

## Checkliste für künftige Elternzeitler:

Was Sie vor der Geburt schon erledigen können und woran Sie denken sollten:

- bei Ihrer Krankenkasse einen Vorschuss des Mutterschaftsgeldes beantragen
- Antragsformulare für das Kindergeld bei der Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit einholen
- Antragsformulare für das Elterngeld bei den jeweils zuständigen Behörden, z.B. in Hessen bei den Ämtern für Versorgung und Soziales, einholen
- Zusammenstellen der teilweise sehr umfangreichen Anlagen zu den o.g. Anträgen
- Elternzeit für sich und Ihre(n) Partner/in planen und ggf. bereits jetzt schon gegenüber dem Arbeitgeber anzeigen - Lesen Sie dazu mehr unter Punkt [Wie ist Elternzeit zu nehmen?](#) und [Wann gilt der besondere Kündigungsschutz, welche Ausnahmen und Unterschiede gibt es?](#)
- den Bezugsraum und die Verteilungsmöglichkeiten des Elterngeldes für Ihre individuelle Situation prüfen - Bedenken Sie hier, dass die Angaben im Antrag in aller Regel verbindlich sind und dass Elterngeld nur bis zu 3 Monate rückwirkend gewährt wird. Sie sollten also vor Ablauf von drei Monaten nach dem tatsächlichen Entbindungstermin den Antrag gestellt haben!
- finanziell Kalkulieren: Die nachgeburtliche Mutterschutzfrist sowie währenddessen erlangte Bezüge werden im Hinblick auf Elternzeit mit Bezug von Elterngeld angerechnet. Die Anrechnung hat vor allem finanzielle Auswirkungen - Bei einem parallel laufenden Elterngeldanspruch gilt die Zeit der Schutzfrist als Bezugszeitraum, aber es wird kein Geld ausgezahlt, da Sie ja Mutterschaftsgeld und ggf. entsprechenden Arbeitgeberzuschuss erhalten. Faktisch verbleiben demnach nur 10 bzw. bei Partnerelternzeit 12 Monate Elterngeldzahlung.
- eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (ggf. bei demselben Arbeitgeber) planen und ggf. bereits anzeigen; Lesen Sie dazu mehr unter Punkt [Ist eine Teilzeitbeschäftigung während und nach der Elternzeit möglich?](#)

Der Vorteil einer zeitgleichen Kombination von Elternzeitanzeige und Teilzeitbeschäftigungsantrag ist, dem Arbeitgeber im Falle eines gesetzlichen Teilzeitbeschäftigungsanspruchs die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung zu erschweren. Bedenken Sie aber, dass die Angaben sowohl zur Elternzeit als auch zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit verbindlich sind. Abweichungen sind nur in engen Ausnahmefällen oder jeweils im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich. Hauptsächlich wird Elternzeit ab Geburt des Kindes bzw. im Anschluss an die Mutterschutzfrist genommen, häufig auch für einen langen Zeitraum von mindestens einem Jahr. Es ist für werdende Eltern schon schwer genug, vor der Geburt des Kindes und damit einer neuen Lebenssituation die Zeiträume der Elternzeit verbindlich zu bestimmen - eine Teilzeitbeschäftigung zu diesem Zeitpunkt verbindlich zu beantragen, fällt noch deutlich schwerer. So können Sie in Bedrängnis geraten, wenn die eigenen Lebensumstände die zuvor prognostisch aufgestellten Daten zu Fall bringen sollten. Trotz dieser Schwierigkeiten sollten Sie vermeiden, Ihrem Arbeitgeber ständig neue Wünsche mitzuteilen. Dadurch wird das Verhältnis zum Arbeitgeber meist stark belastet und das Betriebsklima kann Schaden nehmen.

