

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

Informationen zu Mutterschutz, Elternzeit & Wiedereinstieg





Liebe Kollegin, lieber Kollege,

die Geburt eines Kindes ist ein besonderes und prägendes Ereignis. Der Alltag verändert sich grundlegend und auch im Berufsleben ergeben sich neue Herausforderungen und Chancen. Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist es dem LWL ein zentrales Anliegen, Sie in dieser Lebensphase verlässlich zu unterstützen und zu begleiten.

Der LWL-Wegweiser für (werdende) Mütter und Väter bietet Tarifbeschäftigten und Auszubildenden eine Orientierung zu den Regelungen rund um Mutterschutz und Elternzeit. Darüber hinaus finden Sie Informationen zu LWL-spezifischen Verfahren und Ansprechpersonen. Für verbeamtete Beschäftigte gibt es aufgrund abweichender gesetzlicher Regelungen einen eigenen Leitfaden.

Ein gut geplanter Übergang vom Arbeitsleben in die Elternzeit ist eine wichtige Voraussetzung für einen gelungenen Wiedereinstieg. Gleichzeitig stellt er einen bedeutenden Schritt in Richtung einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar.

Für die Zeit der Schwangerschaft, die Geburt Ihres Kindes und die anschließende Elternzeit – ebenso wie für Ihren späteren Wiedereinstieg – wünschen wir Ihnen 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. Schutzfristen bei Fehl- oder Totgeburten	7
7. Vorsorge- und Stillzeiten	7
8. Mutterschaftsgeld	7
9. Mutterschutzlohn	8
10. Urlaubsanspruch	8
II. Elternzeit	9
Gesetzliche Grundlage	9
1. Dauer und Anmeldung der Elternzeit	9
2. Wiedereinstieg nach der Elternzeit	10
3. Teilzeit während der Elternzeit	10
4. Kündigungsschutz in der Elternzeit	10
5. Urlaub und Arbeitszeitguthaben	11
6. Freistellung zur Betreuung eines kranken Kindes nach Wiedereinstieg	11
7. Elternzeit bei Pflege- und Adoptivkindern	12
8. Familienstartzeit	12
III. Elterngeld	13
Gesetzliche Grundlage	13
1. Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus	13
IV. Altersvorsorge	15
1. Allgemeines	15
2. Deutsche Rentenversicherung	15
3. Betriebliche Altersvorsorge – Angebote der Kommunalen Versorgungskassen Westfalen-Lippe	15
V. Nützliches	16
1. Antrag auf Elternzeit	16
2. Fahrplan: Was sollte wann und wo beantragt werden?	17
3. Noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne weiter!	20
Impressum	21
Rechtliche Hinweise	21
Notizen	22

I. Mutterschutz



Gesetzliche Grundlage

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis – auch während der Probezeit. Es greift ebenso für Frauen in betrieblicher Berufsausbildung, Praktikantinnen im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG), freiwillig Beschäftigte nach dem Bundesfreiwilligendienst (BFDG) sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch für Schülerinnen und Studentinnen.

1. Anzeigen der Schwangerschaft

Damit der gesetzliche Mutterschutz greifen kann, sollten Sie Ihre Schwangerschaft sowie den voraussichtlichen Entbindungstermin Ihrem Arbeitgeber möglichst frühzeitig mitteilen. Eine verbindliche Frist gibt es nicht.

Beim LWL erfolgt die Meldung schriftlich an die zuständige Personalsachbearbeitung. Bitte legen Sie ein ärztliches Attest vor, aus dem Ihr Name und der errechnete Geburtstermin hervorgehen. Ändert sich der Termin im Verlauf der Schwangerschaft, informieren Sie die Personalabteilung entsprechend. Die Kosten für das Attest werden vom Arbeitgeber übernommen.

2. Kündigungsverbot und befristete Arbeitsverträge

Während der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen sind gesetzlich sehr eng gefasst.

Wenn Sie im Anschluss an den Mutterschutz Elternzeit nehmen, verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ende der angemeldeten Elternzeit.

Befristete Verträge werden durch Schwangerschaft, Mutterschutzfristen oder Elternzeit nicht automatisch verlängert. Eine Ausnahme gilt für Volontariate: Da der LWL diese als Ausbildungsverhältnis wertet, verlängern sie sich um die Dauer des Mutterschutzes und der Elternzeit.

