

# LWL-Wegweiser für (werdende) Mütter und Väter im Angestelltenverhältnis

Mutterschutz – Elternzeit – beruflicher Wiedereinstieg





Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Geburt eines Kindes ist für jeden Menschen ein entscheidendes Ereignis. Das Privatleben wird auf den Kopf gestellt und auch im Berufsleben hat diese Veränderung wesentliche Auswirkungen. Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist es dem LWL wichtig, alle Beschäftigten in diesem Lebensabschnitt zu unterstützen und zu begleiten.

Der LWL-Wegweiser für werdende Mütter und Väter bietet allen Tarifbeschäftigten und Auszubildenden eine Orientierung zu den Regularien von Mutterschutz und Elternzeit und fasst darüber hinaus LWL-spezifische Vorgehensweisen zusammen. Wegen der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und Gesetze gibt es für verbeamtete Beschäftigte einen separaten Leitfaden.

Der Übergang vom aktiven Arbeitsleben in die Elternzeit muss wohlüberlegt sein und ist – wenn er gut organisiert ist – eine erste Voraussetzung für einen problemlosen Wiedereinstieg. Außerdem ist er ein erster Schritt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich zu verknüpfen.

Für die Schwangerschaft und die Geburt Ihres Kindes sowie gegebenenfalls für die Elternzeit und Ihren Wiedereinstieg ins aktive Arbeitsleben wünschen wir Ihnen schon jetzt alles Gute.

Herzliche Grüße,  
Ihr LWL-Referat für Chancengleichheit  
und Ihre Ansprechpartnerinnen vor Ort



# LWL-Wegweiser für (werdende) Mütter und Väter

## Inhaltsverzeichnis

I. Mutterschutz	5
Gesetzliche Grundlage	5
1. Anzeigen der Schwangerschaft	5
2. Kündigungsverbot und befristete Arbeitsverträge	5
3. Allgemeine Beschäftigungsverbote	5
4. Individuelle und betriebliche Beschäftigungsverbote	6
5. Schutzfristen vor und nach der Entbindung	6
6. Vorsorge- und Stillzeiten	6
7. Mutterschaftsgeld	6
8. Mutterschutzlohn	7
9. Urlaubsanspruch	7
II. Elternzeit	8
Gesetzliche Grundlage	8
1. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?	8
2. Anmeldung der Elternzeit	8
3. Wiedereinstieg nach der Elternzeit	8
4. Teilzeit in der Elternzeit	9
5. Kündigungsschutz in der Elternzeit	9
6. Jahresurlaub	9
7. Freistellung zur Betreuung eines kranken Kindes nach Wiedereinstieg	10
8. Elternzeit bei Pflege- und Adoptivkindern	10
9. Familienstartzeit	11
III. Elterngeld	12
Gesetzliche Grundlage	12
1. Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus	12
2. Antragstellung	13
IV. Altersvorsorge	14
1. Allgemeines	14
2. Deutsche Rentenversicherung	14
3. Betriebliche Altersvorsorge – Angebote der Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe	14
V. Nützliches	15
1. Antrag auf Elternzeit	15
2. Fahrplan: Was sollte wann und wo beantragt werden?	16
3. Noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne weiter!	19
Impressum	20
Rechtliche Hinweise	21

---



# I. Mutterschutz



## Gesetzliche Grundlage

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, auch während der Probezeit. Zudem gilt es unter anderem auch für Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG), freiwillig Beschäftigte nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) und unter gewissen Voraussetzungen auch für Schülerinnen und Studentinnen.

### 1. Anzeigen der Schwangerschaft

Damit das Mutterschutzgesetz greifen kann, sollten Sie Ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den errechneten Entbindungstermin möglichst zeitnah nach Bekanntwerden mitteilen. Eine bindende Frist gibt es allerdings nicht.

Beim LWL erfolgt die Meldung der Schwangerschaft schriftlich an die personalsachbearbeitende Stelle. Die Personalabteilung benötigt hierzu ein ärztliches Attest, aus dem Ihr Name sowie der errechnete Geburtstermin hervorgehen. Sollte sich dieser Termin im Laufe der Schwangerschaft ändern, teilen Sie dies ebenfalls der Personalabteilung mit. Die Kosten für das Attest werden vom Arbeitgeber erstattet.

### 2. Kündigungsverbot und befristete Arbeitsverträge

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber ist von Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bis auf wenige Ausnahmen unzulässig.

Nehmen Sie direkt im Anschluss an den Mutterschutz Elternzeit, so verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf der angemeldeten Elternzeit. Befristete Verträge werden jedoch nicht durch Schwangerschaft, Schutzfrist oder Elternzeit verlängert. Eine Ausnahme bilden Volontariats-Verträge: Da der LWL diese als Ausbildungsverhältnis versteht, verlängert sich das Volontariat sowohl um die Dauer der Mutterschutzfrist als auch um die der Elternzeit.

Ein viermonatiger Sonderkündigungsschutz gilt auch für eine nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgte Fehlgeburt.