- nachprüfen lassen, ob Sie Anspruch auf den vom Arbeitgeber zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld haben und falls ja, ob dieser richtig berechnet auf der monatlichen Gehaltsabrechnung vermerkt ist
- die für Sie zuständigen Sozialversicherungsträger informieren und ggf. Anträge stellen (Bsp.: Soll das Kind gesetzlich familienkrankenversichert werden? Möchte die Mutter während der Schutzfristen die Familienversicherung in Anspruch nehmen und während der Elternzeit/des Elterngeldbezugszeitraums als beitragsfreies Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherungsschutz genießen?) Lesen Sie hierzu mehr, vor allem zu den Rentenanwartschaften, unter Punkt [Wie sind Elternzeitler sozialversichert?](#)

Was Sie während der Elternzeit für die Zeit nach der Elternzeit bedenken sollten:

Es kommt in der Praxis häufig vor, dass der/die Arbeitnehmer/in aufgrund der fixen Kinderbetreuungszeiten darauf angewiesen ist, dass der Arbeitgeber mit einer ganz bestimmten Arbeitszeittlage

und -verteilung einverstanden ist. Ist dann auch noch ein langer Arbeitsweg zu bewältigen, werden die zeitlichen Möglichkeiten noch weiter eingeschränkt. Ob seitens des Arbeitgebers beabsichtigt oder nicht, stellt sich die Arbeitssituation für den/die Arbeitnehmer/in nach der Elternzeit allzu oft als unattraktiv dar, vor allem, wenn der Arbeitgeber weitere Änderungen wie bspw. einen weiter entfernten Arbeitsort zuweist oder lediglich solche Arbeitszeit, die mit der Kinderbetreuungszeit völlig unvereinbar ist. Dann dreht sich die Diskussion schnell um eine Eigenkündigung zum Ende der Elternzeit bzw. einen späteren Zeitpunkt oder um den Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit dem Ende der Elternzeit als Beendigungsdatum. Leicht werden dann sämtliche Regelungen eines solchen Aufhebungsvertrags vorschnell akzeptiert. Die Konsequenzen auf Seiten des/der Arbeitnehmer/in sind aber nicht zu übersehen: Eine Sperrzeit für den Arbeitslosengeldanspruch ist unter Umständen noch abwendbar, da der/die Arbeitnehmer/in einen ggf. nachvollziehbaren Grund für die Mitwirkung an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses hatte - hier entscheiden aber auf jeden Fall die Umstände im Einzelfall sowie die Gestaltung des Aufhebungsvertrags. Vor allem wenn die Elternzeitphase sehr lang ist - für ein Kind oder gar mehrere Kinder nacheinander -, hat dies Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes nach dem SGB III. Das normalerweise für die Berechnung heranzuziehende Einkommen der letzten Monate ist dann nicht vorhanden, sodass eine Schätzung nach der jeweiligen beruflichen Qualifikation vorgenommen wird, was Einbußen zur Folge haben kann. Auch Bewerbungen aus dem Status der Arbeitslosigkeit heraus, zudem mit besonderen Wünschen zur Arbeitszeit(-lage), sind selten gleich erfolgreich. Die nötige Wiedereinarbeitung nach einer ggf. sehr langen Elternzeit ist nicht sichergestellt. Es besteht meist lange Zeit Ungewissheit darüber, ob eine Kinderbetreuung gewährleistet werden kann und häufig wird eine Zusage für einen Kinderbetreuungsplatz - und falls ja, in welcher Einrichtung mit welchen Betreuungszeiten? - erst kurzfristig vor dem von den Eltern beabsichtigten Aufnahmetermin erteilt. So können Sie mit Ihrem Arbeitgeber kaum zu einem für Sie günstigeren Zeitpunkt, nämlich bevor er personalrechtliche Dispositionen getroffen hat, verhandeln.

