Vereinigung Cockpit

Familie und Beruf

Eine Publikation der AG Diversity & Social



©Adobe Stock



©Andreas Tittelbach

Inhaltsverzeichnis

1. Wenn die Schwangerschaft festgestellt ist	4
2. Während der Schwangerschaft	5
3. Der gesetzliche Mutterschutz	5
4. Die Geburt	7
5. Die Stillzeit	8
6. Die Elternzeit	8
7. Betrieblicher Erziehungsurlaub	14
8. Kindergeld, Elterngeld, Betreuungsgeld	14
9. Wiedereinstieg	16
10. Zuverlässigkeitsüberprüfung	16
11. VC	16
12. Betreuungsmöglichkeiten	17
13. Quellen	17
Zusammenfassung / Übersicht über wichtige Fristen	18

1. Wenn die Schwangerschaft festgestellt ist

Sobald Ihre Schwangerschaft ärztlich festgestellt wurde, setzen Sie sich bitte unmittelbar mit der Flotte und Ihrem Personaldienst in Verbindung, um Ihre persönlichen Daten aufzunehmen. Zu diesem Gespräch benötigen Sie unbedingt ein ärztliches Attest über die Schwangerschaft mit dem voraussichtlichen Geburtstermin.
Setzen Sie sich, wenn Sie von Ihrer Schwangerschaft Kenntnis haben, außerdem auch unverzüglich mit Ihrer Krankenversicherung in Verbindung.

Mit Feststellen der Schwangerschaft besteht in Deutschland gem. § 11 Abs. 3 MuSchG ein Beschäftigungsverbot für eine fliegerische Tätigkeit. Ein entsprechendes Schreiben erhalten Sie ggf. von Ihrem AME (Fliegerärzt:in) oder Ihrer gynäkologischen Praxis und dieses muss ebenfalls an die Krankenkasse weitergeleitet werden.

In § 13 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) regelt der Gesetzgeber, unter welchen Voraussetzungen ein Einsatz für schwangere oder stillende Frauen an einem anderen Arbeitsplatz möglich ist. Ein solcher Arbeitsplatz muss geeignet und der Frau zumutbar sein.

Nach MED.B.045 (b) (EU VO 1178/2011) und EASA AMC1 MED.B.045 (b) besteht grundsätzlich die Möglichkeit



© detailblick

nach einer Untersuchung in einem AeMC oder bei einem AME bis zur 26. Schwangerschaftswoche mit Einschränkungen tauglich zu bleiben.

2. Während der Schwangerschaft

Urlaub

Während Ihrer gesamten Schwangerschaft bleibt Ihr Anspruch auf Urlaub bestehen (Regelurlaub, bzw. Resturlaub des laufenden Jahres). Sollten Sie noch Resturlaub aus dem laufenden Jahr haben, so bleibt Ihr Anspruch auf den Resturlaub bestehen, bis Sie wieder arbeiten.

Vergütung

Aufgrund des Beschäftigungsverbots (§ 11 Abs. 3 MuSchG) erhalten Sie während der Schwangerschaft weiter Ihre volle Vergütung („Mutterschutzlohn", § 18 MuSchG); dies gilt auch während einer eventuellen Ersatzbeschäftigung. Es wird das Durchschnittsgehalt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Die Schichtzulage wird in dieser Zeit jedoch lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Sonstiges

Ggf. bestehende Beiträge in ein Kleiderkonto o.ä. ruhen in der Regel, bis Sie Ihre fliegerische Tätigkeit wieder aufnehmen. Setzen Sie sich dazu mit Ihrer Personalvertretung/ Ihrem Betriebsrat oder der Personalabteilung in Verbindung.

3. Der gesetzliche Mutterschutz

Dauer der Schutzfrist

Die gesetzliche Schutzfrist für Schwangere beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin (nach dem neuesten ärztlichen Attest). Sie dauert nach der Geburt acht Wochen, bei Früh- aber auch bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen. Wird das Kind vor dem errechneten Geburtstermin geboren, so wird die achtwöchige Schutzfrist nach der Geburt um die Tage verlängert, die das Kind früher geboren wurde.
Beispiel: Wird Ihr Kind sieben Tage vor dem errechneten Geburtstermin geboren, werden diese sieben Tage jetzt an die Achtwochenfrist nach der Geburt angehängt.
Bei Frühgeburten kommen zu der verlängerten Schutzfrist von zwölf Wochen nach Geburt auch noch diejenigen Wochen oder Tage als Schutzfrist hinzu, die der Mutter vor der Geburt als Schutzfrist verloren gegangen sind, also bis zu sechs Wochen. Z. B. liegt die Frühgeburt acht Wochen vor dem errechneten Termin, beträgt die Schutzfrist sechs plus zwölf Wochen, also insgesamt 18 Wochen.

