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Kündigungszugang über die Schwangerschaft informiert.

gut zu wissen Das Kündigungsverbot gilt nur für den Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerin kann während der Schwangerschaft und der Mutterschutzfrist nach der Geburt das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung von Kündigungsfristen zum Ende der Schutzfrist nach der Geburt kündigen (§ 10 MuSchuG).

Ein vorzeitiges Ende der Schwangerschaft muss dem Arbeitgeber unverzüglich mitgeteilt werden. Hat die Frau eine Fehlgeburt oder entscheidet sie sich für einen Schwangerschaftsabbruch, endet damit auch der Kündigungsschutz. Er bleibt allerdings bestehen, wenn das Kind tot geboren wird, nach der Geburt stirbt oder die Mutter es zur Adoption freigibt.

Freistellung für Untersuchungen

Sind die Schwangerschaftsvorsorge-Untersuchungen nach den aktuellen Mutterschafts-Richtlinien nur während der Arbeitszeit der Schwangeren möglich, muss der Arbeitgeber die werdende Mutter hierfür freistellen – ohne dass ihr daraus ein Verdienstaussfall entsteht.

Schutz von Mutter und Kind am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass vom Arbeitsplatz, einschließlich der Maschinen, Geräte und Werkzeuge, keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter und ihres Kindes ausgeht, und dass entsprechende Schutzmaßnahmen bestimmt, durchgeführt und eingehalten werden.

Ist auch mit entsprechenden Maßnahmen zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten die Sicherheit und Gesundheit der Schwangeren und ihres Kindes oder der Stillenden nicht zu gewährleisten, oder ist der zu treffende Aufwand nachweislich unverhältnismäßig und nicht zumutbar, dann muss der Arbeitgeber einen Arbeitsplatzwechsel der Frau ermöglichen.

Ist auch ein Arbeitsplatzwechsel nicht möglich oder der Frau nicht zumutbar, dann darf sie so lange nicht beschäftigt werden, wie es zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit erforderlich ist. In dieser Zeit erhält die Frau Mutterschutzlohn als Verdienstersatz (§ 11 MuSchuG).

Bis zur endgültigen Klärung durch eine fachkundige Überprüfung des Arbeitsplatzes kann eine Ärztin oder ein Arzt ausnahmsweise auch ein vorläufiges Beschäftigungsverbot aussprechen – wenn aus ärztlicher Sicht vom Arbeitsplatz Gefahren für Mutter und Kind ausgehen.

gut zu wissen Ein Arbeitgeber muss Schwangeren und Stillenden ermöglichen, sich während der Pausen unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und sich auszuruhen – falls erforderlich auch während der Arbeitszeit, denn das MuSchuG sieht die Gewährung ausreichender bezahlter Erholungspausen vor.

Beschäftigungsverbote

Bestimmte Arbeiten dürfen während einer Schwangerschaft (und teilweise auch in der Stillzeit) gar nicht ausgeübt werden (§ 4 MuSchuG).

Ein generelles Beschäftigungsverbot gilt für

- schwere körperliche Arbeit und Arbeiten, bei denen regelmäßig mehr als 10 Kilogramm gehoben, bewegt oder befördert werden müssen,
- Tätigkeiten, bei denen Arbeitnehmerinnen schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen ausgesetzt sind (Staub, Gase oder Dämpfe, chemische, biologische und physikalische Schadstoffe, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Stöße, Lärm),
- das Schälen von Holz,
- Arbeit mit häufigem Strecken oder Beugen oder bei der ständig mehr als vier Stunden täglich gestanden werden muss (ohne die Möglichkeit einer Unterbrechung durch Gehen oder Sitzen),
- Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr und erhöhter Gefahr für eine Berufskrankheit,
- die Tätigkeit als Bus- oder Taxifahrerin ab dem vierten Schwangerschaftsmonat,
- Akkord- und Fließbandarbeiten,
- Mehr-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr.

gut zu wissen Für das Verbot von Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit gibt es eine Ausnahme in den ersten vier Schwangerschaftsmonaten und in der Stillzeit für Krankenhäuser, Hotels, Gaststätten, Landwirtschaft, Theater- und Musikaufführungen (§ 8 MuSchuG).

Zu den biologischen Gefahrstoffen zählen beispielsweise auch Toxoplasmen und Rötelviren, wenn die Arbeitnehmerin keine ausreichende Immunität hat.

Für Bildschirmarbeit gibt es kein generelles Beschäftigungsverbot, denn neuere Untersuchungen lassen keinen Zusammenhang zwischen Gesundheitsstörungen und den elektronischen und magnetischen Feldern an Bildschirmarbeitsplätzen erkennen. Um einen gesundheitsgerechten Arbeitsplatz für Schwangere und Stillende zu gewährleisten, wird empfohlen, eine lang andauernde einseitige Körperhaltung, monotone Tätigkeiten und Zeitdruck zu vermeiden und/oder für wechselnde Tätigkeiten und eine geeignete Pausenregelung zu sorgen.

Neben den generellen, arbeitsplatzbezogenen Beschäftigungsverboten können auch so genannte individuelle Beschäftigungsverbote gelten (§ 3 MuSchuG). Sie werden von einer Ärztin oder einem Arzt im Einzelfall attestiert, wenn durch die Fortführung der Beschäftigung die Gesundheit von Mutter oder Kind konkret gefährdet ist. Ein persönliches, individuelles Beschäftigungsverbot kann zum Beispiel gelten bei starkem Erbrechen bei bestimmten Gerüchen, der Neigung zu Fehlgeburten oder bei besonderem psychischem Stress – auch in der Zeit nach der Geburt (maximal sechs Monate), wenn die Frau beispielsweise noch nicht wieder voll leistungsfähig ist und die volle Beschäftigung ihrer Rekonvaleszenz entgegenwirkt.

Beschäftigungsverbote können total oder teilweise ausgesprochen werden. Teilweise oder partielle Beschäftigungsverbote gelten nur für bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitszeiten. Das ärztliche Attest muss die Art, den Umfang und die Dauer des Beschäftigungsverbots und der -beschränkung eindeutig und verständlich beschreiben.

gut zu wissen Durch Beschäftigungsverbotszeiten darf den Frauen kein finanzieller Nachteil entstehen. Sie haben in diesen Zeiten Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Mutterschutzlohn als Ersatzzahlung in voller Höhe ihres üblichen Verdienstes – mit Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen (§ 11 MuSchuG). Der Mutterschutzlohn ist steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Schutz und Stillzeiten für stillende Mütter am Arbeitsplatz

Auch stillende Mütter sind am Arbeitsplatz besonders geschützt: Sie dürfen nicht mit bestimmten Gefahrstoffen arbeiten, keine Akkord- und Fließbandarbeit und keine körperlich schwere oder belastende Tätigkeit verrichten. Auch Mehr-, Sonn- und Feiertags- sowie Nacharbeit ist für Stillende nicht erlaubt.

Nach dem MuSchuG ist stillenden Frauen auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit frei zu geben (§ 7 MuSchuG).

gut zu wissen Als Stillende gelten auch die Mütter, die ihre Muttermilch abpumpen und sie ihrem Kind mit der Flasche füttern.

Wie viel Zeit für das Stillen benötigt wird, ist individuell. Auf jeden Fall sind die Wegezeiten vom Arbeitsplatz zur Wohnung, das Versorgen des Säuglings, eventuelle Umkleidezeiten und so weiter zu berücksichtigen, denn die Arbeitnehmerin soll die Möglichkeit haben, in Ruhe zu stillen.

Während der Arbeitszeit sieht das MuSchuG Mindeststillpausen von zweimal täglich einer halben Stunde oder einmal pro Tag einer Stunde vor. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden ist zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn es keine Stillgelegenheit in der Nähe des Arbeitsplatzes gibt, einmal mindestens 90 Minuten. (Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.)

gut zu wissen Die Stillzeiten dürfen von der stillenden Mutter nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen angerechnet werden. Auch teilzeitbeschäftigte Mütter haben einen Anspruch auf Stillzeiten. Stillzeiten gelten als bezahlte Pausen, und es darf den Frauen dadurch kein Verdienstausschlag entstehen (§ 7 MuSchuG).

Eine maximale zeitliche Grenze für den Anspruch auf Stillzeiten ist im MuSchuG § 7 nicht ausdrücklich vorgesehen. Auf Verlangen des Arbeitgebers – und auf seine Kosten – ist die Stillende verpflichtet, eine Stillbescheinigung einer Hebamme, Ärztin oder eines Arztes vorzulegen.

gut zu wissen Nach dem Abstillen ist die berufstätige Mutter zu einer Mitteilung darüber an ihren Arbeitgeber verpflichtet.

MUTTERSCHUTZ
ARBEITSSCHUTZ



HEBAMMENHILFE
SCHWANGEREMVORSORGE

HILFE BEI BESCHWERDEN UND WEHEN

SCHWANGERSCHAFT

Elternzeit

Mütter und Väter haben mit der Elternzeit die Möglichkeit, eine unbezahlte Auszeit vom Beruf zu nehmen oder ihre Arbeit zu reduzieren, um Zeit für das Kind zu haben.

gut zu wissen Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz – er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens acht Wochen vor deren Beginn (§ 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG).

Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Eltern – auch Adoptiveltern und eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartner – haben als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer jeder einen eigenen Anspruch auf Elternzeit, wenn

- sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben,
- sie ihr Kind überwiegend selbst erziehen und betreuen,
- sie nicht mehr als 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeiten und
- ihr Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthaltsort in Deutschland ist.

gut zu wissen Auch Auszubildende haben einen Anspruch auf Elternzeit. Die Elternzeit wird jedoch nicht auf die Berufsbildungszeiten angerechnet – der Ausbildungsvertrag verlängert sich um die in Anspruch genommene Elternzeit.

Wann und wie lange kann Elternzeit in Anspruch genommen werden?

Die meisten Mütter nehmen gleich im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Geburt die Elternzeit. Die acht- beziehungsweise zwölfwöchige Schutzfrist wird dann auf die Gesamtdauer der Elternzeit – längstens 36 Monate – angerechnet. Bei Vätern kann die Elternzeit ab der Geburt des Babys beginnen.

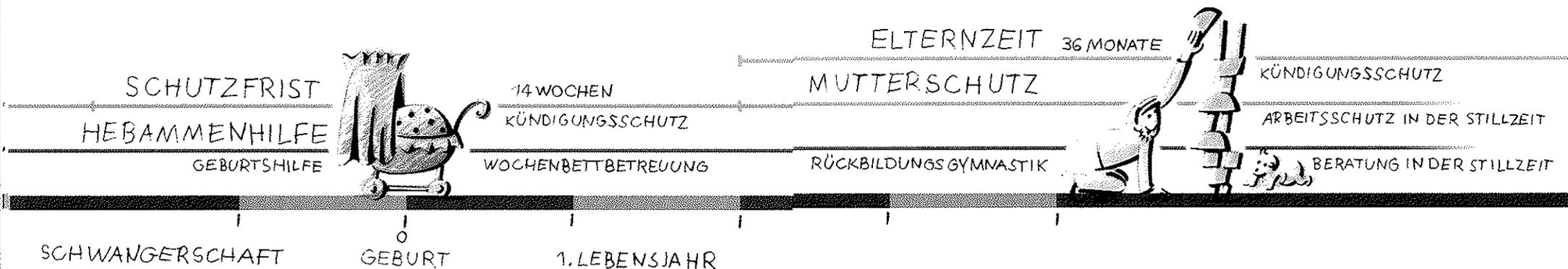
gut zu wissen Elternzeit gilt für jedes Kind – auch bei Mehrlingsgeburten.

Mütter und Väter können Elternzeit aber auch erst später in Anspruch nehmen: Bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes kann sie anteilig, das heißt von der Mutter oder dem Vater allein oder von beiden Eltern zeitweise, oder ganz gemeinsam genommen werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers können sogar bis zu zwölf Monate der Elternzeit für später aufgehoben werden – bis zum achten Geburtstag des Kindes.

gut zu wissen Bei einem Arbeitgeberwechsel ist der neue Arbeitgeber nicht an die Zustimmung des vorigen Arbeitgebers gebunden – er kann ohne Begründung ablehnen.

Bei einem adoptierten Kind kann Elternzeit von maximal drei Jahren ab der Aufnahme und längstens bis zum achten Geburtstag des Kindes genommen werden (§ 15 BEEG).

Stirbt ein Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes (§ 16 BEEG).



Wann, wie und wo muss Elternzeit angemeldet werden?

Elternzeit muss beim Arbeitgeber schriftlich angemeldet werden. Es ist keine Zustimmung des Arbeitgebers notwendig; wer die Bedingungen für Elternzeit erfüllt, hat einen Rechtsanspruch darauf. Eine Anmeldefrist muss allerdings eingehalten werden: Spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Elternzeitbeginn muss der Arbeitgeber informiert werden. Kommt die Anmeldung zu spät, verschiebt sich der Beginn entsprechend.

Am besten lässt man sich bei einer persönlichen Übergabe den Empfang des Anmeldeschreibens bestätigen oder man schickt es mit der Post per Einschreiben mit Rückschein – denn für die fristgerechte Geltendmachung der Elternzeit ist der Eingang der schriftlichen Mitteilung beim Arbeitgeber entscheidend.

gut zu wissen Eine kürzere Anmeldefrist für Elternzeit ist nur in Ausnahmen möglich – zum Beispiel bei einer Frühgeburt für die Elternzeit des Vaters ab der Geburt oder bei einer kurzfristigen Adoptionszusage.

Für die Anmeldung der Elternzeit genügt ein formloses Schreiben, für welche Zeiten Elternzeit beantragt wird – mit konkreten Kalenderdaten für den Beginn und das Ende. Mit der ersten Anmeldung der Elternzeit müssen die Elternzeiten in den nächsten zwei Jahren verbindlich festgelegt werden (§ 16 BEEG). Damit soll einerseits der Arbeitgeber Planungssicherheit erhalten, aber andererseits von Eltern nicht verlangt werden, bereits jetzt alle zulässigen Zeitabschnitte bis zum achten Geburtstag des Kindes festzulegen.

Wer zunächst nur zwei Jahre Elternzeit beantragt hat, kann dann fristgerecht (mindestens sieben Wochen vorher) erneut Elternzeit beantragen, um den maximalen Anspruchszeitraum von drei Jahren weiter oder ganz zu nutzen.

gut zu wissen Jeder Elternteil kann seine Elternzeit in maximal zwei Zeitabschnitte aufteilen – mit der Zustimmung des Arbeitgebers auch in mehr. Eine Mindestdauer der Elternzeit oder einzelner Elternzeitabschnitte ist nicht festgelegt.

Die Dauer und Lage der Elternzeit sollte gut geplant werden, denn eine vorzeitige Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit ist nur mit einer Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 BEEG).

Ausnahmen für eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder eines besonderen Härtefalls (schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes oder bei erheblich gefährdeter Existenz der Eltern nach Elternzeitantragstellung) kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen und nur schriftlich ablehnen. Dann bleibt noch die Klagemöglichkeit vor dem Arbeitsgericht.

gut zu wissen Nach der Elternzeit haben Eltern einen Anspruch, auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren – zumindest aber auf einen gleichwertigen, der sie auch finanziell nicht schlechter stellt. Wurde die Arbeitszeit in der Elternzeit reduziert, gilt dann auch wieder die frühere Arbeitszeit.

Teilzeitarbeit in der Elternzeit

Wer Elternzeit nimmt, kann in Teilzeit bis zu 30 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeiten. Unter bestimmten Umständen besteht sogar ein Anspruch auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit: wenn

- keine dringenden betrieblichen Gründe vorliegen,
- der Betrieb mehr als 15 Beschäftigte hat,
- die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt ist,
- die regelmäßige Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf 15 bis 30 Wochenstunden reduziert wird und
- der Anspruch sieben Wochen vor Beginn der Teilzeitarbeit schriftlich dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde.

gut zu wissen Will ein Elternteil während der Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständig/freiberuflich in Teilzeit arbeiten, muss er dafür die Zustimmung seines Arbeitgebers einholen.

Sozialversicherungen während der Elternzeit

In der gesetzlichen Krankenkasse besteht für Pflichtversicherte während der Elternzeit der Versicherungsschutz beitragsfrei weiter. Freiwillig gesetzlich Krankenversicherte müssen nach dem Ende des Mutterschutzes hingegen Versicherungsbeiträge zahlen. Für diejenigen, die vor der Geburt des Babys durch den Ehepartner oder eingetragenen gleichgeschlechtlichen Lebenspartner familienversichert waren, ändert sich nichts. Wer privat krankenversichert ist, muss auch in der Elternzeit Beiträge zahlen – und zwar in voller Höhe, weil der Arbeitgeberanteil entfällt.

Wer schon vor der Elternzeit in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert war, ist in der Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes auch beitragsfrei arbeitslosenversichert.

In der gesetzlichen Rentenversicherung werden dem Elternteil, der das Kind überwiegend erzieht, auch ohne eigene Einzahlungen die Beiträge für drei Erziehungsjahre gutgeschrieben. Diese Beiträge werden nach dem Durchschnittseinkommen aller Versicherten berechnet.

Vaterschaftsanerkennung

In Deutschland gilt als Vater eines Kindes der Mann, der zum Zeitpunkt der Geburt mit der Mutter des Kindes verheiratet ist. Sind die Eltern nicht miteinander verheiratet, ist der biologische Vater nicht automatisch auch der rechtliche Vater. Wer das ändern möchte, muss die Vaterschaft anerkennen und beurkunden lassen – und das erfordert immer die Zustimmung der Kindsmutter. Sind die Mutter oder der Vater noch nicht volljährig, müssen auch die gesetzlichen Vertreter zustimmen.