Auch bei einer Fehl- oder Totgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche gilt ein besonderer Kündigungsschutz von vier Monaten.

3. Allgemeine Beschäftigungsverbote

Als (werdende) Mutter haben Sie ein Mitspracherecht bei der Gestaltung Ihrer Arbeitszeit während und nach der Schwangerschaft, auch hinsichtlich Sonn- und Feiertagsarbeit. Diese ist nur zulässig, wenn:

- Sie ausdrücklich zustimmen,
- Sie nicht allein auf dem Arbeitsplatz eingesetzt werden,
- es sich um eine Tätigkeit handelt, bei der Sonn- oder Feiertagsarbeit üblich ist
- und Sie in der Woche einen Ersatzruhetag im Anschluss an eine mindestens elfstündige Nachtruhezeit erhalten.

Auch eine Beschäftigung bis 22 Uhr ist als werdende oder stillende Mutter auf Ihren Wunsch möglich, vorausgesetzt,

- die Behörde genehmigt dies (stillschweigend, wenn keine Ablehnung des Antrags innerhalb von sechs Wochen erfolgt)
- und Ihre Ärztin oder Ihr Arzt bestätigt, dass die Arbeitszeit für Sie und/oder Ihr Kind gesundheitlich unbedenklich ist.

Ihre Zustimmung zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie zur Beschäftigung bis 22 Uhr können Sie jederzeit widerrufen. Überstunden sind innerhalb eines Monats auszugleichen.

4. Individuelle und betriebliche Beschäftigungsverbote

Ein individuelles Beschäftigungsverbot kann ärztlich ausgesprochen werden, wenn die Gesundheit von Mutter oder Kind durch die Arbeit gefährdet ist.

Zusätzlich wird für Ihren Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt – in der Regel in Ihrem Beisein. Wenden Sie sich für Details an Ihre Führungskraft oder Ihre Ansprechperson für Gleichstellungsfragen.

Ein betriebliches Beschäftigungsverbot wird nur ausgesprochen, wenn:

- Schutzmaßnahmen am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich oder zumutbar sind
- und auch keine anderweitige zumutbare Beschäftigung möglich ist.

Ziel ist es, Ihre Tätigkeit ohne Gefährdung für Sie oder Ihr Kind weiterzuführen.

5. Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Die gesetzliche Mutterschutzfrist beginnt in der Regel sechs Wochen vor der Entbindung und endet acht Wochen nach der Geburt.

In bestimmten Fällen verlängert sich die Schutzfrist auf zwölf Wochen nach der Geburt, und zwar:

- bei Mehrlingsgeburten,
- bei medizinisch festgestellten Frühgeburten,
- oder wenn das Kind mit einer Behinderung geboren wird (hier ist ein Antrag erforderlich).

Kommt Ihr Kind früher als erwartet zur Welt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um die Tage, die Sie vor der Geburt nicht mehr in Anspruch nehmen konnten.

Bitte beachten Sie:

Ein Beschäftigungsverbot besteht nur für die Zeit nach der Geburt innerhalb der Schutzfrist. In den sechs Wochen vor der Geburt dürfen Sie auf eigenen Wunsch weiterhin arbeiten, sofern kein ärztliches Beschäftigungsverbot vorliegt.

6. Schutzfristen bei Fehl- oder Totgeburten

Die regulären Schutzfristen von sechs Wochen vor dem errechneten Termin und acht Wochen danach gelten auch bei einer Totgeburt.

Für Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche gelten gestaffelte Schutzfristen. Die Länge der Schutzfrist richtet sich nach dem Schwangerschaftszeitpunkt zum Zeitpunkt der Fehlgeburt:

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

In dieser Zeit besteht ein Beschäftigungsverbot.

Wichtig: Dieses Beschäftigungsverbot ist nicht zwingend. Wenn Sie ausdrücklich den Wunsch äußern, während der Schutzfrist zu arbeiten, ist dies grundsätzlich möglich – vorausgesetzt, Ihre Gesundheit lässt es zu und es besteht kein ärztliches Verbot.

Während der Schutzfrist haben Sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld.

7. Vorsorge- und Stillzeiten

Für Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit muss der Arbeitgeber Sie ohne Verdienstaufschlag freistellen, sofern Ihnen diese nur während der Arbeitszeit möglich sind.