Beschäftigungsverbot in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung (gem. § 3 MuSchG)

In den sechs Wochen vor der Geburt haben Sie auf Ihren ausdrücklichen, jederzeit widerrufbaren Wunsch, die Möglichkeit, am Boden noch eingesetzt zu werden, sofern medizinisch keine Bedenken bestehen und Sie nicht mit Arbeiten betraut werden, die während der Schwangerschaft untersagt sind. Einen Anspruch auf eine solche Beschäftigung während der Schutzfrist haben Sie jedoch nicht.
Die Schutzfrist nach der Geburt müssen Sie dann voll wahrnehmen; hier darf eine Beschäftigung, selbst wenn Sie es wünschen, per Gesetz unter keinen Umständen erfolgen.

Wie sieht die finanzielle Seite aus?

Gesetzliche Krankenversicherung:
Für die Dauer der Schutzfrist sind Sie, wenn Sie gesetzlich krankenversichert sind, finanziell voll abgesichert. Die Krankenkasse zahlt Ihnen während dieser Zeit auf Ihren Antrag ein Mutterschaftsgeld, das bis zu 13,- Euro pro Tag beträgt.
Das Unternehmen stockt den Betrag auf ihr durchschnittliches Arbeitsentgelt auf.

Wichtig: Für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes Reichen Sie bitte so früh wie möglich, spätestens jedoch sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin, die von Ihrer Krankenkasse geforderten Unterlagen dort ein.
Für die Aufstockung des Mutterschaftsgeldes müssen Sie eine Kopie dieser Unterlagen ebenfalls bei Ihrer Personalabteilung einreichen.

Private Krankenversicherung:
Sind Sie dagegen privat krankenversichert oder bei einer gesetzlichen Krankenkasse familienversichert, erhalten Sie nur unter bestimmten Voraussetzungen Mutterschaftsgeld vom Bundesamt für Soziale Sicherung. Dieses beträgt insgesamt höchstens 210 Euro. Weitere Informationen zu den Voraussetzungen und die für den Antrag benötigten Dokumente finden Sie auf www.bundesamtsozialesicherung.de

Sollten Sie eine private Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben, können Sie während der Mutterschutzfristen einen Anspruch auf die Zahlungen des vereinbarten Krankentagegeldes haben. Erkundigen Sie sich hierzu rechtzeitig bei Ihrer entsprechenden Versicherung.

Zusätzlich sehen manche Tarifverträge eine einmalige Geburtsbeihilfe vor.

Arbeitslosen-, Rentenversicherung
Während der Schutzfrist sind Sie beitragsfrei weiterhin

renten- und arbeitslosenversichert. Auch in Bezug auf die ggf. Anwartschaften für Ihre Betriebsrente entstehen Ihnen durch die Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes keinerlei Nachteile.

Geburt eines weiteren Kindes

Die gesetzlichen Regelungen über die Schutzfristen sowie zu den finanziellen Folgen finden bei der Geburt jedes weiteren Kindes erneut Anwendung. Dies bedeutet insbesondere, dass Sie für jedes weitere Kind erneut den Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben. Der Anspruch ist unabhängig davon, ob Sie sich zu dieser Zeit in der Elternzeit befinden oder nicht, wird jedoch auf das Elterngeld angerechnet. Auch der Zuschuss der Unternehmen zum Mutterschaftsgeld wird bei jedem Kind erneut gezahlt; wenn Sie sich zur Zeit der erneuten Schwangerschaft in der Elternzeit befinden (siehe auch dort), entfällt er allerdings.

Weitere Informationen finden Sie z.B. auf der Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756
sowie im Familienportal des BMFSFJ:
https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschaftsleistungen

4. Die Geburt

Nach der Entbindung

Nach der Entbindung benachrichtigen Sie bitte so bald wie möglich Ihre Personalabteilung. Teilen Sie Ihrer Personalabteilung dabei den Entbindungstermin sowie Ihre persönliche Planung mit (z.B. Wiederaufnahme der Beschäftigung nach Ende der Mutterschutzfrist, Elternzeit, Stillzeit oder Kündigung).