Die gesetzlichen Grundlagen bilden die §§ 1549 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Die Vaterschaftsanerkennung ist eine freiwillige Willenserklärung; ob der anerkennende Vater auch der biologische Vater des Kindes ist, ist dabei unerheblich. Allerdings kann eine bestehende Vaterschaft in keinem Fall durch die Vaterschaftsanerkennung eines anderen Mannes verdrängt werden. Nur wenn der vermutete biologische Vater die Vaterschaft nicht freiwillig anerkennt, bleibt die Möglichkeit der gerichtlichen Vaterschaftsfeststellung (§ 1600 BGB).

Wird das Kind während einer Ehe, aber nach einem Scheidungsantrag geboren, gilt zwar zunächst der Noch-Ehemann als rechtlicher Vater, doch mit seiner Zustimmung kann der tatsächliche (biologische) Vater die Vaterschaft rechtswirksam anerkennen – ohne eine sonst nötige Vaterschaftsanfechtung.

Wann, wie und wo lässt man die Vaterschaft beurkunden?

Die Vaterschaft kann jederzeit anerkannt werden – meist beim Jugendamt, aber auch beim Standesamt oder einem Notar. Wird sie schon vor der Geburt beurkundet, wird der Vater auch in die Geburtsurkunde des Kindes eingetragen. Erfolgt die Anerkennung erst, nachdem bereits eine Geburtsurkunde fürs Kind ausgestellt wurde, wird das Geburtsregister im Standesamt ergänzt und eine neue Geburtsurkunde ausgestellt. Beide Elternteile müssen einer Vaterschaftsanerkennung schriftlich zustimmen – sie können ihre Erklärungen auch getrennt voneinander abgeben. Die Anerkennung ist erst wirksam, wenn alle erforderlichen Zustimmungen erfolgt und beurkundet sind (§ 1598 BGB).

gut zu wissen Eine Vaterschaftsanerkennung beim Jugendamt und beim Standesamt ist kostenlos – bei einem Notar ist sie gebührenpflichtig.

Welche Unterlagen werden für die Vaterschaftsanerkennung benötigt?

Für die Anerkennungserklärung des Vaters:

- Personalausweis oder Reisepass des Vaters,
- Geburtsurkunde oder Abstammungsurkunde des Vaters,
- Mutterpass zum Nachweis des voraussichtlichen Geburtsdatums des Kindes (vor der Geburt) oder Geburtsurkunde des Kindes (nach der Geburt).

Für die Zustimmungserklärung der Mutter:

- Personalausweis oder Reisepass der Mutter,
- Geburtsurkunde oder Abstammungsurkunde der Mutter,
- beglaubigte Abschrift der Anerkennungserklärung des Vaters,
- Mutterpass zum Nachweis des voraussichtlichen Geburtsdatums des Kindes (vor der Geburt) oder Geburtsurkunde des Kindes (nach der Geburt).

Für weitere Zustimmungserklärungen zum Beispiel von gesetzlichen Vertretern eines minderjährigen Elternteils:

- Personalausweis oder Reisepass des/der Zustimmungenden,
- beglaubigte Abschrift der Erklärung des Kindsvaters oder der Kindsmutter, eventuelle Nachweise über die Stellung als gesetzlicher Vertreter.

gut zu wissen Für fremdsprachige Urkunden ist eine in Deutschland anerkannte und beglaubigte Übersetzung notwendig.

Rechtliche Folgen einer Vaterschaftsanerkennung

Die Anerkennung (aber auch eine gerichtliche Vaterschaftsfeststellung) bestätigt offiziell ein Verwandtschaftsverhältnis zwischen Vater und Kind. Der Vater ist damit vor allem dazu verpflichtet, dem Kind (bis zum Abschluss einer Ausbildung) und der Kindsmutter (in den Mutterschutzfristen und darüber hinaus, frühestens vier Monate vor der Geburt und mindestens drei Jahre nach der Geburt) Unterhalt zu zahlen.

Es entstehen auch sozialrechtliche Ansprüche, wie zum Beispiel auf Mitversicherung des Kindes in der Krankenkasse des Vaters oder auf Waisenrente und Erbschaftsansprüche nach dem Tod des Vaters. Außerdem erhält der Vater ein Umgangsrecht, und das Kind kann seinen Nachnamen führen – selbst wenn der Vater kein Sorgerecht hat, die sorgeberechtigte Mutter dem Nachnamen aber zustimmt.

Für das Kind hat eine Vaterschaftsanerkennung zur Folge, dass es mit der Volljährigkeit grundsätzlich auch sorgepflichtig gegenüber dem Vater wird.

gut zu wissen Durch die Geburt erwirbt ein Kind die deutsche Staatsbürgerschaft, wenn mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt. Ist nur der Vater deutscher Staatsbürger, muss er dafür die Vaterschaftsanerkennung abgeben oder das Feststellungsverfahren eingeleitet sein, bevor das Kind das 23. Lebensjahr vollendet hat.

Nur wenn die Vaterschaft wirksam anerkannt ist, können sich nicht verheiratete Eltern für das gemeinsame Sorgerecht entscheiden.

Sorgerecht

Nach dem deutschen Familienrecht haben Eltern die Pflicht und das Recht, für ihr minderjähriges Kind zu sorgen – die elterliche Sorge oder das so genannte Sorgerecht. Dies umfasst sowohl die Sorge für das Kind als Person als auch für das Vermögen des Kindes (§ 1626 BGB).

- Das Sorgerecht steht den Eltern nur dann gemeinsam zu, wenn
- sie bei der Geburt des Kindes miteinander verheiratet sind oder
 - sie einander nach der Geburt heiraten oder
 - sie erklären, dass sie die Sorge für das Kind gemeinsam übernehmen wollen (so genannte Sorgeerklärung), oder
 - ihnen das Familiengericht die elterliche Sorge gemeinsam überträgt.

gut zu wissen Nicht verheiratete Eltern, die die elterliche Sorge für ihr Kind gemeinsam übernehmen wollen, müssen dies erst beantragen, erklären und beurkunden lassen.

Geben nicht verheiratete Eltern keine Sorgeerklärung ab, steht das Sorgerecht der Mutter allein zu – sie muss dann einem Sorgerechtsantrag des Vaters zustimmen.

Seit der jüngsten Reform des Sorgerechts 2013 ist es für unverheiratete Väter einfacher, das Sorgerecht für ihre Kinder zu erhalten. Nach dem modernisierten Leitbild des familiären Zusammenlebens sollen grundsätzlich beide Eltern die Sorge gemeinsam tragen, wenn das dem Kindeswohl nicht entgegensteht. Im Einzelfall kann nun aber auch ohne Zustimmung der Mutter das Sorgerecht allein auf den Vater übertragen werden.

gut zu wissen Ein Vater oder unverheiratete Eltern können nur dann einen Antrag auf Sorgerecht stellen, wenn die Vaterschaft wirksam anerkannt ist.

Wann, wie und wo gibt man die Sorgeerklärung ab?

Die Erklärung über das gemeinsame Sorgerecht kann jederzeit – auch schon vor der Geburt des Kindes – abgegeben werden. Sie muss öffentlich beurkundet werden bei einem Jugendamt (kostenlos) oder bei einem Notar (gebührenpflichtig).

Welche Unterlagen werden für die Sorgeerklärung benötigt?

- Personalausweis oder Reisepass beider Elternteile,
- Nachweis über die Vaterschaftsanerkennung (wenn der Vater bereits in die Geburtsurkunde eingetragen ist, reicht das manchmal aus),
- Mutterpass zum Nachweis des voraussichtlichen Geburtsdatums des Kindes (vor der Geburt) oder Geburtsurkunde des Kindes oder aktueller Auszug aus dem Geburtenregister, worin beide Elternteile eingetragen sind (nach der Geburt).

gut zu wissen Jugendamt oder Notar möchten üblicherweise vorab die notwendigen Unterlagen erhalten und auf Vollständigkeit prüfen, bevor sie einen Beurkundungstermin vereinbaren. Deshalb sich zunächst am besten telefonisch nach der Vorgehensweise erkundigen.

Rechtliche Folgen einer Sorgeerklärung

Die elterliche Sorge verpflichtet dazu, für das Kind und das Vermögen des Kindes zu sorgen. Dazu gehört vor allem, das Kind zu pflegen, gewaltfrei zu erziehen, zu beaufsichtigen, seinen Aufenthalt zu bestimmen und Entscheidungen zu treffen, beispielsweise bei Krankenbehandlungen oder zur Wahl der Schule.

Ein Widerruf der gemeinsamen elterlichen Sorge ist ausgeschlossen, wenn die Eltern die gemeinsame Sorge einmal übernommen haben.

gut zu wissen Auch wenn die Eltern sich trennen, egal, ob verheiratet oder nicht, besteht das einmal erklärte gemeinsame Sorgerecht fort – nur durch einen entsprechenden Antrag beim Familiengericht könnte eine Änderung möglich werden.