Stillende Mütter haben in den ersten 12 Monaten nach der Geburt Anspruch auf Stillzeiten:

- Zweimal täglich je 30 Minuten bzw. einmal täglich 60 Minuten oder
- zweimal täglich 45 Minuten bzw. einmal täglich 90 Minuten bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob Sie Elternzeit nehmen oder nicht. Die Stillzeiten gelten somit auch dann, wenn Sie direkt nach dem Mutterschutz wieder arbeiten. Die Stillzeiten müssen nicht nachgearbeitet, noch darf das Entgelt gekürzt werden. Die Stillzeit darf auch nicht auf die reguläre Pause angerechnet werden.

Der Arbeitgeber hat geeignete Stillbedingungen (zum Beispiel einen Stillraum) zur Verfügung zu stellen.

8. Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsgeld wird während der gesetzlichen Schutzfristen gezahlt. Als gesetzlich Versicherte beantragen Sie dieses schriftlich bei Ihrer Krankenkasse. Kontaktieren Sie ihre Krankenkasse frühzeitig, um alle relevanten Unterlagen einzureichen. In der Regel benötigt die Krankenkasse ein Zeugnis über den voraussichtlichen Entbindungstermin, ausgestellt von Ihrer Ärztin, Ihrem Arzt, Ihrer Hebamme oder Ihrem Entbindungspfleger, welches Sie um Ihre persönlichen Daten ergänzen müssen.

Die Krankenkasse zahlt maximal 13 Euro pro Kalendertag Mutterschaftsgeld. Wenn das Nettoarbeitsentgelt der Frau über 13 Euro pro Tag liegt, zahlt der Arbeitgeber die Differenz als Arbeitgeberzuschuss.

Privatversicherte erhalten bis zu 210 Euro Mutterschaftsgeld nach der Reichsversicherungsordnung (RVO). Zuständig ist hier das Bundesversicherungsamt.

9. Mutterschutzlohn

Mutterschutzlohn wird gezahlt, wenn ein Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen vorliegt. Die Berechnungsgrundlage ist das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schwangerschaft.

Steuern und Sozialabgaben fallen auch auf den Mutterschutzlohn an.

10. Urlaubsanspruch

Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbote haben keine Auswirkungen auf Ihren Urlaubsanspruch (§ 24 MuSchG). Diese Zeiten gelten wie reguläre Arbeitszeiten. Resturlaub aus der Zeit vor Beginn des Beschäftigungsverbots können Sie in das laufende oder das nächste Kalenderjahr übertragen. Falls Sie unmittelbar nach der Mutterschutzfrist Elternzeit nehmen, können Sie den Resturlaub auch nach der Elternzeit in Anspruch nehmen.

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

Bei Fragen wenden Sie sich bitte:

- im Klinikbereich an Ihre Führungskraft oder die Personalabteilung,
 - in der LWL-Hauptverwaltung an die zuständige Person für Querschnittsaufgaben Ihres Dezernats.
-

II. Elternzeit

Gesetzliche Grundlage

Die Elternzeit ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Sie bietet Ihnen die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig die berufliche Anbindung aufrecht zu erhalten.



1. Dauer und Anmeldung der Elternzeit

Jedes Elternteil hat Anspruch auf bis zu drei Jahre (36 Monate) Elternzeit pro Kind. In besonderen Ausnahmefällen können auch Großeltern oder andere Verwandte Elternzeit anstelle eines Elternteils nehmen. Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres genommen werden. Es dürfen maximal 24 Monate auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag übertragen werden.

Die Elternzeit kann in bis zu drei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Die Inanspruchnahme bedarf nur der Zustimmung des Arbeitgebers, wenn sie in mehr als zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden soll. Er muss dies innerhalb von acht Wochen nach Eingang Ihres Antrags tun.

Wird während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren, schließt sich die Elternzeit für das weitere Kind an die abgelaufene erste Elternzeit an.

Elternzeit kann – im Unterschied zum Elterngeld – flexibel für einzelne Monate, Wochen oder Tage schriftlich beantragt werden.

Eine frühzeitige formlose Mitteilung Ihrer Pläne – auch zur Übertragung der Elternzeit – ist dennoch empfehlenswert. Wichtig: Wenn Sie Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes anmelden, müssen Sie verbindlich erklären, für welche Zeiträume innerhalb der nächsten zwei Lebensjahre des Kindes Sie Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Die Anmeldung erfolgt schriftlich mit einer Kopie der Geburtsurkunde bei der zuständigen Personalsachbearbeitung.

