

Information



Informationen für schwangere Angestellte und ArbeitgeberInnen

FAQ

Bundeszahnärztekammer, Dezember 2020



Einführung

Die Geburt eines Kindes ist ein bedeutender Einschnitt im Leben. Um die körperliche wie finanzielle Sicherheit von Mutter und Kind zu gewährleisten, gibt es eine Fülle an Gesetzen und Angeboten. Angesichts der vielen gesetzlichen Regelungen ist es für Angestellte wie Selbstständige sinnvoll, die zukünftige (finanzielle) Situation im Vorfeld zu klären und mögliche Alternativen zu vergleichen.

Im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Zahnmedizin werden immer wieder Fragen diesbezüglich an die Körperschaften herangetragen.

Den Mitgliedern des Ausschusses Beruflicher Nachwuchs, Familie und Praxismanagement ist es wichtig, dass sachgerechte Auskünfte erteilt werden können und die Mitglieder hoffen, mit der folgenden Auflistung Unterstützung dabei leisten zu können.

Gesetzliche Grundlagen

Die wichtigste gesetzliche Grundlage für Schwangere in der Zahnarztpraxis ist das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Es ist und bleibt auch nach der Änderung zum 1.1.2018 ein Arbeitnehmerschutzgesetz, das ausschließlich auf Angestellte anwendbar ist.

In der Zahnarztpraxis führen sowohl das alte wie auch das neue Gesetz in den meisten Fällen faktisch zu einem Beschäftigungsverbot für angestellte Zahnärztinnen und zahnmedizinische Fachangestellte. Tätigkeiten am Patienten, wie auch die Aufbereitung von Medizinprodukten sind in der Regel als gefährdend einzustufen und daher ein Beschäftigungsverbot auszusprechen. Zahnmedizinische Fachangestellte ZFA können vereinzelt im Bereich der Verwaltung eine zumutbare Aufgabe gemäß ihrem Arbeitsverhältnis angewiesen bekommen. Mit Ende des Beschäftigungsverbots hat die Angestellte wieder das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden.

Auf schwangere Selbstständige ist das Mutterschutzgesetz nicht anwendbar. Diese können also, sofern sie sich gesundheitlich dazu in der Lage fühlen, bis unmittelbar vor und auch direkt nach der Geburt arbeiten. Wird die Tätigkeit während der Schwangerschaft nicht ausgeübt, gibt es keinerlei staatliche Ausgleichszahlungen. Jedoch haben auch Selbstständige Anspruch auf Elterngeld (Plus).

Checkliste	FAQ
<p>Der/die ArbeitgeberIn führt eine abstrakte Gefährdungsbeurteilung durch und legt Schutzmaßnahmen fest. Die Personen an den Arbeitsplätzen sind davon in Kenntnis zu setzen.</p>	<p>Für welche Arbeitsplätze ist die Gefährdungsbeurteilung zu erstellen? Für jeden Arbeitsplatz, auch wenn dieser derzeit nicht durch eine Frau besetzt ist.</p>
<p>Die Angestellte teilt dem/der PraxisinhaberIn die Schwangerschaft und den Tag der mutmaßlichen Entbindung mit</p>	<p>Muss eine angestellte Zahnärztin eine Schwangerschaft sofort mitteilen? Im Gesetz heißt es dazu, dass eine schwangere Frau ihrem/ihrer ArbeitgeberIn ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen soll, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Viele möchten sich nicht sofort mitteilen, insbesondere in den ersten 12 Wochen oder wenn es schon zu einer Fehlgeburt kam. Wichtig ist, dass die Frau weiß, dass sie die Verantwortung für dieses Handeln selbst trägt. Der Zeitpunkt der Mitteilung der Schwangerschaft hat keinen Einfluss auf die Höhe von Mutterschutzlohn oder Mutterschaftsgeld.</p>
<p>Der/die ArbeitgeberIn führt anhand der abstrakten Gefährdungsbeurteilung eine konkrete/individuelle Gefährdungsbeurteilung durch.</p>	<p>Kann mir in der Probezeit gekündigt werden, wenn ich meine Schwangerschaft bekannt gebe? Und bin ich bis zur Elternzeit geschützt? Auch in der Probezeit gilt der Grundsatz, dass einer schwangeren Frau nicht gekündigt werden darf. Die Vereinfachung des Kündigungsrecht für den Arbeitgeber in der Probezeit gilt für schwangere Frauen nicht. Die Kündigung gegenüber einer Frau ist nach § 17 MuSchG unzulässig: 1. während ihrer Schwangerschaft 2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und 3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschafts-woche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.</p>
<p>Der/die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, die in der individuellen Gefährdungsbeurteilung definierten Schutzmaßnahmen umzusetzen und die</p>	<p>Kann eine schwangere Zahnärztin in die Anmeldung „versetzt“ werden? Aufgaben, die nicht der Qualifikation entsprechen, sind laut Gesetz nicht zumutbar. Eine Umsetzung ist meist aus praxisorganisatorischen Gründen nicht möglich und lohnt sich meist nicht, da der/die ArbeitgeberIn das volle Gehalt weiterzahlen muss, ohne dass die Angestellte für den eingesetzten Zweck qualifiziert ist.</p>