### 3. Allgemeine Beschäftigungsverbote

Als (werdende) Mutter haben Sie ein Mitspracherecht in der Gestaltung Ihrer Arbeitszeit während und nach der Schwangerschaft. Sonn- und Feiertagsarbeit kann zulässig sein, wenn einige Voraussetzungen erfüllt sind. Hierzu zählt, dass die Arbeit auf Ihren ausdrücklichen Wunsch erfolgt, dass Sie als schwangere Frau während dieser Zeit nicht alleine auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden und dass der Einsatz im Rahmen einer Tätigkeit erfolgt, in der Sonntagsarbeit gängig ist.

Außerdem können Sie als werdende oder stillende Mutter auf Ihren Wunsch auch bis 22 Uhr beschäftigt werden. Hierzu ist ein behördliches Genehmigungsverfahren notwendig. Lehnt die Behörde den Antrag

nicht innerhalb von sechs Wochen ab, gilt er als genehmigt. Zudem bedarf es einer Bestätigung Ihrer Ärztin oder Ihres Arztes, dass von den Arbeitszeiten keine Gefahr für Sie oder Ihr Kind ausgehen.

Ihre Einwilligung können Sie sowohl für den Einsatz an Sonn- und Feiertagen als auch für den Einsatz bis 22 Uhr jederzeit widerrufen. Es besteht außerdem eine Ausgleichspflicht für geleistete Überstunden innerhalb eines Monats.

#### **4. Individuelle und betriebliche Beschäftigungsverbote**

Individuelle Beschäftigungsverbote werden weiterhin auf Basis eines ärztlichen Zeugnisses erlassen, wenn Leben oder Gesundheit von Ihnen oder Ihrem Kind durch eine weitere Beschäftigung gefährdet sind.

Für Ihren Arbeitsplatz wird außerdem (in der Regel in Ihrem Beisein) eine Gefährdungsanalyse durchgeführt. Den genauen Ablauf dieser Analyse können Sie bei Ihrer Führungskraft oder Ihrer Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen erfragen. Beschäftigungsverbote aus betrieblichen Gründen sind zu vermeiden und nur möglich, wenn alle anderen Maßnahmen versagen. Es ist also zunächst vorgesehen, dass die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen umgestaltet werden. Ist dies nur mit unverhältnismäßigem Aufwand oder überhaupt nicht möglich, sind Sie als schwangere Frau an einem anderen, zumutbaren und geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen. So sollen Sie auch als schwangere Frau ohne Gefährdung Ihrer Gesundheit oder der Ihres Kindes Ihre berufliche Tätigkeit fortsetzen können. Nur falls auch eine Umsetzung nicht möglich ist, greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.

#### **5. Schutzfristen vor und nach der Entbindung**

Die Schutzfrist beginnt grundsätzlich sechs Wochen vor der Entbindung und endet acht Wochen danach. Bei Mehrlings- oder medizinischen Frühgeburten sowie der Geburt eines Kindes mit Behinderung (hier nur auf Antrag) verlängert sich die Frist auf zwölf Wochen nach der Geburt. Im Falle einer vorzeitigen Entbindung verlängert sie sich zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen wurde. Ein Beschäftigungsverbot besteht nur für die Dauer der Schutzfrist nach der Entbindung. Vor der Geburt Ihres Kindes dürfen Sie, sofern dies möglich ist und kein Beschäftigungsverbot vorliegt, auf eigenen Wunsch auch innerhalb der Schutzfrist arbeiten.

#### **6. Vorsorge- und Stillzeiten**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie für Vorsorgeuntersuchungen freizustellen, sofern Ihnen diese nur während der Arbeitszeit möglich sind. Es darf dadurch allerdings kein Verdienstaufschlag entstehen.

Das Mutterschutzgesetz sichert zudem Stillpausen für stillende Mütter. Es ist eine Zeitspanne von zwei Mal 30 Minuten oder einmal 60 Minuten vorgesehen. Bei mehr als acht Stunden zusammenhängender Arbeitszeit sind auf Ihr Verlangen zweimal 45 Minuten oder einmal mindestens 90 Minuten möglich.

#### **7. Mutterschaftsgeld**

Das Mutterschaftsgeld wird innerhalb der Schutzfristen gezahlt. Sofern Sie gesetzlich versichert sind, muss es von Ihnen schriftlich bei der Krankenkasse beantragt werden. Kontaktieren Sie ihre Krankenkasse frühzeitig, um alle relevanten Unterlagen einzureichen. In der Regel benötigen die Krankenkassen ein Zeugnis über den mutmaßlichen Tag der Entbindung, welches Ihnen Ihr Arzt oder Entbindungspfleger beziehungsweise Ihre Ärztin oder Hebamme ausstellt und welches Sie nur um Ihre persönlichen Daten ergänzen müssen.

---

Sofern Sie privat versichert sind, erhalten Sie für die Zeiten der Schutzfristen gemäß den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung (RVO) höchstens 210 Euro. In diesem Fall wird das Mutterschaftsgeld durch das Bundesversicherungsamt gezahlt.