Sorgeerklärung und Namensrecht

Liegt die elterliche Sorge allein bei einem Elternteil (zum Zeitpunkt der Geburt meistens bei der Mutter), erhält das Kind den Familiennamen dieses Elternteils. Eltern ohne gemeinsamen Familiennamen, aber mit gemeinsamem Sorgerecht, können entscheiden, ob das Kind den Familiennamen der Mutter oder den des Vaters erhalten soll.

gut zu wissen Innerhalb von drei Monaten können Eltern den Nachnamen des Kindes beim Standesamt neu bestimmen, wenn sie erst nach der Geburt das gemeinsame Sorgerecht erklären.

Namensrecht

Das Recht eines Kindes auf einen Namen nach der Geburt ist ein Persönlichkeitsrecht. Während die Eltern bei der Wahl des Vornamens mehr oder weniger frei sind, hängt der Familien- oder Nachname von der individuellen Familiensituation ab.

gut zu wissen Eine nachträgliche Änderung von Vor- oder Nachname ist nur in ganz wenigen Ausnahmefällen möglich.

Familiennamen

Je nach individueller familiärer Situation gibt es verschiedene Regelungen, welchen Nachnamen das Kind bekommt.

- Bei gemeinsamen Familiennamen (Ehenamen) der Eltern erhält auch das Kind diesen Nachnamen. Hat nur ein Ehepartner seinen Geburtsnamen dem Ehenamen vorangestellt oder angefügt (Begleitname) und hat dadurch einen Doppelnamen, erhält das Kind nur den Ehenamen als Familiennamen.
- Bei Eltern, die zwar die gemeinsame elterliche Sorge für das Kind haben (verheiratet oder durch Erklärung), aber keinen gemeinsamen Familiennamen, entscheiden die Eltern gemeinsam, ob das Kind den Familiennamen der Mutter oder des Vaters erhält. Ein Doppelname aus beiden Nachnamen ist nicht zulässig. Können sich die Eltern nicht auf einen Familiennamen einigen, überträgt das Familiengericht einem Elternteil die Entscheidung.
- Bei alleinigem Sorgerecht erhält das Kind den Familiennamen dieses Elternteils.

gut zu wissen Erklären die Eltern erst nach der Geburt das gemeinsame Sorgerecht, können sie nur innerhalb von drei Monaten den Nachnamen des Kindes beim Standesamt neu bestimmen.

Vorname

Die Eltern bestimmen den Vornamen des Kindes allein oder gemeinsam – je nachdem, ob sie das alleinige oder gemeinsame Sorgerecht haben. Der Vorname ist innerhalb eines Monats nach der Geburt beim Standesamt anzugeben – und wird in die Geburtsurkunde eingetragen.

Welchen Vornamen das Kind erhält, können die Eltern frei wählen – sie müssen nur berücksichtigen, dass

- der Vorname auch als Vorname erkennbar ist (Orts- oder Familiennamen sowie Adelstitel sind beispielsweise nicht zulässig),
- er das Geschlecht des Kindes erkennen lässt (sonst muss ein geschlechtsspezifischerer Vorname hinzugefügt werden),
- es nicht mehr als fünf Vornamen sind,
- das Wohl des Kindes durch den Vornamen nicht verletzt wird.



Geld

Mutterschaftsgeld

Das Mutterschaftsgeld ist ein Lohnersatz der Krankenversicherung oder des Bundesversicherungsamtes während der Mutterschutzfristen, in denen die Schwangere oder Mutter nicht arbeitet – sechs Wochen vor und mindestens acht (bei Mehrlings- und Frühgeburt zwölf) Wochen nach der Geburt. Es muss nach dem fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) und dem Mutterschutzgesetz (MuSchuG) beantragt werden.

Wer erhält Mutterschaftsgeld?

Frauen, die zum Beginn der Mutterschutzfrist vor der Geburt bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind und in einem Arbeitsverhältnis stehen – entweder als freiwillig- oder pflichtversicherte Arbeitnehmerin –, erhalten das so genannte reguläre Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse. Das gilt auch für arbeitslose Frauen, die bei Beginn der Sechs-Wochen-Frist vor der Geburt Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld beziehen. Freiwillig versicherte Frauen, die im Hauptberuf selbstständig oder freiberuflich tätig sind, bekommen nur dann reguläres Mutterschaftsgeld, wenn sie mit einem Anspruch auf Krankengeld versichert sind. Wer Arbeitslosengeld II bezieht, ist zwar in der gesetzlichen Krankenversicherung, allerdings ohne Krankengeldanspruch und erhält deshalb kein Mutterschaftsgeld.

gut zu wissen Arbeitnehmerinnen, die privat krankenversichert oder in einer gesetzlichen Krankenkasse familienversichert sind, erhalten kein reguläres Mutterschaftsgeld – sie können allerdings Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt beantragen und erhalten dann einmalig höchstens 210 Euro. Informationen und Antragsformulare gibt es auf den Internetseiten www.bundesversicherungsamt.de → Mutterschaftsgeld und www.mutterschaftsgeld.de.

Für den Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist es ohne Bedeutung, ob das zum Beginn der Mutterschutzfrist bestehende Arbeitsverhältnis befristet ist – auch wenn es innerhalb der Schutzfrist endet, bleibt der Anspruch voll erhalten. Beginnt ein Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach Geburt, wird das Mutterschaftsgeld allerdings erst vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.

gut zu wissen Es gibt viele besondere Regelungen zum Mutterschaftsgeld (zum Beispiel für Studentinnen, geringfügig Beschäftigte und Arbeitslose), deshalb ist es gut, mit der eigenen Krankenkasse den Anspruch auf Mutterschaftsgeld zu klären.

Wie lange wird Mutterschaftsgeld gezahlt?

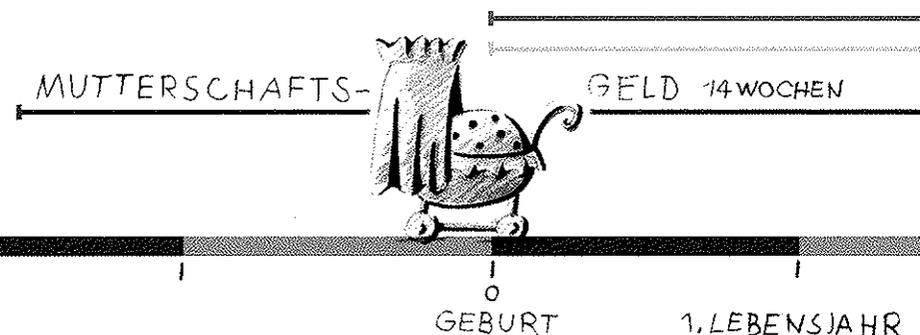
Mutterschaftsgeld wird gezahlt für die letzten sechs Wochen vor und die ersten acht Wochen nach einer Geburt – bei Mehrlings- und Frühgeburten zwölf Wochen danach – und den Tag der Geburt selbst.

gut zu wissen Bei einer Frühgeburt oder einer Geburt vor dem errechneten wahrscheinlichen Geburtstermin verlängert sich die Mutterschutzfrist und damit auch der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach der Geburt um die Tage, die vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurden.

Wie viel Mutterschaftsgeld wird gezahlt?

Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro je Kalendertag und richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoeinkommen (um die gesetzlichen Abzüge reduziertes Einkommen) der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate – bei einer wöchentlichen Abrechnung sind es die letzten dreizehn Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist. Für einen 30-Tage-Monat gibt es also höchstens 390 Euro Mutterschaftsgeld.

Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind und Mutterschaftsgeld beim Bundesversicherungsamt beantragen, erhalten ebenfalls einen ihrem durchschnittlichen Nettoeinkommen entsprechenden Tagessatz, insgesamt jedoch höchstens 210 Euro für die gesamte Zeit der Mutterschutzfrist.



Arbeitgeberzuschuss

Ist das Nettogehalt der letzten drei Monate vor der Mutterschutzfrist insgesamt höher als 1170 Euro dann ersetzt das Mutterschaftsgeld das Einkommen nicht vollständig. Diesen Frauen muss der Arbeitgeber nach §14 MuSchuG einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zahlen und zwar den Differenzbetrag zwischen dem 13-Euro-Höchsttagessatz des Mutterschaftsgeldes und dem tatsächlichen durchschnittlichen Nettotageseinkommen.

Frauen sind während des Bezugs von Mutterschaftsgeld beitragsfrei weiter versichert in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung – sofern sie vorher dort versichert waren. Der beitragsfreie Krankenversicherungsschutz gilt auch für Frauen, die freiwillig gesetzlich versichert sind. Wer privat versichert ist, muss die Krankenversicherungsbeiträge während der Mutterschutzfristen komplett selbst übernehmen – einschließlich des Arbeitgeberanteils.

gut zu wissen Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss sind sozial-abgaben- und steuerfrei, unterliegen aber dem Progressionsvorbehalt. Das heißt, das Geld wird zum versteuernden Einkommen dazugerechnet, und anhand des Gesamtbetrags wird dann der Steuerersatz ermittelt, mit dem das zu versteuernde Einkommen (ohne Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss) besteuert wird.

Wann, wie und wo beantragt man Mutterschaftsgeld?