<p>Schwangere darüber zu informieren.</p> <p>Der schwangeren Frau muss ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen angeboten werden.</p>	<p>Welche Schutzmaßnahmen muss ich treffen, wenn unverantwortbare Gefährdungen festgestellt werden?</p> <p>Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 MuschG festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz umzugestalten. 2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist. 3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen. <p>Ist Sars-CoV-2 eine unverantwortbare Gefährdung?</p> <p>Dazu verweisen wir auf die Ausführungen des Ausschusses für Mutterschutzes unter https://www.bafza.de/fileadmin/Programme_und_Foerderungen/Unterstuetzung_von_Gremien/Ausschuss-fuer-Mutterschutz/Informationspapier_Mutterschutz_und_SARS-CoV-2_200414.pdf</p>
<p>Der/die ArbeitgeberIn unterrichtet die zuständige Behörde unverzüglich von der Mitteilung über eine bestehende Schwangerschaft. Hierzu werden von den zuständigen Ämtern Formulare bereit gestellt.</p>	<p>Wann wird ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen?</p> <p>Nach Auffassung der Bundeszahnärztekammer führt das Mutterschutzgesetz in der Zahnarztpraxis faktisch zu einem Beschäftigungsverbot. Ausschlaggebend ist eine mögliche sog. „unverantwortbare Gefährdung“.</p> <p>Unverantwortbare Gefährdung bedeutet, die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung ist angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar. Gesundheitsgefährdungen, die nicht nach wissenschaftlichen Erkenntnissen ausgeschlossen werden können, sondern möglich, wenn auch nur gering wahrscheinlich sind, unterliegen keinem vernachlässigbarem Restrisiko. Eine Gefährdung rechtssicher bei der Patientenbehandlung auszuschließen, ist nicht möglich.</p> <p>Ausschlaggebend ist (immer noch) das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 27.05.1993 (Az.: 5 C 42.89), in dem festgestellt wird, dass für ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot einer angestellten Zahnärztin bereits eine sehr geringe Infektionswahrscheinlichkeit ausreicht. Dadurch gilt für angestellte Zahnärztinnen ein faktisches Arbeitsverbot am Patienten.</p> <p>Weitere Informationen finden Sie in der Stellungnahme unter: https://www.bzaek.de/fileadmin/PDFs/b/Praxis_Schwangerschaft.pdf</p>
<p>Der/die ArbeitgeberIn beantragt die sog. U2 Umlage bei der gesetzlichen Krankenversicherung der Arbeitnehmerin. Hier hilft der Steuerberater.</p>	<p>Was ist die U2 Umlage?</p> <p>Die sog. U2 Umlage beinhaltet die Aufwendungen für den Mutterschutzlohn (bei einem Beschäftigungsverbot) und die Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld (während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung) sowie die Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in vollem Umfang.</p>
	<p>Wie berechnet sich der Mutterschutzlohn</p>