- Für Elternzeit zwischen Geburt und drittem Geburtstag gilt eine Anmeldefrist von sieben Wochen.
- Für Väter, die ab Geburt Elternzeit nehmen möchten, gilt dabei zunächst der errechnete Entbindungstermin (denken Sie bitte daran, die Geburtsurkunde schnellstmöglich bei der Personalabteilung einzureichen).
- Mütter, die im Anschluss an den Mutterschutz Elternzeit nehmen wollen, müssen diese spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Schutzfrist anmelden.
- Die Mutterschutzfrist nach der Geburt fließt in die Gesamtdauer der Elternzeit ein.

Die Elternzeit kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet oder verlängert werden. Beides ist schriftlich zu beantragen.

Weitere Informationen bietet das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (<https://familienportal.de>).

2. Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Bei einer Elternzeit von maximal 14 Monaten haben Sie grundsätzlich Anspruch auf Rückkehr an Ihren bisherigen Arbeitsplatz, sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen. Eine frühere Rückkehr als ursprünglich beantragt ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Es kann also sein, dass ein verfrühter Rückkehrwunsch nicht realisierbar ist.

Sie haben außerdem Anspruch auf ein Gespräch über Ihre beruflichen Perspektiven nach der Elternzeit. Auf Wunsch informiert Sie Ihre Personalabteilung über Stellenausschreibungen. Während der Elternzeit dürfen Sie sich auf externe und interne Stellenausschreibungen des LWL bewerben und an allen LWL-Fortbildungen teilnehmen.

Weitere Informationen rund ums Thema Wiedereinstieg finden Sie unter: <https://www.perspektiven-schaffen.de/>.

Hinweis: Volontariate verlängern sich automatisch um die Dauer der Elternzeit.

3. Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit können Sie in Teilzeit mit 15 bis 32 Wochenstunden arbeiten – befristet für den gewünschten Zeitraum. Mit Ablauf der Befristung ist es möglich, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen.

Wenn Sie bereits bei Anmeldung der Elternzeit wissen, dass Sie Teilzeit arbeiten möchten, teilen Sie dies bitte möglichst früh mit. Ansonsten können Sie Ihren Antrag auch später bei der Personalsachbearbeitung einreichen. Geben Sie dabei bitte die Stundenanzahl und deren Verteilung an. Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit Ihrer Führungskraft, um die Umsetzbarkeit zu klären.

Sie können zweimal beantragen, Ihre vereinbarte Teilzeit zu reduzieren. Solange die Mindestarbeitszeit von 15 Stunden pro Woche eingehalten wird, kann der Arbeitgeber dies nicht verweigern. Eine Teilzeittätigkeit, die während der Elternzeit vereinbart wird, gilt nur für die Dauer der Elternzeit. Danach lebt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis wieder auf, das vor der Elternzeit gültig war.

Während der Elternzeit besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn aufgrund einer erneuten Schwangerschaft ein generelles Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird.

4. Kündigungsschutz in der Elternzeit

Ab der Beantragung bis zum Ende der Elternzeit genießen Sie besonderen Kündigungsschutz. Der Schutz beginnt

- frühestens acht Wochen vor Beginn, wenn Sie Elternzeit vor dem dritten Geburtstag des Kindes nehmen,
- frühestens zwölf Wochen vor Beginn, wenn Sie Elternzeit ab dem dritten Geburtstag bis zum Tag vor dem achten Geburtstag nehmen.

Sie selbst können das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.

5. Urlaub und Arbeitszeitguthaben

Wenn Sie während der Elternzeit nicht in Teilzeit arbeiten, wird der Urlaubsanspruch um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat (erster bis letzter Tag eines Monats) der Elternzeit gekürzt.

Beispiel: Beginnt die Elternzeit am Ersten eines Monats, wird für diesen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubs abgezogen. Beginnt die Elternzeit am Dritten eines Monats, wird für diesen Monat kein Urlaub abgezogen.

Der restliche Erholungsurlaub muss im laufenden Jahr nach der Elternzeit oder im darauffolgenden Urlaubsjahr gewährt werden. Ihr Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten bleibt in der Regel über die Elternzeit hinaus bestehen.