Ein Antrag auf Mutterschaftsgeld muss schriftlich gestellt und sollte vor Beginn der Mutterschutzfrist eingereicht werden. Für die Zahlung vor der Geburt ist eine Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin von einer Hebamme, einer Ärztin oder einem Arzt notwendig. Diese Bescheinigung sollte möglichst zeitnah ausgestellt werden – frühestens 49 Tage vor dem wahrscheinlichen Geburtstag.

Antrag und Unterlagen gehen an die gesetzliche Krankenkasse (bei Mitgliedern einer gesetzlichen Krankenkasse) oder an die Mutterschaftsgeldstelle des Bundesversicherungsamtes (bei Nichtmitgliedern einer gesetzlichen Krankenkasse).

gut zu wissen Links zu Ihrer Krankenkasse und den Link zum Bundesversicherungsamt gibt es auf der Internetseite www.familien-wegweiser.de → Familie regional → Mutterschaftsgeld.

Welche Unterlagen und Nachweise benötigt man für den Antrag?

- unterschriebenen Antrag auf Mutterschaftsgeld → Antragsformulare gibt es bei den gesetzlichen Krankenkassen und im Internet.
- Bescheinigung über den mutmaßlichen Geburtstermin (möglichst zeitnah zu diesem Termin) → gibt es von der Hebamme, der Ärztin oder dem Arzt.
- Bescheinigung des Arbeitgebers zur Berechnung von Mutterschaftsgeld → gibt es vom Arbeitgeber.

Bei fehlender Bescheinigung zum Geburtstermin bei privat versicherten oder geringfügig beschäftigten Frauen:

- Geburtsbescheinigung → gibt es beim Standesamt.

Bei einer Frühgeburt:

- Ärztliche Frühgeburtsbescheinigung → gibt es im Krankenhaus auf der Wochenstation oder bei der Gynäkologin/dem Gynäkologen oder der Kinderärztin/dem Kinderarzt.

MUTTERSCHAFTSGELD 14 WOCHEN

KINDERGELD

ELTERNGELD

12 MONATE



3. MONAT

1. LEBENSJAHR

Elterngeld

2007 hat das Elterngeld das bis dahin geltende Erziehungsgeld abgelöst. Mit der Einführung des Elterngelds hat sich die finanzielle Situation von Familien verbessert, denn es ist keine Sozialleistung, sondern ein Ersatz für das durch die Kinderbetreuung fehlende Einkommen – eine staatliche Leistung, die Eltern ab der Geburt eines Kindes für längstens 14 Monate erhalten können, um sich so eine berufliche Auszeit für die Familie zu erleichtern.

Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus

Um die partnerschaftliche Aufteilung von familiären und beruflichen Aufgaben zu fördern, wurde im Juni 2014 das Gesetz zur Einführung eines Elterngelds Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit beschlossen – diese Angebote sollen für alle ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kinder gelten. Eltern, die nach der Geburt des Kindes Teilzeit arbeiten, ersetzt dann das Elterngeld Plus den wegfallenden Teil des regulären Elterngeldes, das ihnen ohne Teilzeiteinkommen zustünde – sie haben so das eigene Einkommen plus das komplette Elterngeld.

Durch den Partnerschaftsbonus kann der Elterngeldzeitraum verlängert werden: Arbeiten beide Elternteile parallel pro Woche zwischen 25 und 30 Stunden, erhält jeder nochmals für vier Monate das Elterngeld Plus. Alleinerziehende erhalten vier zusätzliche Elterngeld-Plus-Monate, wenn sie vier aufeinanderfolgende Monate pro Woche zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten.

gut zu wissen Elterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonus können auch kombiniert werden. Möglich wäre dann ab Juli 2015 beispielsweise auch, dass beide Elternteile nach der Geburt bis zu 30 Wochenstunden arbeiten und jeder 14 Monate Elterngeld Plus erhält – und im Anschluss können sie den Partnerschaftsbonus nutzen und weitere vier Monate Elterngeld Plus beziehen.

Wer kann Elterngeld beantragen?

Anspruch auf Elterngeld haben alle Mütter und Väter, die

- ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen und erziehen,
- mit ihrem Kind in einem Haushalt leben,
- nicht erwerbstätig sind oder im Monatsdurchschnitt nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeiten,
- einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben.

Der Elterngeldanspruch ist unabhängig von der Elternzeit und gilt für Arbeitnehmer, Beamte, Selbstständige, Freiberufler und Erwerbslose sowie für Schüler, Auszubildende und Studenten – egal, ob sie ihre Ausbildung unterbrechen oder nicht. Auch Adoptiveltern können Elterngeld beantragen sowie Ehepartner oder eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartner, die das Kind der Partnerin oder des Partners in den Haushalt aufgenommen haben. In Ausnahmefällen können auch Großeltern oder Geschwister (Verwandte bis dritten Grades) Elterngeld erhalten.

Keinen Anspruch haben Topverdiener – Eltern mit einem zu versteuernden Einkommen von gemeinsam mehr als 500.000 Euro im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes beziehungsweise mehr als 250.000 Euro bei Alleinerziehenden.

gut zu wissen Elterngeld und Elternzeit sind rechtlich voneinander unabhängig. Wer allerdings mehr als 30 Wochenstunden arbeitet, muss Elternzeit nehmen, um seine Arbeitszeit zu reduzieren und Elterngeld nutzen zu können.

KINDERGELD

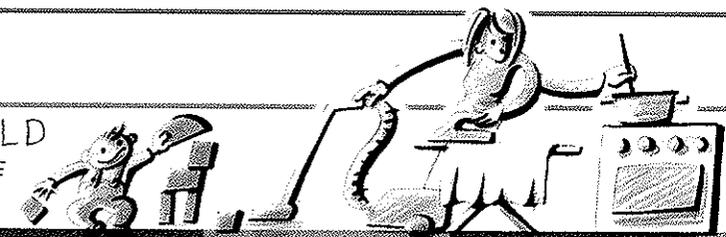
ELTERNGELD

ELTERNGELD PLUS + 4 MONATE

PARTNERSCHAFTSBONUS
2 MONATE

BETREUUNGSGELD
22 MONATE

1
2. LEBENSJAHR



Wie lange wird Elterngeld gezahlt?

Das Elterngeld wird grundsätzlich zwölf Monate gezahlt. Zwei zusätzliche Partnermonate sind möglich, wenn auch der andere Elternteil wegen der Kinderbetreuung die Erwerbstätigkeit unterbricht oder auf unter 30 Wochenstunden reduziert. Bis auf diese »Mindestens-zwei-Monate-Vorgabe« können Eltern die Betreuungsmomente untereinander aufteilen, wie sie möchten, und gleichzeitig oder nacheinander Elterngeld erhalten. Alleinerziehende haben Anspruch auf 14 Monate Elterngeld. Auf Antrag kann die Auszahlung des Gesamt-Elterngelds auf den doppelten Zeitraum (maximal 28 Monate) verlängert werden – dann mit halben Monatsbeträgen.

Für leibliche Kinder besteht ab dem Geburtstag des Kindes Anspruch auf Elterngeld. Für adoptierte Kinder ist ein Antrag auf Elterngeld ab der Aufnahme des Kindes in den Haushalt möglich – für bis zu 14 Monate und bis zum achten Lebensjahr des Kindes. Dadurch wird berücksichtigt, dass die Annahme eines Kindes auch erst Monate oder Jahre nach der Geburt erfolgen kann.

gut zu wissen Das Fortbestehen eines Arbeitsverhältnisses nach der Geburt ist für den Anspruch auf Elterngeld nicht erforderlich.

Wie viel Elterngeld wird gezahlt?

Das Elterngeld soll Familien unterstützen und das nach der Geburt wegfallende Einkommen ersetzen. Die Höhe ist abhängig vom durchschnittlichen monatlichen Einkommen, das der betreuende Elternteil in den zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes verdient hat.

Zur Berechnung dieses so genannten Voreinkommens werden vom durchschnittlichen Bruttoeinkommen pauschal 21 Prozent für die Sozialabgaben abgezogen und die jeweilige Steuerklasse, der Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls die Kirchensteuer berücksichtigt. Monate, in denen die Mutter wegen einer schwangerschaftsbedingten Krankheit weniger verdient hat oder in denen sie aufgrund der gesetzlichen Mutterschutzfrist nicht arbeiten durfte, und Monate, in denen sie Mutterschaftsgeld oder Elterngeld für ein älteres Kind erhalten hat, sowie Monate, in denen das Einkommen wegen Zivil- oder Wehrdienst weggefallen ist, zählen nicht mit. Der Bemessungszeitraum verschiebt sich dann in die Vergangenheit.

Bei Selbstständigen oder Freiberuflerinnen gilt als Berechnungsgrundlage der Steuerbescheid des Kalenderjahres vor der Geburt.

gut zu wissen Elterngeld wird auch gezahlt, wenn in den letzten zwölf Monaten vor der Geburt kein Einkommen oder Gewinn erzielt wurde, zum Beispiel an Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten, Hausfrauen und -männer – dann gibt es mindestens 300 Euro.