	<p>Nach dem Willen des Gesetzgebers sollen der Frau durch eine Schwangerschaft keine finanziellen Einbußen entstehen. Die Krankenkassen erstatten den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen das gezahlte Arbeitsentgelt. Gemäß MuSchG berechnet sich das zu zahlende Entgelt nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder dem der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. War die Dauer des Arbeitsverhältnisses kürzer, wird dieser kürzere Zeitraum zu Grunde gelegt.</p> <p>Zur Berechnungsgrundlage gehören alle Leistungen, die sich auf die Arbeit im Referenzzeitraum beziehen. Bei der Berechnung muss berücksichtigt werden (Bruttobezüge): das erzielte Arbeitsentgelt, Überstunden, Umsatzanteile (es gilt der erwirtschaftete Umsatz), das erzielte Arbeitsentgelt, Provisionen, Zulagen wie Sozialzulagen und Leistungszulagen, Vergütungen für Mehr-, Nacht- Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn diese Arbeiten im Bezugszeitraum regelmäßig geleistet werden, Vergütungen als Ersatz für Verdienstaufschlag (z. B. Lohnfortzahlung) und Urlaubsentgelt.</p> <p>Nicht berücksichtigt werden außergewöhnlichen Zuwendungen, die kein Durchschnittsverdienst sind (z. B. Tantiemen, Essensgelder, usw.), Zulagen, die einen bestimmten Aufwand ersetzen (Reise-, Tage- oder Verpflegungsgelder), wenn diese nicht pauschal abgegolten werden oder wenn sie einen „versteckten Verdienst“ enthalten, einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23 a SGB IV) und Tage, an denen infolge Kurzarbeit/Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnisses kein/ein vermindertes Gehalt gezahlt wurde.</p> <p>Sind vertraglich vereinbarte Umsatzbeteiligungen im Beschäftigungsverbot zu zahlen? Ja. Sie sind Gehaltsbestandteil.</p> <p>Haftung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers gegenüber der schwangeren Angestellten. Wer vorsätzlich oder fahrlässig ordnungswidrig handelt, kann mit Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, bzw. bis zu fünftausend Euro geahndet werden. Wer vorsätzlich die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, kann mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden (§32 u.33 MuSchuG).</p>
<p>Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeber/Innenseite ist vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung unzulässig.</p>	<p>Wann besteht Kündigungsschutz? Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig während ihrer Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, wenn dem/der ArbeitgeberIn zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm/ihr innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären.</p>
<p>Die Angestellte erklärt dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin mit einer Frist von 7 Wochen, dass Sie in Elternzeit gehen wird.</p> <p>Alternativ kann es sein, dass die Angestellte später mitteilt, dass sie stillt.</p>	<p>Mutterschaftsgeld 6 Wochen vor und 8 Wochen (in besonderen Fällen 12 Wochen) nach der Geburt erhält eine Angestellte Mutterschaftsgeld, wenn sie in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert ist, wobei im letzteren Fall das Mutterschaftsgeld der Höhe des Krankengeldes entspricht (§ 19 MuSchG).</p>