## 8. Mutterschutzlohn

Mutterschutzlohn wird im Falle eines Beschäftigungsverbots vor Beginn und nach Ende der Mutterschutzfristen gezahlt. Berechnet wird er auf Basis des durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgeltes der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Eintritt der Schwangerschaft. Steuern und Sozialabgaben müssen auch beim Mutterschutzlohn gezahlt werden.

## 9. Urlaubsanspruch

Die Mutterschutzfristen und auch ein Beschäftigungsverbot haben keine Auswirkungen auf Ihren Urlaubsanspruch. Nach § 24 MuSchG werden diese Zeiten so gewertet, als hätten Sie gearbeitet.

Resturlaub aus der Zeit vor Beginn der Beschäftigungsverbote, können Sie in das laufende oder das nächste Kalenderjahr übertragen. Falls Sie unmittelbar nach der Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen, können Sie den Resturlaub sogar noch nach der Elternzeit in Anspruch nehmen.

Auch Ihr Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten bleibt in der Regel erhalten.

Falls Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich im Klinikbereich am besten direkt an Ihre Stationsleitung oder an die Personalabteilung und in der LWL-Hauptverwaltung an den Verantwortlichen oder die Verantwortliche für die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben Ihres Dezernates.



## II. Elternzeit



### Gesetzliche Grundlage

Gesetzliche Grundlage für Elternzeit ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Die Elternzeit ermöglicht es Ihnen, sich Ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten.

#### 1. Wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?

Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Ihres Kindes.

Ihre Elternzeit von in der Regel 36 Monaten können Sie in bis zu drei Zeitabschnitte aufteilen. Es können maximal 24 Monate in die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag Ihres Kindes übertragen werden. Wird innerhalb der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, schließt sich die Elternzeit für das weitere Kind an die abgelaufene erste Elternzeit an. Elternzeit kann für einzelne Monate, Wochen oder Tage schriftlich beantragt werden. Hier besteht ein wichtiger Unterschied zum Elterngeld. Weitere Informationen zur Elternzeit finden Sie beim Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

#### 2. Anmeldung der Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit bedarf nur der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn sie in mehr als zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden soll. Damit Ihr Arbeitgeber aber besser planen kann, sollten Sie ihn formlos über Ihre Absichten – auch zur Übertragung von Elternzeit – informieren.

Eltern sind außerdem verpflichtet, verbindlich festzulegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren nach der Geburt Elternzeit genommen werden soll.

Die Anmeldung von Elternzeit erfolgt schriftlich inklusive einer Kopie der Geburtsurkunde bei der für Sie zuständigen Personalsachbearbeitung. Elternzeit, die zwischen der Geburt und dem dritten Geburtstag des Kindes liegt, muss spätestens sieben Wochen vor Beginn angemeldet werden. Für Väter, die ab Geburt des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gilt zunächst der errechnete Geburtstermin als Stichtag. Mütter, die Elternzeit im Anschluss an den Mutterschutz beantragen wollen, müssen die Elternzeit entsprechend sieben Wochen vor Ablauf der Schutzfrist nach der Geburt anmelden. Wenn Sie als Vater Elternzeit nehmen, denken Sie bitte daran, die Geburtsurkunde schnellstmöglich bei der Personalabteilung einzureichen.

Die Elternzeit kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet oder verlängert werden. Beides müssen Sie beantragen.

#### 3. Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Wenn Sie nicht länger als 14 Monate Elternzeit nehmen und dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen, haben Sie ein Rückkehrrecht auf Ihren alten Arbeitsplatz. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Sie früher als beantragt wieder einzusetzen. Es kann also sein, dass ein verfrühter Rückkehrwunsch nicht

realisierbar ist. Sie haben außerdem das Recht, sich in einem offiziellen Gespräch über die Möglichkeiten Ihrer Beschäftigung nach der Elternzeit zu informieren.

Auf Ihren Wunsch hin werden Sie, während Sie sich in Elternzeit befinden, über Stellenausschreibungen informiert. Übrigens können Sie sich auch während der Elternzeit auf externe und interne Stellenausschreibungen des LWL bewerben und weiterhin an allen LWL-Fortbildungen teilnehmen. Unter <https://www.perspektiven-schaffen.de/> finden Sie weitere Informationen rund ums Thema Wiedereinstieg.

Volontariatsverträge verlängern sich um die Dauer der Elternzeit.

#### 4. Teilzeit in der Elternzeit

Innerhalb der Elternzeit ist eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 15 und 32 Stunden möglich. Diese wird befristet vereinbart. Mit Ablauf der Befristung ist es möglich, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen.

Wenn Sie Teilzeitarbeit innerhalb der Elternzeit planen und sich der Organisation sicher sind, empfehlen wir Ihnen, Ihrem Arbeitgeber diesen Wunsch schon bei der Anmeldung der Elternzeit mitteilen. Es reicht jedoch meist auch aus, der personalsachbearbeitenden Stelle die gewünschte Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt mitzuteilen. In Ihrem Antrag auf Teilzeitarbeit in der Elternzeit geben Sie dann neben der Anzahl der Stunden am besten auch deren Verteilung an. Setzen Sie sich auf jeden Fall schon frühzeitig mit Ihrer Führungskraft zusammen, um zu besprechen, ob Ihre Absichten überhaupt umsetzbar sind.