Grundsätzlich beträgt das Elterngeld zwischen 65 und 67 Prozent des Voreinkommens – höchstens jedoch 1800 Euro und mindestens 300 Euro.

Je niedriger das Voreinkommen, desto höher die Ersatzrate. Das bedeutet, ersetzt werden bei einem monatlichen Voreinkommen von

- 1240 Euro und mehr: 65 Prozent
- 1220 Euro: 66 Prozent
- 1000 bis 1200 Euro: 67 Prozent
- unter 1000 Euro ist eine stufenweise Erhöhung auf 100 Prozent möglich

gut zu wissen Elterngeld ist zwar steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt: Es wird zum zu versteuernden Einkommen dazugerechnet, und anhand des Gesamtbetrags wird dann der Steuersatz ermittelt, mit dem das zu versteuernde Einkommen (ohne Elterngeld) besteuert wird.

Geschwisterbonus

Für Familien oder Alleinerziehende mit mehr als einem Kind kann sich das Elterngeld um den so genannten Geschwisterbonus um zehn Prozent (mindestens aber um 75 Euro) im Monat erhöhen. Anspruch auf diesen Zuschlag besteht

- bei zwei Kindern im Haushalt, die noch nicht drei Jahre alt sind,
- bei drei und mehr Kindern im Haushalt, wenn mindestens zwei Kinder noch nicht sechs Jahre alt sind,
- bei einem behinderten Geschwisterkind im Haushalt, bis das Kind 14 Jahre alt ist,
- wenn kein Mehrlingszuschlag zum Elterngeld gezahlt wird.

gut zu wissen Der Geschwisterbonus entfällt nach dem Ende des Monats, in dem das ältere Geschwisterkind das jeweilige vorgegebene Alter erreicht hat.

Elterngeld bei Mehrlingen

Eltern von Mehrlingen haben Anspruch auf zwölf Monatsbeträge für jedes Kind (mit Partnermonaten oder Alleinerziehende maximal 14 Monatsbeiträge). Der Elterngeldbetrag erhöht sich außerdem für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind um 300 Euro (Mehrlingszuschlag). Das gilt auch, wenn ein Geschwisterbonus gezahlt wird.

gut zu wissen Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 27. Juni 2013 können rückwirkend zusätzliche Elterngeldansprüche bei Mehrlingsgeburten geltend gemacht werden – dieser Antrag muss bis zum 31. Dezember 2014 bei der Elterngeldstelle eingehen, dann können die zusätzlichen Elterngeldbeträge ab dem 1. Januar 2010 rückwirkend gezahlt werden. Dabei bleiben die bereits gezahlten Elterngeldbeträge unverändert und werden in der Regel dem ältesten Mehrlingskind zugeordnet.

Elterngeld und Teilzeitarbeit

Bei der Berechnung des Elterngeldes wird auch das Einkommen aus einer Teilzeitarbeit (bis zu 30 Wochenstunden) nach der Geburt berücksichtigt, denn das Elterngeld ist ein Ersatz für den wegen der Kinderbetreuung entfallenden Einkommensanteil – also die Differenz zwischen dem Voreinkommen und dem voraussichtlich durchschnittlich verdienten Einkommen aus der Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs. Als Voreinkommen werden dann höchstens 2770 Euro anerkannt.

Wer während der Bezugszeit von Elterngeld mit einer Teilzeitarbeit beginnt, muss das umgehend der Elterngeldstelle mitteilen. Das Elterngeld wird dann für die Monate mit Teilzeit neu berechnet.

Einen Überblick über Ihr individuelles Elterngeld geben Online-Rechner, zum Beispiel auf www.familien-wegweiser.de → Service → Online-Rechner → Elterngeldrechner.

gut zu wissen Für ab Juli 2015 geborene Kinder wird das Elterngeld Plus den wegfallenden Teil des regulären Elterngeldes ersetzen, der Eltern ohne Teilzeiteinkommen zustünde (siehe Seite 28).

Wann, wie und wo beantragt man Elterngeld?

Ein Antrag auf Elterngeld kann erst nach der Geburt gestellt werden, weil die Geburtsurkunde des Kindes dafür benötigt wird. Allerdings kann das Antragsformular schon größtenteils ausgefüllt werden – und die restlichen Angaben werden dann ergänzt, wenn das Baby geboren ist.

gut zu wissen Elterngeld wird rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor der Antragstellung gezahlt und kann generell nur in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden.

Elterngeld muss schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle beantragt werden. Je nach Wohnort sind unterschiedliche Behörden für den Antrag zuständig. Auf der Internetseite www.familien-wegweiser.de → Familie regional → Elterngeld gibt es eine Suchfunktion nach Postleitzahl. Dort finden Sie die für Sie zuständige Elterngeldstelle mit Adresse, Telefonnummer und Öffnungszeiten und können sich auch das in Ihrem Bundesland gültige Antragsformular herunterladen (www.familien-wegweiser.de → Familie Regional → Elterngeld → Antragsformulare der Bundesländer).

Auch wenn einige Behörden bereits eine Online-Antragstellung für Elterngeld anbieten, muss immer auch ein ausgedruckter und unterschriebener Kurzantrag eingereicht werden. Sind beide Eltern anspruchsberechtigt, muss jeder einen eigenen Antrag abgeben und den Antrag vom jeweils anderen unterschreiben.

gut zu wissen Es gibt inzwischen auch Dienstleister, die das Ausfüllen des Elterngeldantrags übernehmen: zum Beispiel www.elterngeld.net → Antragservice. Kosten: ab etwa 90 Euro (Stand Juli 2014).

Welche Unterlagen und Nachweise benötigt man für den Antrag?

- von beiden Elternteilen unterschriebener Antrag auf Elterngeld (bei alleinigem Sorge- oder Aufenthaltsbestimmungsrecht für das Kind reicht die Unterschrift des alleinerziehenden Elternteils) → Antragsformulare gibt es bei den Elterngeldstellen, den gesetzlichen Krankenkassen oder im Internet.
- Geburtsurkunde des Kindes oder Geburtsbescheinigung im Original mit dem Verwendungszweck »Elterngeld« oder »für soziale Zwecke« → gibt es beim Standesamt.
- Bescheinigung über die Bezugsdauer und -höhe des Mutterschaftsgeldes nach der Geburt → gibt es bei Ihrer gesetzlichen Krankenkasse (bei Beamtinnen Bescheinigung über den Dienstbezug während des Mutterschutzes nach der Geburt).
- Für die Erklärung zum Einkommen und Verdienstnachweise → gibt es einen entsprechenden Vordruck bei den Elterngeldstellen (Lohn- oder Gehaltsabrechnungen oder eine Verdienstbescheinigung des Arbeitgebers für die letzten zwölf Monate vor der Geburt beziehungsweise vor dem Mutterschutz, bei Selbstständigen der Steuerbescheid des Kalenderjahres vor der Geburt).
- Bescheinigung über den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld → gibt es vom Arbeitgeber.
- Arbeitszeitbestätigung bei Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs → gibt es vom Arbeitgeber (bei selbstständiger Arbeit eine Erklärung über die Arbeitszeit).

gut zu wissen Eine Auskunftspflicht gegenüber der Elterngeldstelle besteht auch für die Ehepartnerin oder den Ehepartner des Antragstellers/der Antragstellerin, für die Partnerin oder den Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft sowie für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerinnen oder -partner.

Kindergeld

Das Kindergeld ist eine staatliche Geldleistung. Mit ihm werden Familien unterstützt und finanziell entlastet – (fast) unabhängig von ihrem Einkommen. Je nach Familientyp trägt das Kindergeld zwischen 6 und 22 Prozent zum Haushaltseinkommen bei. In Deutschland wird Kindergeld für etwa 18 Millionen Kinder gezahlt (Stand September 2013).

Wer kann Kindergeld beantragen?

Kindergeld bekommen alle Eltern – in besonderen Situationen auch Groß- oder Pflegeeltern.

Kindergeld wird pro Kind an einen Elternteil gezahlt. Leben die Eltern zusammen in einem Haushalt (egal ob sie verheiratet sind oder nicht), müssen sie festlegen, wer das Kindergeld erhält. Leben sie nicht zusammen, wird es an den Elternteil gezahlt, bei dem das Kind lebt.

Wie lange wird Kindergeld gezahlt?

Kindergeld gibt es grundsätzlich für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr, für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr, für arbeitslose Kinder bis zum 21. Lebensjahr.

gut zu wissen Für die Kinder, die keinen Ausbildungsplatz finden und deshalb eine Berufsausbildung nicht beginnen oder nicht fortsetzen können, gibt es Kindergeld bis zum 25. Lebensjahr – wie für Kinder in Ausbildung.

Wie viel Kindergeld wird gezahlt?

Zurzeit werden gezahlt

- jeweils 184 Euro im Monat für das erste und zweite Kind,
- 190 Euro im Monat für das dritte Kind,
- 215 Euro im Monat für das vierte und jedes weitere Kind.

gut zu wissen Das Finanzamt berücksichtigt bei der Einkommensteuererklärung von Eltern einen Kinderfreibetrag und berechnet, ob dieser Freibetrag oder das Kindergeld für die Eltern günstiger ist («Günstigerprüfung»). Der Kinderfreibetrag ist in der Regel nur für Besserverdienende günstiger.