	<p>EXKURS Assistenzzeit/Weiterbildungszeit</p> <p>Angestellte Zahnärztinnen sollten sich vor Beginn einer Weiterbildung und in der Assistenzzeit, während der sie eine Schwangerschaft nicht ausschließen möchten, über eine mögliche Befristung des Arbeitsvertrags informieren. Ist im Arbeitsvertrag ein Zeitpunkt angegeben, endet der Arbeitsvertrag auch während der Schwangerschaft bzw. Mutterschutzzeit. Ist „das Ende der Weiterbildung“ genannt, läuft der Vertrag nach dem Mutterschutz/der Elternzeit weiter. Der Arbeitgeber muss die Position wieder anbieten.</p> <p>Es gibt immer wieder Probleme mit Arbeitsämtern, die in dem Fall wegen angeblicher „Unvermittelbarkeit“ keine Zahlungen übernehmen. Die Zahnärztin sollte sich in diesem Fall juristische Unterstützung einholen.</p> <p>Zu beachten ist weiter, dass eine Weiterbildung entsprechend der Weiterbildungsordnung nur für einen befristeten Zeitraum unterbrochen werden kann. Im Zweifel sollte Kontakt zum Referat „Weiterbildung“ der Kammer aufgenommen werden.</p>
<p>Geht die Beschäftigte in Elternzeit kann der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin den Urlaub in der Elternzeit kürzen (Dies gilt nicht für die Zeit des Beschäftigungsverbots)</p>	<p>Urlaubsregelung</p> <p>Für die Berechnung des Anspruchs gelten die Zeiten des Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.</p> <p>Arbeitgeber/innen Zahnärzte/Zahnärztinnen können den Urlaub der Angestellten in der Elternzeit nur während der Beschäftigung kürzen. Tun sie dies nicht, können diese ansonsten bei anschließender Beendigung der Tätigkeit als Nachforderungen auf sie zukommen. ArbeitgeberInnen sollten sich dies schriftlich bestätigen lassen: <i>Musterformulierung: Hiermit werden Sie darauf hingewiesen, dass Ihr Erholungsurlaub, der Ihnen für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt wird (§ 17 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz).</i> Unterschriften</p>
	<p>Was passiert, wenn Frau während der Elternzeit erneut schwanger wird?</p> <p>Die Elternzeit kann zur Inanspruchnahme der Schutzfristen auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beendet werden. Die Beschäftigte muss der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen.</p> <p>Das Bundesfamilienministerium stellt zu diesen und weiteren Fragen einen detaillierten Elterngeldrechner (https://www.familien-wegweiser.de/ElterngeldrechnerPlaner) zur Verfügung, mit dem der Anspruch auf Elterngeld ermittelt werden kann.</p>
<p>Stillzeit</p> <p>Die Anzeigepflicht bei den Behörden durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gilt auch dann, wenn eine Frau mitteilt, dass sie stillt - es sei denn, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat der Aufsichtsbehörde bereits die Schwangerschaft dieser Frau angezeigt.</p> <p>Vorsicht: Bei vorsätzlich oder fahrlässig unterlassener Auskunft drohen Bußgelder.</p>	<p>Stillzeit: Elternzeit oder Mutterschutz?</p> <p>Geht eine angestellte Zahnärztin nach Ablauf des Mutterschutzes nicht in Elternzeit, stillt aber ihr Kind, kommt erneut das MuSchG zur Anwendung. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat zu prüfen, ob für die stillende Frau oder ihr Kind eine Gefährdung besteht, die besondere Schutzmaßnahmen, eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes – oder eben den Ausspruch eines individuellen Beschäftigungsverbots erforderlich macht. Für die Prüfung gilt ein ähnlich strenger Maßstab wie für das Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft, so dass eine Beschäftigung der stillenden Mutter in der Regel nicht möglich sein wird.</p> <p>Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann erneut die Erstattung des von ihm/ihr zu bezahlenden Lohns über das Umlageverfahren² der Krankenkasse der Mutter beantragen. Als Berechnungsgrundlage dienen die letzten drei Monate, in denen sozialversicherungspflichtiges Gehalt bezogen wurde.</p> <p>Bitte beachten Sie folgende Hinweise:</p> <p>Während der Stillzeit gilt nicht der gleiche Kündigungsschutz wie während der Schwangerschaft.</p> <p>Da während der Elternzeit nur bis zu 67 % gezahlt werden, in der Stillzeit jedoch das komplette Gehalt weitergezahlt wird, kann diese Variante finanziell durchaus attraktiv sein. Allerdings existiert ein spezieller Kündigungsschutz wie in der Schwangerschaft in der Zeit des Stillens nicht. In Praxen, die nicht unter das Kündigungsschutzgesetz fallen, könnte daher – ohne das Erfordernis eines Kündigungsgrundes – das Arbeitsverhältnis auch gekündigt werden.</p>