Bei Fragen wenden Sie sich bitte:

- im Klinikbereich an Ihre Führungskraft oder die Personalabteilung.
- in der LWL-Hauptverwaltung an die zuständige Person für Querschnittsaufgaben Ihres Dezernats.

6. Freistellung zur Betreuung eines kranken Kindes nach Wiedereinstieg

Die pandemiebedingt erhöhten Kinderkrankentage galten bis 31. Dezember 2023. Für 2024 und 2025 gelten nochmals höhere Grenzen. Ab 2026 gelten voraussichtlich wieder die früheren Grenzen – aktuelle Infos finden Sie auf www.bundesgesundheitsministerium.de.

Gesetzlich Versicherte:

Wenn Sie Ihr krankes Kind betreuen, haben Sie Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach § 45 SGB V. Während dieser Zeit haben berufstätige Eltern anstelle des Entgeltes vom Arbeitgeber Anspruch auf Kinderkrankengeld gegenüber der Krankenkasse.

Folgende Voraussetzungen gelten:

- Sie sind berufstätig und haben selbst Anspruch auf Krankengeld,
- Ihr Kind ist gesetzlich versichert,
- es gibt im Haushalt keine andere Person, die Ihr Kind pflegen kann,
- Sie haben eine Bescheinigung vom Arzt, dass Ihr Kind aufgrund einer Krankheit betreut werden muss,
- Ihr Kind hat noch nicht das 12. Lebensjahr vollendet und ist demnach nicht älter als elf Jahre alt oder
- Ihr Kind hat eine Behinderung und ist auf Hilfe angewiesen.

Um die Auszahlung des Krankengeldes zu erhalten, müssen Sie das entsprechende Formular der Krankenkasse ausfüllen und das ärztliche Attest beifügen. Außerdem muss bei der Personalsachbearbeitung des LWL ein schriftlicher Antrag auf Arbeitsbefreiung gestellt werden.

Ein Elternteil kann pro Kind bis zu 10 Tage (bei Alleinerziehenden 20 Tage) im Jahr freigestellt werden. Insgesamt sind bei mehreren Kindern maximal 25 Tage (bzw. 50 Tage bei Alleinerziehenden) möglich. 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.

Privat versicherte Kinder:

Für gesetzlich versicherte Beschäftigte, deren Kinder privat versichert sind, besteht kein Anspruch auf Freistellung nach § 45 SGBV. Für sie 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.

Stationäre Krankenhausaufenthalte:

Wenn Ihr Kind stationär behandelt wird und Ihre Mitaufnahme medizinisch notwendig ist, können Sie bei der Personalsachbearbeitung eine bezahlte Freistellung beantragen (dies gilt nur für den mitaufgenommenen Elternteil). Eine ärztliche Bescheinigung über Dauer und Notwendigkeit ist erforderlich. Seit 2024 besteht auch in diesem Fall Anspruch auf Krankengeld.

7. Elternzeit bei Pflege- und Adoptivkindern

Wenn Sie ein Pflege- oder Adoptivkind aufnehmen, haben Sie ebenfalls Anspruch auf Elternzeit – rechtlich wie bei leiblichen Kindern. Für die Elternzeit gilt der Tag der Aufnahme wie der Geburtstag. Sie können einen Antrag auch stellen, bevor der konkrete Aufnahmetag bekannt ist. Der formlose Antrag muss schriftlich (nicht per E-Mail) erfolgen. Sie können sich gerne an dem Elternzeitantrag orientieren, der hier im Wegweiser abgedruckt ist. Als Starttermin der Elternzeit geben Sie den voraussichtlichen Zeitraum an. Den Antrag schicken Sie über Ihre Referatsleitung und die querschnittsverantwortliche Person bzw. im Klinikbereich über die Führungskraft an die für Sie zuständige Personalsachbearbeitung. Sobald Ihr Kind aufgenommen ist, reichen Sie eine Bestätigung mit Aufnahmedatum vom Jugendamt nach.

Für individuelle Lösungen wenden Sie sich an Ihre Ansprechpersonen. Kontaktdaten finden Sie auf Seite 20 des Wegweisers.

8. Familienstartzeit

Die ursprünglich für 2024 geplante Einführung einer gesetzlichen Familienstartzeit – also einer 10-tägigen bezahlten Freistellung für Väter oder gleichgestellte Elternteile unmittelbar nach der Geburt – wurde bislang nicht umgesetzt. Ziel der Regelung war es, geltendes EU-Recht in nationales Recht zu überführen und eine frühzeitige partnerschaftliche Aufgabenteilung bei der Betreuung des Kindes zu ermöglichen.