- Versuchen Sie stattdessen, während der Elternzeit den Kontakt zum Arbeitgeber und den Mitarbeitern sowie Kollegen aufrechtzuerhalten und möglichst positiv zu gestalten. Auf diese Weise geraten Sie nicht in Vergessenheit, zeigen Interesse und Bereitschaft und erleichtern sich die Wiederintegration im Betrieb für den Fall, dass Sie nach Elternzeitende weiterarbeiten. Bei dieser Gelegenheit bekommen Sie auch einen Überblick über die Entwicklung der Personalsituation im Betrieb, was sehr wichtig für Ihre eigene Planung sowie die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ist. Sofern ein Betriebsrat vorhanden sein sollte, kann auch zu diesem Kontakt aufgenommen werden zwecks Besprechung von Einsatzalternativen, wenn die Situation es erfordern sollte. Soweit es Ihre finanziellen Ressourcen zulassen, sollten Sie Fortbildungsmöglichkeiten nutzen. Falls es aus finanzieller Sicht irgend möglich ist, ist es außerdem empfehlenswert, das zu betreuende Kind schon für einen deutlich früheren Termin als erst zum Zeitpunkt des Elternzeitendes oder des üblichen Beginns der Eingewöhnung in der Einrichtung anzumelden, sei es zunächst halbtags, - Sie schaffen dadurch zum Einen Kontaktmöglichkeiten zu anderen Eltern, welche Ihnen evtl. später bei der Abholung oder Betreuung behilflich sein könnten; Sie gewinnen zum Anderen Freiräume zum Verhandeln mit dem Arbeitgeber sowie, falls nötig, die Chance, bereits aus der Elternzeit heraus den Blick auf andere Arbeitsstellen als Alternative zu richten. Bereiten Sie sich gründlich auf ein Personalgespräch mit Ihrem Arbeitgeber vor, unabhängig davon, ob es um die Verkürzung / Verlängerung der Elternzeit oder um Änderungen der Arbeitszeit nach der Elternzeit geht, vor allem wenn Ihnen diesbezüglich kein Rechtsanspruch zur Seite steht; überlegen Sie sich konkrete Vorschläge und Arbeitszeitmodelle, auch Alternativen für einen möglichen Kompromiss, und schauen Sie nochmal in Ihren Arbeitsvertrag, um Randpunkte, die von den Änderungen betroffen sein könnten, bspw. betriebliche Altersvorsorge eventuell im selben Gespräch aufzuarbeiten.
- bei einer Verkürzung oder Verlängerung der Elternzeit oder Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit die zuständigen Sozialversicherungsträger informieren; Bsp.: Sie haben die Elternzeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber verkürzt, Ihr Arbeitgeber erteilt die Gehaltsabrechnung und die entsprechende Mitteilung an die zuständigen Stellen erst lange nach Ihrem Arbeitsbeginn. Ihr Kind erkrankt schon innerhalb Ihrer ersten Arbeitstage und Sie selbst pflegen es, sodass Sie einen Anspruch darauf haben können, dass Ihre Krankenkasse Ihnen das Kinderpflegekrankengeld zahlt.

- die Kinderbetreuung im Krankheitsfall zu organisieren und für finanzielle Absicherung sorgen:

In dem Fall, dass Sie wieder arbeiten und Ihr Kind erkrankt und pflegebedürftig ist, haben Sie stets einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht, um Ihr Kind selbst zu pflegen. Einen Anspruch auf Vergütung für die Zeit, welche Sie für die Pflege Ihres kranken Kindes aufwenden, haben Sie nicht. Ein Blick in den Arbeitsvertrag oder für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag hilft bereits, festzustellen, ob Sie als Arbeitnehmer/in im Krankheitsfall des pflegebedürftigen Kindes Vergütung von dem Arbeitgeber erhalten und falls ja, wie lange. Es gibt unter bestimmten Voraussetzungen auch die Möglichkeit, Ersatzleistungen über Ihre private oder gesetzliche Krankenversicherung zu beziehen. Beispielsweise beträgt das Kinderpflegekrankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung 70% Ihres beitragspflichtigen Gehalts, maximal 90% des Nettogehalts, und wird für maximal 10 Arbeitstage pro Kind und Kalenderjahr gezahlt.

Diese Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, da der Handlungsbedarf jeweils von Ihrer individuellen Situation abhängt. Diese Checkliste dient auch nicht der Beurteilung von Sachverhalten in rechtlicher Hinsicht; einige Informationen zur Rechtslage beim Thema Elternzeit können Sie nachlesen auf unserer Homepage [Eltern im Arbeitsverhältnis](#).