	<p>Verlangen ArbeitgeberInnen oder Krankenkasse einen Nachweis, dass gestillt wird, so sind die hierfür entstehenden Kosten zu übernehmen. Zum Stillen zählt auch, wenn die Muttermilch abgepumpt und dann an das Kind gefüttert wird. Stellt die Arbeitnehmerin das Stillen ein oder ist das Stillen aus irgendeinem Grund nicht (mehr) möglich, so hat sie dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin umgehend mitzuteilen und an Ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.</p> <p>Einige Krankenkassen weigern sich die U2 Umlage von Stillenden länger als 12 Monate zu bezahlen. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss jedoch nach MuSchuG weiter ein Beschäftigungsverbot aussprechen.</p>
	<p>Kann das Jahr Elternzeit an die Stillzeit anschließen?</p> <p>Der Anspruch auf Elternzeit besteht unabhängig davon, ob oder wie lange das Kind gestillt wird und kann sich auch beispielsweise an die Stillzeit anschließen. Das Elterngeld ist jedoch auf das Jahr nach der Geburt (bzw. 14 Monate) begrenzt. Viele weitere nützliche Hinweise finden Sie in der Broschüre des BMFSFJ unter: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternzeit-/73770</p>
<p>Nach Ende der Elternzeit/Stillzeit kehrt die Frau an den Arbeitsplatz zurück.</p>	<p>Was passiert nach Ende des Beschäftigungsverbots?</p> <p>Mit Ende des Beschäftigungsverbots hat eine Frau das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen wieder beschäftigt zu werden.</p>
<p>Kindererziehungszeiten</p>	<p>Zeiten der Kindererziehung führen für Mütter und Väter in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Versicherungspflicht, wenn sie ihr Kind in Deutschland erziehen und gewöhnlich auch dort mit ihm leben. Die Rentenbeiträge dafür zahlt der Bund. Kindererziehungszeiten können selbst dann angerechnet werden, wenn die Eltern während dieser Zeit einem anderen Alterssicherungssystem wie z. B. der berufsständischen Versorgung angehört haben. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass die Kindererziehungszeiten in dem anderen Alterssicherungssystem nicht annähernd gleich berücksichtigt werden wie in der gesetzlichen Rentenversicherung.</p> <p>Von dieser Möglichkeit profitieren vor allem Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen. Sie haben die Möglichkeit, Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung anrechnen zu lassen, weil diese in der Regel im jeweiligen berufsständischen Versorgungswerk nicht annähernd gleichwertig berücksichtigt werden. Grund hierfür ist, dass der Bund – anders als zur gesetzlichen Rentenversicherung – an die berufsständischen Versorgungswerke keine Beiträge für Kindererziehende zahlt.</p> <p>Bei Geburten vor 1992 umfasst die Kindererziehungszeit 30 Monate, bei Geburten ab 1992 beträgt sie drei Jahre. Um aus der Anrechnung von Kindererziehungszeiten eine Rente zu bekommen, sind allerdings mindestens 60 Beitragsmonate erforderlich.</p> <p>Wer allein mit Kindererziehungszeiten diese Mindestversicherungszeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht erfüllt, kann für die fehlenden Monate freiwillige Beiträge zahlen. Die monatliche Beitragshöhe ist zwischen dem Mindestbeitrag von 83,70 EUR und dem Höchstbeitrag von 1.283,40 EUR frei wählbar.</p> <p>In den alten Bundesländern gibt es bei Geburten vor 1991 ca. 82 EUR pro Kind pro Monat Rente, bei Geburten ab 1992 sind es ca. 99 EUR pro Kind pro Monat. In den neuen Bundesländern sind es bei Geburten vor 1991 ca. 79 EUR pro Kind pro Monat und bei Geburten ab 1992 ca. 95 EUR pro Kind pro Monat.</p> <p>Ein Antrag auf Anerkennung von Kindererziehungszeiten kann bei der Deutschen Rentenversicherung online unter www.deutsche-rentenversicherung.de gestellt werden.</p>