Innerhalb der Elternzeit können Sie zweimal beantragen, die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Der Arbeitgeber kann dieser Reduzierung nicht widersprechen, sofern eine Arbeitszeit von 15 Stunden pro Woche nicht unterschritten wird. Eine Teilzeittätigkeit, die während der Elternzeit vereinbart wird, gilt nur für die Dauer der Elternzeit. Danach lebt das Arbeitsverhältnis wieder auf, das vor der Elternzeit gültig war. Im Rahmen der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn aufgrund einer erneuten Schwangerschaft ein generelles Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird.

#### 5. Kündigungsschutz in der Elternzeit

Nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz genießen Sie einen besonderen Kündigungsschutz. So darf Ihr Arbeitgeber Sie, sobald Sie Elternzeit beantragt haben, bis zu acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. Sie selbst können Ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit mit einer Drei-Monats-Frist kündigen.

#### 6. Jahresurlaub

Sofern keine Teilzeittätigkeit in der Elternzeit ausgeübt wird, wird der Jahresurlaub um 1/12tel für jeden vollen Kalendermonat (erster bis letzter Tag eines Monats) gekürzt. Beginnt die Elternzeit zum Beispiel erst am Dritten eines Monats, kann für diesen Monat kein Urlaub gekürzt werden. Der restliche Erholungsurlaub ist im laufenden Jahr nach der Elternzeit oder im darauffolgenden Urlaubsjahr zu gewähren. Ihr Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten bleibt in der Regel über die Elternzeit hinaus bestehen.

Falls Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich im Klinikbereich am besten direkt an Ihre Stationsleitung oder an die Personalabteilung und in der LWL-



Hauptverwaltung an den Verantwortlichen oder die Verantwortliche für die Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben Ihres Dezernates.

## 7. Freistellung zur Betreuung eines kranken Kindes nach Wiedereinstieg

Pandemiebedingt wurden die Kinderkrankengeldtage erhöht. Diese Sonderregelung lief zum 31. Dezember 2023 aus. Allerdings gelten nun nicht wieder die niedrigen Grenzen aus der Zeit vor der Pandemie. Stattdessen wurden die Kinderkrankentage im Jahr 2024 und 2025 erneut erhöht. Ab 2026 gelten dann voraussichtlich wieder die früheren Grenzen. Aktuelle Informationen erhalten Sie unter [www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheit/faq-kinderkrankengeld](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/kindergesundheit/faq-kinderkrankengeld).



Für alle berufstätigen Elternteile mit gesetzlicher Krankenversicherung besteht in erster Linie ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 SGB V, wenn die Kinder ebenfalls gesetzlich versichert sind. Anstelle des Entgeltes vom Arbeitgeber gilt für diesen Zeitraum ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse. Pro Kind sind im Kalenderjahr zehn Tage (bei Alleinerziehenden 20) an Freistellung möglich – insgesamt bei mehreren Kindern jedoch nicht mehr als 25 Tage (bei Alleinerziehenden 50). Sind beide Elternteile berufstätig, können beide für sich die Höchstdauer beanspruchen. Eine Übertragung nicht genutzter Tage auf den anderen Elternteil ist beim LWL nicht möglich.

Um das Krankengeld ausgezahlt zu bekommen, muss ein entsprechendes Formular der Krankenkasse ausgefüllt werden und ein ärztliches Attest vorliegen, das nachweist, dass die Betreuung des erkrankten Kindes durch einen Elternteil notwendig war und von keiner anderen im Haushalt lebenden Person übernommen werden konnte. Des Weiteren darf das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben. Eine Ausnahme hiervon gibt es allerdings unter anderem, wenn Ihr Kind eine Behinderung hat.

Bei der personalsachbearbeitenden Stelle des LWL muss darüber hinaus noch ein schriftlicher Antrag auf Arbeitsbefreiung gestellt werden.

Sollten Sie gesetzlich und die Kinder privat über den anderen Elternteil versichert sein, besteht für Sie kein Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGBV. Hier regelt der Tarifvertrag die Möglichkeit einer Freistellung von bis zu vier Arbeitstagen pro Kind im Kalenderjahr unter Fortzahlung des regulären Entgeltes. Der LWL ermöglicht darüber hinaus die Beantragung von Freistellung für bis zu sechs weitere Arbeitstage; allerdings ohne Entgeltzahlung.

Bei Krankenhausaufenthalten des Kindes besteht die Möglichkeit der Beantragung von Arbeitsbefreiung bei der personalsachbearbeitenden Dienststelle. Ein Anspruch besteht, sofern die Mitaufnahme eines Elternteils bei stationärer Behandlung aus medizinischen Gründen erfolgt und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Die medizinischen Gründe, die eine Mitaufnahme notwendig macht, sowie die Dauer der Mitaufnahme sind von der stationären Einrichtung zu bescheinigen und dem Antrag beizufügen. Der Anspruch besteht lediglich für den mit aufgenommenen Elternteil. Seit 2024 besteht auch hier ein Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse.