Obwohl ein Gesetzesentwurf vorlag, kam es zu keiner Einigung innerhalb der früheren Bundesregierung. Auch im aktuellen Koalitionsvertrag ist die Familienstartzeit nicht vorgesehen.

Deshalb gilt: Väter oder gleichgestellte Elternteile müssen weiterhin Urlaub oder Elternzeit beantragen, um direkt nach der Geburt Zeit mit dem Kind verbringen zu können. Sollte sich an der Gesetzeslage etwas ändern, informieren wir in einer neuen Auflage dieses Wegweisers.

III. Elterngeld

Gesetzliche Grundlage

Das Elterngeld ist im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt. Es handelt sich dabei um eine Einkommensersatzleistung, die Ihr wegfallendes Nettoeinkommen zu 65–67 % ersetzt. Andere Einkommensersatzleistungen wirken sich nicht mehr negativ auf die Höhe des Elterngeldes aus, wenn ihr Kind nach dem 1. September 2021 geboren wurde.



Für den Bezug von Elterngeld ist keine Elternzeit erforderlich. Während des Bezugszeitraums dürfen Sie jedoch nicht mehr als 32 Stunden pro Woche arbeiten. Wichtig: Das Elterngeld wird nach Lebensmonaten des Kindes gewährt – nicht nach Kalendermonaten. Ein Lebensmonat beginnt jeweils an dem Tag des Monats, an dem das Kind geboren wurde (z. B. am 15., wenn das Kind am 15. Januar geboren wurde). Sie können Elterngeld beantragen:

- für Ihr eigenes Kind,
- für das leibliche Kind Ihrer Ehepartnerin oder ihres Ehepartners bzw. Ihrer eingetragenen Lebenspartnerin oder Ihres Lebenspartners,
- für ein Adoptivkind – auch während der Adoptiopflege, solange das Kind jünger als acht Jahre ist.

Hinweis: Für Pflegekinder besteht kein Anspruch auf Elterngeld.

1. Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Eltern können zwischen dem **Basiselterngeld** und **ElterngeldPlus** wählen.

Basiselterngeld:

- Gemeinsam stehen Eltern 14 Monate Basiselterngeld zur Verfügung.
- Jeder Elternteil muss mindestens zwei Monate beantragen. 10 weitere Monate können die Eltern untereinander aufteilen.
- Wenn nur ein Elternteil Elterngeld bezieht, kann er maximal 12 Monate für sich in Anspruch nehmen.
- Der gleichzeitige Bezug von Basiselterngeld durch beide Elternteile ist für einen Monat innerhalb der ersten 12 Lebensmonate des Kindes möglich.
- Alleinerziehende können 14 Monate Basiselterngeld allein beziehen.
- Basiselterngeld können Eltern nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes erhalten. Danach können sie nur noch das ElterngeldPlus oder den Partnerschaftsbonus bekommen.
- 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 über den doppelten Zeitraum. Eine parallele Teilzeittätigkeit ist hier finanziell lohnenswert, um hiermit am

Ende eine höhere Gesamtsumme an Elterngeld zu beziehen. Während des Elterngeldbezuges können Eltern bis zu 32 Stunden pro Woche arbeiten.

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.

Ausnahmen gelten, wenn einer der Elternteile ElterngeldPlus bezieht oder bei:

- Eltern von Frühchen, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden.
- Eltern von Zwillingen, Drillingen oder weiteren Mehrlingen.
- Eltern von neugeborenen Kindern mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten.

Eine individuelle Beratung erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Elterngeldstelle.

2. Antragstellung

Den Antrag auf Elterngeld stellen Sie bei der Elterngeldstelle Ihres Kreises oder Ihrer kreisfreien Stadt. Dort erhalten Sie auch eine persönliche Beratung zu allen weiteren Fragen.

Wichtig: Elterngeld wird rückwirkend maximal für drei Monate gezahlt. Reichen Sie Ihren Antrag daher bitte möglichst frühzeitig ein.