Wann, wie und wo beantragt man Kindergeld?

Der Antrag auf Kindergeld kann ab der Geburt des Kindes gestellt werden. Er ist schriftlich bei der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit einzureichen. Auf der Internetseite www.familien-wegweiser.de → Familie regional → Kindergeld finden Sie die für Sie zuständige Familienkasse mit Adresse, Telefonnummer und Öffnungszeiten. Die Antragsformulare können Sie dort auch gleich herunterladen.

Beamtinnen, Beamte und Bedienstete des öffentlichen Dienstes müssen das Kindergeld bei ihrer Dienststelle beantragen.

gut zu wissen Die Bundesagentur für Arbeit bietet auf ihrer Internetseite einen Online-Formulardienst an – hier kann das Antragsformular ausgefüllt und verschlüsselt an die Familienkasse übermittelt werden. Der unterschriebene Antrag und die Geburtsbescheinigung des Kindes müssen der zuständigen Familienkasse allerdings trotzdem per Post zugeschickt werden – am besten zeitnah. (www.formular.arbeitsagentur.de → Formulare für das Kindergeld)

Welche Unterlagen und Nachweise benötigt man für den Antrag?

- Unterschriebene Antragsformulare → Antragsformulare gibt es bei den Familienkassen und im Internet.
- Geburtsurkunde oder Geburtsbescheinigung des Kindes.

KINDERGELD



Landeserziehungsgeld

Vier Bundesländer zahlen zusätzlich zum Kindergeld ein einkommensabhängiges Landeserziehungsgeld. Es soll Eltern ermöglichen, auch nach der Elterngeld-Zeit ihr Kind noch einige Zeit überwiegend selbst zu betreuen.

Wer kann Landeserziehungsgeld beantragen?

Familien in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen, deren Einkommen eine bestimmte Jahreshöchstgrenze nicht überschreitet. Diese Einkommensgrenze ist in den Bundesländern verschieden, aber überall relativ niedrig.

- Baden-Württemberg: 14.800 Euro/Monat für Ehepaare, 12.250 Euro/Monat für Alleinerziehende
- Bayern: 25.000 Euro/Jahr für Ehegatten und Lebenspartner, die nicht getrennt leben, und für Paare in einer eheähnlichen Gemeinschaft, 22.000 Euro/Jahr für andere Berechtigte
- Sachsen: 17.100 Euro/Jahr für Paare, 14.100 Euro/Jahr für Alleinerziehende
- Thüringen: keine Angaben

Wie lange wird Landeserziehungsgeld gezahlt?

- Baden-Württemberg: sechs Monate
- Bayern: zwischen sechs und zwölf Monate
- Sachsen: zwischen fünf und zwölf Monate
- Thüringen: höchstens zwölf Monate

Wie viel Landeserziehungsgeld wird gezahlt?

- Baden-Württemberg: bis zu 205 Euro, ab dem dritten Kind bis zu 240 Euro monatlich, Zuschlag für Mehrlinge
- Bayern: 150 Euro für das erste Kind, 200 Euro für das zweite, 300 Euro für das dritte und jedes weitere Kind monatlich
- Sachsen: zwischen 200 und 300 Euro monatlich
- Thüringen: 150 Euro für das erste Kind, 200 Euro für das zweite, 250 Euro für das dritte, 300 Euro für das vierte und jedes weitere Kind monatlich

Wann, wie und wo beantragt man Landeserziehungsgeld?

Ein Antrag auf Landeserziehungsgeld muss schriftlich gestellt werden. Links zu den Antragsformularen der einzelnen Bundesländer gibt es auf www.familien-wegweiser.de → Service → Formulare → Landeserziehungsgeld.

Länderspezifische Informationen

- Baden-Württemberg: www.l-bank.de
- Bayern: www.zbfs.bayern.de → Landeserziehungsgeld → Adressenliste
- Sachsen: www.familie.sachsen.de → Leistungen für Familien → Landeserziehungsgeld
- Thüringen: www.thueringen.de → Soziales, Familie, Gesundheit, Sport → TMSFG → Familie, Kinder, junge Menschen → Familienpolitik → Thüringer Erziehungsgeld

KINDERGELD



Betreuungsgeld

Das Betreuungsgeld ist eine Geldleistung, die seit dem 1. August 2013 Eltern unterstützt, die ihr Kind selbst betreuen oder es privat betreuen lassen. Es ist ein Projekt aus dem CDU-CSU-FDP-Koalitionsvertrag aus 2009 und wurde als »Herdprämie« viel diskutiert.

Wer kann Betreuungsgeld beantragen?

Eltern, deren Kind nach dem 1. August 2012 geboren wurde und die für ihr Kind keinen öffentlich geförderten Krippen- oder Kindertagespflege-Platz in Anspruch nehmen. Betreuungsgeld wird von einem Elternteil beantragt, kann allerdings auch auf beide aufgeteilt werden, dann muss aber auch jeder einen Antrag ausfüllen.

Wie lange wird Betreuungsgeld gezahlt?

Im Anschluss an das Elterngeld – meist im 15. Lebensmonat des Kindes – wird für maximal 22 Monate je Kind (bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs) Betreuungsgeld gezahlt.

gut zu wissen Elterngeld und Betreuungsgeld können nur nacheinander in Anspruch genommen werden. Wer mehrere Kinder hat, kann für jedes Kind Betreuungsgeld beantragen, für das keine Betreuung in öffentlich geförderten Einrichtungen genutzt wird.

Wie viel Betreuungsgeld wird gezahlt?

Ab dem 1. August 2014 gibt es monatlich 150 Euro pro Kind – unabhängig davon, ob und in welchem Umfang die Eltern arbeiten. Bis zum 31. Juli 2014 waren es nur 100 Euro.

gut zu wissen Das Betreuungsgeld kann zum Beispiel für nicht öffentlich bezuschusste Tagesmütter oder -väter, Babysitter, Au-Pairs oder Spielkreise genutzt werden.

Wann, wie und wo beantragt man Betreuungsgeld?

Ein Antrag auf Betreuungsgeld muss schriftlich bei der zuständigen Betreuungsgeldstelle abgegeben werden; diese finden Sie unter www.bmfsfj.de → Services → Themen-Lotse → Betreuungsgeldstellen.

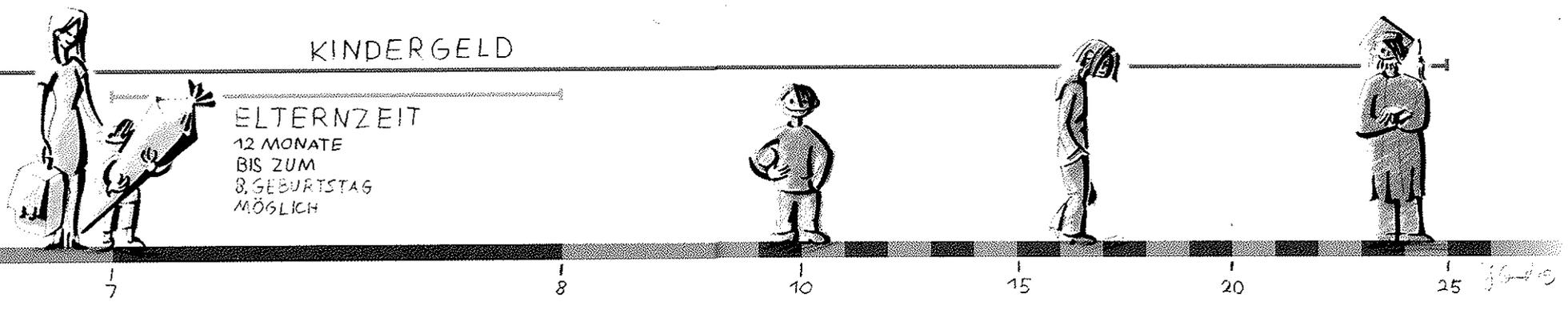
Am besten beantragt man das Betreuungsgeld, bevor man es in Anspruch nehmen will, also etwa wenn das Kind ein Jahr alt ist. Rückwirkend wird es höchstens für drei Monate gezahlt.

Welche Unterlagen und Nachweise benötigt man für den Antrag?

– von beiden Elternteilen unterschriebener Antrag auf Betreuungsgeld (bei alleinigem Sorgerecht für das Kind reicht die Unterschrift des alleinerziehenden Elternteils) → Antragsformulare gibt es bei den Betreuungsgeldstellen und im Internet.

In einigen Fällen werden weitere Unterlagen zur Bearbeitung des Antrags gefordert:

- Bescheinigung der Betreuungseinrichtung oder der Betreuungsperson, dass es sich nicht um eine öffentlich geförderte Stelle handelt,
- Elterngeldbescheide, wenn das Elterngeld in einer anderen Kommune oder einem anderen Bundesland bezogen wurde,
- Einkommensteuerbescheid des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes.