## 8. Elternzeit bei Pflege- und Adoptivkindern

Wenn Sie ein Pflege- oder Adoptivkind aufnehmen, haben Sie ebenfalls einen Anspruch auf Elternzeit. Der rechtliche Rahmen ist hier genauso wie bei leiblichen Eltern.

Für die Elternzeit wird der Aufnahmezeitpunkt Ihres Pflege- oder Adoptivkindes wie der Geburtstag berücksichtigt. Natürlich ist im Einzelfall nicht immer möglich, genau zu sagen, an welchem konkreten Tag Ihr Kind zu Ihnen kommt. Deshalb können Sie bereits einen Elternzeitantrag stellen, ohne einen konkreten Termin für die Aufnahme zu haben. Dieser Antrag muss schriftlich gestellt werden (nicht per E-Mail) und ist formlos. Sie können sich gerne an dem Elternzeitantrag orientieren, der hier im Wegweiser abgedruckt ist. Als Starttermin der Elternzeit geben Sie dann den Zeitrahmen an, den Sie aktuell abschätzen können. Diesen Antrag schicken Sie dann über Ihre Referatsleitung und die querschnittsverantwortliche Person an die für Sie zuständige personalsachbearbeitende Stelle. Sobald Sie Ihr Kind schließlich im Haushalt aufgenommen haben, lassen Sie sich vom Jugendamt eine Bestätigung mit dem konkreten Aufnahmezeitpunkt geben und reichen diese nach.

Oftmals sind auch Einzelfalllösungen möglich, in denen Ihre besondere Situation und das Wohl Ihres Kindes Berücksichtigung finden. Hierzu können Sie sich am besten beraten lassen – Ihre Ansprechpersonen finden Sie auf der vorletzten Seite des Wegweisers.

## 9. Familienstartzeit

Das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat für das Jahr 2024 die Einführung einer Familienstartzeit angekündigt, um geltendes EU-Recht in Deutschland umzusetzen. Die Regelung sieht die Möglichkeit vor, dass Väter oder gleichgestellte Elternteile nach der Geburt eines Kindes zehn Arbeitstage lang bezahlte Freistellung nehmen können, ohne dabei Urlaub oder Elternzeit in Anspruch nehmen zu müssen. Dies soll den Eltern frühzeitig eine partnerschaftliche Aufgabenteilung bei der Kindesbetreuung ermöglichen. Der Gesetzesentwurf zum sogenannten Familienstartzeit-Gesetz ist noch in der Abstimmung, so dass Väter oder gleichgestellte Elternteile zunächst wie bisher Elternzeit oder Urlaub für die Zeit nach der Geburt beantragen müssen. Sobald gesetzliche Neuerungen vorliegen, werden diese in einer kommenden Fassung dieses Wegweisers berücksichtigt.



# III. Elterngeld

## Gesetzliche Grundlage

Alle Regelungen zum Elterngeld finden Sie im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Beim Elterngeld handelt es sich um eine Ersatzrate, die Ihr wegfallendes Nettoeinkommen zu 65 beziehungsweise 67 Prozent ersetzt. Einkommensersatzleistungen wirken sich nicht mehr negativ auf die Höhe Ihres Elterngeldes aus, wenn ihr Kind nach dem 1. September 2021 geboren wurde.



Um Elterngeld beziehen zu können, müssen Sie sich nicht unbedingt Elternzeit nehmen. Sie dürfen aktuell allerdings während des Bezugszeitraumes nicht mehr als 32 Stunden pro Woche arbeiten. Soll für Elternzeitmonate parallel Elterngeld bezogen werden, ist zu beachten, dass das Elterngeld für Lebensmonate des Kindes gezahlt wird. Ein Lebensmonat beginnt immer am „Geburtstag“ des Kindes (zum Beispiel am 15. eines Monats, wenn das Kind am 15. Januar geboren ist).

Elterngeld bekommen Sie für Ihr leibliches Kind, für das leibliche Kind Ihrer Ehefrau oder Ihres Ehemanns bzw. Ihrer eingetragenen Lebenspartnerin oder Ihres eingetragenen Lebenspartners und für Ihr Adoptivkind, auch wenn das Adoptionsverfahren noch läuft (Adoptionspflege), wenn Sie das Kind bereits in Ihren Haushalt aufgenommen haben und es noch keine 8 Jahre alt ist. Für Pflegekinder können Sie kein Elterngeld bekommen.