IV. Altersvorsorge

1. Allgemeines

Teilzeitarbeit und längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit – etwa durch Elternzeit – können sich nachteilig auf Ihre Altersvorsorge auswirken. Es ist daher ratsam, sich frühzeitig mit den Auswirkungen einer dauerhaften Reduzierung von Arbeitszeit und möglichen Ausgleichsmaßnahmen zu befassen, insbesondere mit Blick auf eine private oder betriebliche Altersvorsorge.

2. Deutsche Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung bietet umfassende Informationen, individuelle Beratungen sowie Broschüren zur Altersvorsorge für Familien.

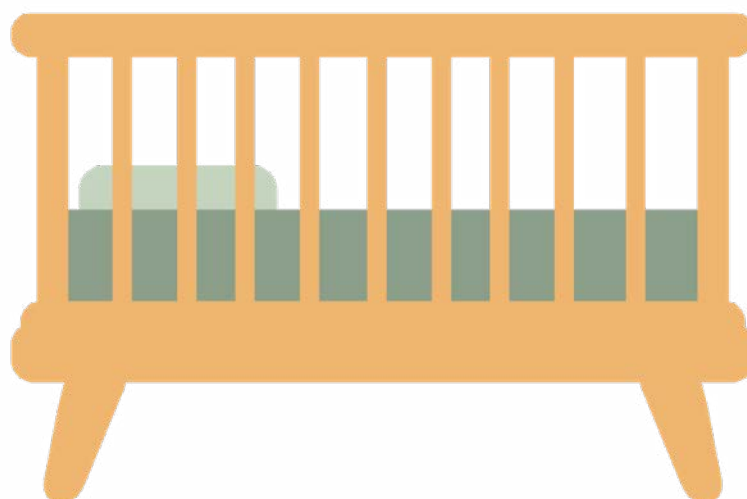
Ausführliche Inhalte und Services finden Sie auf der Website www.deutsche-rentenversicherung.de

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

Für Tarifbeschäftigte des LWL besteht über die kvw-Zusatzversorgung (Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe) die Möglichkeit, eine betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung aufzubauen. Die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente beinhaltet auch besondere Regelungen für Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit. Darüber hinaus besteht die Option einer freiwilligen zusätzlichen Vorsorge – etwa über die PlusPunktRente, die im Rahmen einer Riester-Förderung oder durch Entgeltumwandlung genutzt werden kann.

Weitere Informationen erhalten Sie:

- online unter: www.kvw-muenster.de
- oder telefonisch: 0251 591-5566



V. Nützliches

1. Antrag auf Elternzeit

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

Daten der Antragsstellerin/des Antragsstellers:

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 Antragsstellerin/Antragssteller)

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

Was?	Wann und wo?	Benötigte Unterlagen? / Sonstige Infos
Geburtsurkunde Hierbei erfolgt auch die Wahl des Vor- und Nachnamens des Kindes.	Innerhalb einer Woche nach der Geburt beim Standesamt des Geburtsortes. Bitte denken Sie daran, die Geburtsurkunde frühzeitig Ihrem Arbeitgeber vorzulegen.	Verheiratet: • Geburtsbescheinigung der Klinik • Personalausweis • Geburtsurkunden der Eltern • Heiratsurkunde oder beglaubigte Abschrift aus dem Familienbuch Nicht verheiratet: • Geburtsbescheinigung der Klinik • Personalausweis • Geburtsurkunde der Mutter Falls schon vorhanden: • Vaterschaftsanerkennung • Gemeinsame Sorgerechtsklärung
Kindergeld	Innerhalb von sechs Monaten bei der für Sie zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit.	Die Geburtsurkunde bzw. die Geburtsbescheinigung im Original Außerdem können Sie sich gerne an die zuständige Personalabteilung oder Gehaltsstelle wenden. Die Personalabteilung kann Ihnen beispielsweise das Antragsformular geben und helfen, dieses auszufüllen.
Kinderzuschlag	Bei der für Sie zuständigen Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit. Ein bewilligter Bescheid gilt ab Antragsdatum für 6 Monate. Rückwirkend werden keine Kinderzuschläge ausgezahlt.	In der Regel benötigen Sie die folgenden Unterlagen: • Einkommensnachweise • Vermögenserklärung • Nachweis über Ihre Wohnkosten