Bücher und Internetseiten

Eine Auswahl der Redaktion Hebammenforum ohne Anspruch auf Vollständigkeit

Für alleinerziehende Mütter und Väter

Joachim Mohr, Frank Lechner

Alleinerziehend – das sind Ihre Rechte: Von Unterhalt bis staatliche Hilfen. Was Ihnen und Ihrem Kind zusteht

Stern Ratgeber, Linde 2010,
ISBN 978-3-7093-0239-0, 9,90 €

Armin Fischer

Alleinerziehend. Männlich. Gut. Ratgeber für Single-Väter

Humboldt 2008,
ISBN 978-3-8999-4215-6, 8,90 €

Beate Wernitznig

Alleinerziehend: Meine Rechte

Beck 2011,
ISBN 978-3-4066-2590-9, 6,80 €

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (Hrsg.)

Alleinerziehend.

Tipps und Informationen

VAMV 2014, 21. überarbeitete Auflage, 5 €

Beate Wernitznig

Meine Rechte und Pflichten als Vater – Vaterschaft, Sorgerecht, Umgang, Namensrecht, Unterhaltsfragen, Erbrechtliche und steuerrechtliche Fragen

dtv 2014, 2. Auflage,
ISBN 978-3-4235-0756-1, 11,90 €

Meike von Wegen

Mutterseelenalleinerziehend: Ein Kind und weg vom Fenster?

Knauer 2013,
ISBN 978-3-4267-8577-5, 8,99 €

Karin Susanne Deterue

Unterhalt nach Trennung und Scheidung
Walhalla 2010, 2. aktualisierte Auflage,
ISBN 978-3-8029-3836-8, 9,95 €

www.vamv.de

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV). Aktuelle Informationen, nützliche Tipps von Existenzsicherung bis gute Kinderbetreuung, Beratung, Veranstaltungen und Seminare, Lobbyarbeit.

www.shia.de

Selbsthilfeinitiative Alleinerziehender (SHIA). Austausch und Beratung, Veranstaltungen, Hilfe bei der Bewältigung des Alltags, Interessenvertretung.

www.vaeter.de

Verein für den Mann mit Kind. Informationen, Beratung, Vorträge, Workshops rund um die Vaterschaft und Aktivitäten für Väter und ihre Kinder.

www.umstaendehalber.com

Verein für schwangere Frauen, die allein sind. Kostenloses Sorgentelefon: Tel. (0911) 34 72 68, Dienstag 18-21.30 Uhr, Mittwoch 12-14 Uhr mit einer Familientherapeutin, Kommunikationsforum (auch anonym) zum Austausch und zum gegenseitigen Tipps- und Mutgeben, Informationen, Beratung, Unterstützung.

Für nicht verheiratete Eltern

Paula Heider, Anette Schulte

Eltern und Kinder – Elterliche Sorge, Umgang, Unterhalt

dtv 2011, 3. Auflage,
ISBN 978-3-423-05648-9, 15,90 €

Sabine Heilemann

Gemeinsames Sorgerecht

Books on Demand 2010,
ISBN 978-3-842-31930-1, 8,95 €

Horst Marburger, Dirk Dahm

Nichteheliche und Eingetragene Lebenspartner

Walhalla 2012, 2. aktualisierte Auflage,
ISBN 978-3-802-93829-0, 9,95 €

Finn Zwißler

Paare ohne Trauschein

Walhalla 2014, 8. aktualisierte Auflage,
ISBN 978-3-8029-3488-9, 9,95 €

Für Regenbogenfamilien

Stephanie Gerlach

Regenbogenfamilien. Ein Handbuch

Querverlag 2010,
ISBN 978-3-89656-184-8, 19,90 €

www.lsvd.de

Lesben- und Schwulenverband (LSVD). Beratung und Unterstützung von Regenbogenfamilien, Lesben und Schwulen zu Gleichberechtigung, Lebenspartnerschaft, künstlicher Befruchtung und Adoption.

Für Eltern behinderter Kinder

Bernd Röger

Finanzielle Hilfen für Menschen mit Behinderung: Zuschüsse, Vergünstigungen, Erleichterungen kennen und voll ausschöpfen

Walhalla 2013, 4. Auflage,
ISBN 978-3-802-97372-7, 9,95 €

Jürgen Grieb

Recht und Förderung für mein behindertes Kind

dtv 2014, 2. Auflage,
ISBN 978-3-423-50745-5, 16,90 €

Für alle

Anne Nina Simoens, Anja Pallasch

Babypedia. Optimal informieren und Zeit sparen

Goldmann 2013,
ISBN 978-3-442-17388-4, 8,99 €

Rose Volz-Schmidt

Das wellcome-Elternbuch

Kösel 2013,
ISBN 978-3-466-30991-7, 17,99 €

Patrick Bruns

Elternzeit

Boorberg 2011, 2. Auflage,
ISBN 978-3-415-04729-7, 18,50 €

Aylin Lenbert

Kita, Krippe, Tagesmutter

Trias 2014,
ISBN 978-3-8304-6948-3, 17,99 €

Für alle

www.hebammenverband.de

Deutscher Hebammenverband (DHV). Unter dem Menüpunkt Familie gibt es Informationen für Eltern, auch für Regenbogenfamilien, zur Hebammenhilfe, zu Hebammen-Kreisläden, Geburtshäusern und Hausgeburten, zum Stillen und zu Familienhebammen sowie eine Online-Hebammensuche.

www.familien-wegweiser.de

Informationsseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Rechtliche Regelungen, staatliche Leistungen, Service- und Informationsmaterial.

www.profamilia.de

Beratung und Informationen zu Schwangerschaft, Pränataldiagnostik, Partnerschaft, Trennung und Scheidung, Kindererziehung, Finanzen und vielen weiteren Themen.

www.welcome-online.de

Hilfsorganisation zur Entlastung von Familien und Alleinerziehenden in der ersten Zeit nach der Geburt eines Kindes – bietet Unterstützung mit Zeit, Wissen oder Geld. Professionelle Fachkräfte und ehrenamtliche Helfer in über 200 Teams deutschlandweit.

www.notmuetterdienst.org

Organisation, die Eltern (auch kurzfristig) bundesweit Hilfe bietet bei der Kinderbetreuung, Haushaltsversorgung und beim Babysitting sowie der Tagesmuttervermittlung.

www.bvktp.de

Bundesverband für Kindertagespflege – Tagesmütter und -väter (BVKTP). Informationen und Beratung von organisatorischen bis rechtlichen Fragen und der Möglichkeit, selbst Kindertagespflegeperson zu werden.

www.dajeb.de

Deutsche Arbeitsgemeinschaft für Jugend- und Eheberatung (DAJEB). Online-Beratungsführer, in dem über die Postleitzahl oder über ein Thema eine Beratungsstelle gesucht und gefunden wird.

www.kindergesundheit-info.de

Informationsseite der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA). Informationen rund um den Familienalltag und die Entwicklung von Kindern.

www.familylab.de

Die »Familienwerkstatt« wird vom dänischen Familientherapeuten Jesper Juul geleitet und ist in mehreren Ländern mit ausgebildeten Kursleiterinnen und -leitern aktiv. Vorträge, Seminare, Literaturempfehlungen und Internetberatung für die Eltern- und Partnerrolle, kompetente Familie, moderne Kindererziehung, Patchworkfamilie und Krisensituationen.

www.gfds.de

Gesellschaft für deutsche Sprache (GFDS). Die beliebtesten Vornamen der letzten Jahre – gegen eine geringe Gebühr ist es hier möglich zu prüfen, ob ein Vorname beim Standesamt eintragungsfähig ist.

Quellen

Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.): Mutterschutz – Elterngeld – Elternzeit. Bremen 2013

Marburger H: Mehr Geld für Mütter und Väter. Walthalla 2014

Simoens AN, Pallasch A: Babypedia. Goldmann 2013

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). www.bmfsfj.de (Zugriff im Juli 2014)

Informationsseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). www.familien-wegweiser.de (Zugriff im Juli 2014)

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV). www.bmjv.de (Zugriff im Juli 2014)

Informationsseite des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV). www.gesetze-im-internet.de (Zugriff im Juli 2014)

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA). www.familienplanung.de (Zugriff im Juli 2014)

Informationsseite der Bundesagentur für Arbeit (BA). www.familienkasse.de (Zugriff im Juli 2014)

Informationsseite des Bundesversicherungsamts (BVA). www.mutterschaftsgeld.de (Zugriff im Juli 2014)

Deutscher Hebammenverband (DHV). www.hebammenverband.de (Zugriff im Juli 2014)

Berliner Hebammenverband. www.berliner-hebammenverband.de (Zugriff im Juli 2014)

Landesverband der Hebammen Nordrhein-Westfalen. www.hebammen-nrw.de (Zugriff im Juli 2014)

Hebammensoftware und Service. www.hebrech.de (Zugriff im Juli 2014)

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV). www.vamv.de (Zugriff im Juli 2014)