### 1. Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Eltern können zwischen dem **Basiselterngeld** und ElterngeldPlus wählen. Beim Basiselterngeld stehen zwölf volle Monatsbeträge des Elterngeldes zur Verfügung, die unter den Eltern aufgeteilt werden können. Basiselterngeld kann für mindestens zwei und maximal zwölf Monate ausschließlich in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes beantragt werden. Wenn beide Elternteile das Elterngeld jeweils mindestens zwei Monate nutzen, werden zwei zusätzliche Monatsbeträge – die Partnermonate – ausgezahlt. Eltern von Frühchen, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin geboren werden, erhalten bis zu vier zusätzliche Basiselterngeldmonate, die auch in ElterngeldPlus umgewandelt werden können.

**ElterngeldPlus** ist vor allem eine Option, wenn Sie früher in den Beruf zurückkehren möchten. Die Berechnungsgrundlage ist identisch zum Basiselterngeld. Ausgezahlt wird die Hälfte des Elterngeldbetrages für den doppelten Zeitraum. Eine parallele Teilzeittätigkeit ist hier finanziell lohnenswert, um am Ende eine höhere Gesamtsumme an Elterngeld zu beziehen.

Mit dem **Partnerschaftsbonus** können zwei bis vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil beantragt werden, wenn beide in diesen Monaten zwischen 24 und 32 Wochenstunden arbeiten. Ein flexibler Ausstieg oder eine kurzfristige Verlängerung sind möglich. Auch Alleinerziehende können den Partnerschaftsbonus erhalten.

Der Partnerschaftsbonus kann auch in Anspruch genommen werden, wenn ansonsten Basiselterngeld oder eine Mischung aus Basiselterngeld und ElterngeldPlus bezogen wird. Der Partnerschaftsbonus muss nicht zwingend am Ende des Bezugszeitraumes liegen.

Für Geburten ab dem 1. April 2024 ist ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld grundsätzlich nur noch maximal für einen Monat und nur innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich. Die Neuregelung betrifft ausschließlich den gleichzeitigen Bezug von Basiselterngeld. Sobald einer der Elternteile ElterngeldPlus bezieht, kann der andere Elternteil auch länger als einen Monat gleichzeitig Basiselterngeld oder ElterngeldPlus bekommen. Dies gilt auch für Eltern von Frühchen, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden, Eltern von Mehrlingen sowie Eltern von neugeborenen Kindern mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten. Eine ausführliche Beratung erhalten Sie bei den Elterngeldstellen.

## 2. Antragstellung

Den Antrag auf Elterngeld stellen Sie bei den Elterngeldstellen der Kreise und kreisfreien Städten. Weiterführende Fragen werden Ihnen dort auch gerne beantwortet.

Bitte beachten Sie, dass Elterngeld rückwirkend nur für drei Monate gezahlt wird. Die Antragstellung sollte nicht zu lange aufgeschoben werden.

---

# IV. Altersvorsorge

## 1. Allgemeines

Teilzeitarbeit und längere Pausen der Erwerbstätigkeit wirken sich negativ auf Ihre Altersvorsorge aus. Informieren Sie sich frühzeitig über die Folgen einer dauerhaften Reduzierung von Arbeitszeit und Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge.

## 2. Deutsche Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung bietet für Familien vielfältige Informationen, Vorsorgestrategien und Broschüren.

Näheres finden Sie unter: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

## 3. Betriebliche Altersvorsorge – Angebote der Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe

Für alle Tarifbeschäftigten des LWL ist die kvw-Zusatzversorgung die Einrichtung für betriebliche Altersversorgung, mit der eine Ergänzung zur gesetzlichen Rente gewährleistet werden kann. Die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente beinhaltet auch besondere Regelungen für die Zeiträume Mutterschutz und Elternzeit. Zusätzlich wird das Angebot durch die freiwillige Versicherung (PlusPunktRente), zum Beispiel im Rahmen der Riester-Förderung oder Entgeltumwandlung, ergänzt.

Weitere Informationen hierzu finden Sie unter [www.kvw-muenster.de](http://www.kvw-muenster.de) oder persönlich unter 0251 591-5566.



# V. Nützliches

Den Elternzeitantrag finden Sie auch auf der Intranet-seite „Beruf und Familie“ unter dem Reiter „Mutterschutz und Elternzeit“.

## 1. Antrag auf Elternzeit

### Daten der Antragstellerin/des Antragstellers:

Vorname, Name: \_\_\_\_\_

Anschrift: \_\_\_\_\_

Telefonnummer/E-Mail Adresse: \_\_\_\_\_

Empfängernummer/Abteilung: \_\_\_\_\_

### Hiermit beantrage ich Elternzeit für mein Kind:

Vorname, Name: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

für folgenden Zeitraum bzw. folgende Zeiträume:

\_\_\_\_\_

### Die Elternzeit soll beginnen:

unmittelbar nach der Geburt (für Mütter: im Anschluss an das Ende der Mutterschutzfrist)

zu einem anderen Zeitpunkt, ab dem: \_\_\_\_\_

### Die Elternzeit soll enden:

mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes  
(volle Elternzeit im Anschluss an die Schutzfrist/die Geburt)

mit der Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes

mit der Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes

am: \_\_\_\_\_

### Eine Kopie der Geburtsurkunde:

füge ich bei       reiche ich umgehend nach       liegt bereits vor

\_\_\_\_\_  
(Datum, Unterschrift Antragstellerin/Antragsteller)