Elterngeld	Am besten innerhalb der ersten drei Monaten nach der Geburt (das Elterngeld wird nur drei Monate rückwirkend gezahlt) bei der zuständigen Elterngeld-stelle der kreisfreien Stadt bzw. des Landkreises Weitere Infos unter www.familienportal.de/	• Von beiden Elternteilen unterschriebener Antrag auf Elterngeld (Ausnahme, wenn ein Elternteil das alleinige Sorgerecht hat) • Geburtsurkunde des Kindes im Original • Bescheinigung der Krankenkasse über Mutterschaftsgeldzahlung • Einkommensnachweise
Elternzeit	Spätestens sieben Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit beim Arbeitgeber	• Schriftlicher Antrag mit Angabe über die Dauer der Elternzeit • ggf. Geburtsurkunde oder Nachweis über das Kind, falls nicht beim Arbeitgeber hinterlegt
Ein Tag Sonderurlaub (Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin)	Dezentral über die Querschnittsverantwortlichen Ihrer Abteilung	Gilt nur, wenn die Geburt auf einen regulären Arbeitstag fällt. Eine Anwendung auf die Niederkunft der nichtehelichen Lebensgefährtin findet nicht statt.
Krankenversicherung	Kann zum Teil schon vorab bei der Krankenkasse , bei der der berufstätige bzw. besser verdienende Elternteil versichert ist, erledigt werden, ansonsten so früh wie möglich nach der Geburt	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.
Anmeldung des Kindes (gleiches gilt später für den Kinderreisepass)	So früh wie möglich nach der Geburt beim Einwohnermeldeamt des Wohnortes der Eltern. Oft kann das Kind direkt im Krankenhaus angemeldet werden.	• Personalausweis oder Pass • Geburtsurkunde des Kindes • Evtl. Urkunde über die Vaterschaftsanerkennung • Vollmacht bei gemeinsamen Sorgerecht • 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

Anerkennung der Vaterschaft und gemeinsame Sorgerechtserklärung (Für Nicht-Verheiratete)	Vor oder nach der Geburt beim Standes- oder Jugendamt möglich (Zustimmung der Mutter nötig).	• Ausweise • Geburtsurkunde oder Abstammungsurkunde beider Elternteile • Geburtsurkunde des Kindes 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.
Schwangerschaftsberatung	Ein Beratungsstellenverzeichnis finden Sie unter www.familienplanung.de . Hilfetelefon „Schwangere in Not“: 0800 40 40 020	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.



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		
Verbund Bochum, Herne und Herten Nina Raffetzeder-Graf n.raffetzeder@lwl.org 02366 8025752 0172 7177432	Verbund Dortmund und Hemer Angelika Lichte angelika.lichte@lwl.org 0231 45033500	Verbund Hamm, Marl-Sinsen und Dortmund noch zu nennender Name
Verbund Marsberg Martina Grewe m.grewe@lwl.org 02992 6011842 0173 6762657	Verbund Münster und Lengerich Hanna Althoff hanna.althoff@lwl.org 0251 915551025 Sandra Kätker sandra.kaetker@lwl.org 05481 121025	Verbund Lippstadt und Warstein Lisa-Marie Dickhut lisa-marie.dickhut@lwl.org 02945 9815096 0151 40637141
Verbund Paderborn und Gütersloh noch zu nennender Name	Verbund Schloss Haldem und Hörstel Heike Bening heike.bening@lwl.org 05474 691810 0151 65612845	
LWL-Heilpädagogisches Kinderheim Hamm Friedericke Grimm friedericke.grimm@lwl.org 0152 09359067	LWL-Jugendheim Marl Sarah Bruns jhz.bruns@lwl.org 0152 09359078	LWL-Jugendheim Tecklenburg Andrea Dietrich andrea.dietrich@lwl.org 0151 40637904

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

Impressum

Herausgegeben von:

LWL-Referat für Chancengleichheit
und den Ansprechpartnerinnen vor Ort
Freiherr-vom-Stein-Platz 1
48143 Münster
gleichstellungsstelle@lwl.org
0251 591-4760
www.lwl.org

Bildnachweis:

fotolia.de (Titelbild, S. 2, 5, 13, Impressum: JungleOutThere;
Begrüßung: matoommi), Canva (Seite 9, 11, 15, 19)

Druck:

LUC GmbH
Ludgeristraße 13
59379 Selm

Stand:

September 2025
© 2025 LWL

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.

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



Notizen



Notizen



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

48143 Münster

E-Mail: gleichstellungsstelle@lwl.org