## 2. Fahrplan: Was sollte wann und wo beantragt werden?

Was?	Wann und wo?	Benötigte Unterlagen? / Sonstige Infos
<p><b>Geburtsurkunde</b></p> <p>Hierbei erfolgt auch die Wahl des Vor- und Nachnamens des Kindes.</p>	<p>Innerhalb einer Woche nach der Geburt beim <b>Standesamt</b> des Geburtsortes.</p> <p>Bitte denken Sie daran, die Geburtsurkunde frühzeitig Ihrem Arbeitgeber vorzulegen.</p>	<p><b>Verheiratet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geburtsbescheinigung der Klinik</li> <li>• Personalausweis</li> <li>• Geburtsurkunden der Eltern</li> <li>• Heiratsurkunde oder beglaubigte Abschrift aus dem Familienbuch</li> </ul> <p><b>Nicht verheiratet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geburtsbescheinigung der Klinik</li> <li>• Personalausweis</li> <li>• Geburtsurkunde der Mutter</li> </ul> <p>Falls schon vorhanden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaterschaftsanerkennung</li> <li>• Gemeinsame Sorgerechtsklärung</li> </ul>
<p><b>Kindergeld</b></p>	<p>Innerhalb von sechs Monaten bei der für Sie zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit.</p>	<p>Die Geburtsurkunde bzw. die Geburtsbescheinigung im Original</p> <p>Außerdem können Sie sich gerne an die zuständige <b>Personalabteilung</b> oder <b>Gehaltsstelle</b> wenden. Die Personalabteilung kann Ihnen beispielsweise das Antragsformular geben und helfen, dieses auszufüllen.</p>
<p><b>Kinderzuschlag</b></p>	<p>Bei der für Sie zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit.</p> <p>Ein bewilligter Bescheid gilt ab Antragsdatum für 6 Monate. Rückwirkend werden keine Kinderzuschläge ausbezahlt.</p>	<p>In der Regel benötigen Sie die folgenden Unterlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommensnachweise</li> <li>• Vermögensklärung</li> <li>• Nachweis über Ihre Wohnkosten</li> </ul>

<b>Elterngeld</b>	<p>Am besten innerhalb der ersten drei Monaten nach der Geburt (das Elterngeld wird nur drei Monate rückwirkend gezahlt) bei der zuständigen <b>Elterngeldstelle</b> der kreisfreien Stadt bzw. des Landkreises</p> <p>Weitere Infos unter <b><a href="http://www.familienportal.de/">www.familienportal.de/</a></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von beiden Elternteilen unterschriebener Antrag auf Elterngeld (Ausnahme, wenn ein Elternteil das alleinige Sorgerecht hat)</li> <li>• Geburtsurkunde des Kindes im Original</li> <li>• Bescheinigung der Krankenkasse über</li> <li>• Mutterschaftsgeldzahlung</li> <li>• Einkommensnachweise</li> </ul>
<b>Elternzeit</b>	<p>Spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit beim <b>Arbeitgeber</b></p>	<p>Schriftlicher Antrag mit Angabe über die Dauer der Elternzeit</p>
<b>Ein Tag Sonderurlaub</b> (Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin)	<p>Dezentral über die Querschnittsverantwortlichen Ihrer Abteilung</p>	<p>Gilt nur, wenn die Geburt auf einen regulären Arbeitstag fällt.</p> <p>Eine Anwendung auf die Niederkunft der nichtehelichen Lebensgefährtin findet nicht statt.</p>
<b>Krankenversicherung</b>	<p>Kann zum Teil schon vorab bei der <b>Krankenkasse</b>, bei der der berufstätige bzw. besser verdienende Elternteil versichert ist, erledigt werden, ansonsten so früh wie möglich nach der Geburt</p>	<p>Zunächst ist die Krankenkasse telefonisch zu informieren, diese schickt dann ein Formular und benötigt die Geburtsurkunde als Nachweis. Für das Kind erhalten Sie nach etwa zwei Wochen eine eigene Versicherungskarte.</p>
<b>Anmeldung des Kindes</b> (gleiches gilt später für den Kinderreisepass)	<p>So früh wie möglich nach der Geburt beim <b>Einwohnermeldeamt</b> des Wohnortes der Eltern.</p> <p>Oft kann das Kind direkt im Krankenhaus angemeldet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalausweis oder Pass</li> <li>• Geburtsurkunde des Kindes</li> <li>• Evtl. Urkunde über die Vaterschaftsanerkennung</li> <li>• Vollmacht bei gemeinsamen Sorgerecht</li> <li>• Soll ein Kinderreisepass beantragt werden, wird außerdem ein Lichtbild des Kindes gemäß den Anforderungen der neuen Bundesdruckerei benötigt sowie – bei nur einem Erziehungsberechtigten – ein Sorgerechtsnachweis</li> </ul>

<p>Für Nicht-Verheiratete:</p> <p><b>Anerkennung der Vaterschaft</b></p> <p><b>+ Gemeinsame Sorgerechtersklärung</b></p>	<p>Vor oder nach der Geburt beim <b>Standes-</b> oder <b>Jugendamt</b> möglich (Zustimmung der Mutter nötig).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausweise</li> <li>• Geburtsurkunde oder Abstammungsurkunde beider Elternteile</li> <li>• Geburtsurkunde des Kindes</li> </ul> <p>Sofern es sich um Ihr erstes Kind handelt, legen Sie unbedingt auch der zuständigen Abrechnungsstelle einen Nachweis für Ihre Vaterschaft vor. Nur so wird der Zuschlag zur Pflegeversicherung nicht mehr in Abzug gebracht.</p>
<p><b>Schwangerschaftsberatung</b></p>	<p>Ein Beratungsstellenverzeichnis finden Sie unter <b>www.familienplanung.de</b>.</p> <p><b>Hilfetelefon</b> „Schwangere in Not“: 0800 40 40 020</p>	<p>Frauen, die bei Familienplanung und Schwangerschaft Fragen haben oder vor Problemen stehen, sind nicht auf sich allein gestellt. Schwangerschaftsberatungsstellen informieren und beraten in der Regel kostenlos und auf Wunsch anonym über alle Fragen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft.</p>

### 3. Noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne weiter!

LWL-Hauptverwaltung Münster		
LWL-Referat für Chancengleichheit	LWL-Haupt- und Personalabteilung	Personalrat der LWL-Hauptverwaltung
Hatice Gökdonlu hatice.goekdonlu@lwl.org 0251 591-4760	Ihre für Sie zuständige Ansprechperson für die Sachbearbeitung	pr.hv@lwl.org 0251 591-4674

Ihre Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen vor Ort		
<b>Verbund Bochum, Herne und Herten</b> Nina Raffetzeder-Graf n.raffetzeder@lwl.org 02366 8025752 0172 7177432	<b>Verbund Dortmund und Hemer</b> Angelika Lichte angelika.lichte@lwl.org 0231 45033500	<b>Verbund Hamm, Marl-Sinsen und Dortmund</b> Birgit Korte birgit.korte@lwl.org 02365 8022318
<b>Verbund Marsberg</b> Martina Grewe m.grewe@lwl.org 02992 6011842 0173 6762657	<b>Verbund Münster und Lengerich</b> Hanna Althoff hanna.althoff@lwl.org 0251 915551025 Sandra Kätker sandra.kaetker@lwl.org 05481 121025	<b>Verbund Lippestadt und Warstein</b> Lisa-Marie Dickhut lisa-marie.dickhut@lwl.org 02945 9815096 0151 40637141
<b>Verbund Paderborn und Gütersloh</b> Angela Droste angela.droste@lwl.org 05241 5022623 0151 74402593	<b>Verbund Schloss Haldem und Hörstel</b> Heike Bening heike.bening@lwl.org 05474 691810 0151 65612845	
<b>LWL-Heilpädagogisches Kinderheim Hamm</b> Friedericke Grimm friedericke.grimm@lwl.org 0152 09359067	<b>LWL-Jugendheim Marl</b> Sarah Bruns jhz.bruns@lwl.org 0152 09359078	<b>LWL-Jugendheim Tecklenburg</b> Andrea Dietrich andrea.dietrich@lwl.org 0151 40637904

Alle Beschäftigte können sich außerdem jederzeit an die örtliche **Personalabteilung** beziehungsweise den örtlichen **Personalrat** wenden.

# Impressum

LWL-Wegweiser für (werdende) Mütter und Väter  
im Angestelltenverhältnis

## Herausgeber:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)  
LWL-Referat für Chancengleichheit  
Freiherr-vom-Stein-Platz 1  
48147 Münster  
Tel.: 0251-591-4760  
gleichstellung@lwl.org  
www.chancengleichheit.lwl.org/de

## Bildnachweis:

<https://stock.adobe.com/de> (Titelbild, S. 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15:  
JungleOutThere; Begrüßung: matoommi)

## Druck:

LUC GmbH  
Ludgerstraße 13  
59379 Selm

## Stand:

September 2024  
© 2024 LWL

## Impressum des Internetauftritts:

<https://www.chancengleichheit.lwl.org/de/impressum/>



# Rechtliche Hinweise

Dieser Wegweiser soll Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen geben. Bitte haben Sie jedoch Verständnis dafür, dass nur eine begrenzte Übersicht der umfangreichen Bestimmungen gegeben werden kann. Rechtsansprüche können Sie hieraus nicht ableiten.

A yellow sticky note with a slight shadow, containing text about where to find more information.

Weitere Informationen erhalten Sie auf [www.familienportal.de](http://www.familienportal.de) und in den Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (abrufbar und bestellbar unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL)  
LWL-Referat für Chancengleichheit

48143 Münster

E-Mail: [gleichstellungsstelle@lwl.org](mailto:gleichstellungsstelle@lwl.org)