Wiedereinstieg ins Berufsleben

Ihre Arbeit dürfen Sie frühestens nach Beendigung der Schutzfrist wieder aufnehmen. Das ist der erste planmäßige Arbeitstag nach Ablauf von acht bzw. zwölf Wochen nach der Geburt des Kindes. Der Tag der Geburt selbst zählt nicht mit.
Ihr Erholungsurlaub bleibt trotz gesetzlichen Mutterschutzes voll erhalten und kann nach Wiedereinstieg genommen werden.
Vor Wiederaufnahme Ihrer Tätigkeit muss Ihre medizinische Flugdiensttauglichkeit und die ggf. Zuverlässigkeit erneut festgestellt werden.
Der Eintrag des Kindes auf der Lohnsteuerkarte (Elster) erfolgt durch die Meldebehörde.

5. Die Stillzeit

Mit der Änderung des MuSchuG vom 01.01.2018 ergeben sich Neuerungen zum Thema Stillen und Arbeiten. Um sicher zu stellen, dass während der Stillzeit keine Gefährdung für Mutter und Kind besteht, muss eine Gefährdungsanalyse (§ 10 MuSchG) durch die Unternehmen erfolgen.
Solange diese nicht vorliegt, besteht automatisch ein Beschäftigungsverbot während der Stillzeit. Bitte erkundigen Sie sich bei Ihrem Unternehmen, ob eine Gefährdungsanalyse durchgeführt wurde und welche Folgen sich daraus für Ihren individuellen Fall ergeben.

6. Die Elternzeit

Nach der Geburt des Kindes haben Sie, wenn Sie für das Kind sorgen, Anspruch auf Freistellung im Rahmen einer sogenannten **Elternzeit**, in der Ihr Arbeitsverhältnis ruht.

Wer ist anspruchsberechtigt?

Den Anspruch können grundsätzlich alle geltend machen, denen die Personenfürsorge für ein Kind zusteht. Neben der Mutter und dem Vater sind das vor allem Adoptiv- und Stiefeltern u.U. sogar die Großeltern, vorausgesetzt, dass das Kind im jeweiligen Haushalt lebt und dort betreut und erzogen wird.
Anspruchsberechtigt ist auch, wer mit seinem leiblichen Kind - ohne sorgeberechtigt zu sein - in einem Haushalt lebt.

Wie sieht der Anspruch aus?

Während der Elternzeit ruht Ihr Arbeitsverhältnis. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil allein, von beiden

Eltern gemeinsam (oder im Wechsel) für den gesamten Zeitraum oder auch nur für bestimmte Zeitabschnitte genommen werden, sie ist jedoch auf bis zu drei Jahre für jedes Kind begrenzt.
Das Gesetz sieht als Begrenzung der Elternzeit die Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes vor. Sie können allerdings einen Anteil aus dieser Elternzeit von bis zu 24 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.
Die Zeit der Schutzfrist (Mutterschutz) wird auf die Elternzeit angerechnet, sodass sich zusammen maximal 3 Jahre aus Elternzeit und Mutterschutz ergeben. Wird Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr beantragt, muss die Elternzeit für einen Zeitraum von zwei Jahren festgelegt werden. Die von den Elternteilen allein oder gemeinsam genommene Elternzeit kann insgesamt auf jeweils drei Abschnitte verteilt werden. Die Elternzeit kann, wenn gewünscht, bei jedem weiteren Kind wieder in Anspruch genommen werden.

Ist Teilzeit möglich?

Ja, zwischen 33,5 Prozent und 75 Prozent sind möglich, wenn mehr als 15 Personen in dem Unternehmen beschäftigt sind, das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, keine dringenden betrieblichen Gründe bestehen und der Anspruch sieben, bzw. 13 Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitteilt wird.
Möchten Sie während der Elternzeit außerhalb von ihrem Unternehmen tätig werden, benötigen Sie für diese Tätigkeit die Zustimmung von diesem. Die Aufnahme einer Tätigkeit während der Elternzeit müssen Sie in jedem Fall der Elterngeldkasse mitteilen.



© fotolia/ lumen-digital



©Shutterstock M. Wisniewska

Wann und wie ist der Anspruch zu melden?

Die Frist für die Antragstellung für Elternzeit beim Unternehmen beträgt bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen, bis zur Vollendung des achten Lebensjahres dreizehn Wochen.

Soll die Elternzeit unmittelbar nach der Schutzfrist beginnen, muss dieser Antrag spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes gestellt werden. Für die Partner:innen, die unmittelbar nach der Geburt freigestellt werden möchten, ist die Antragsfrist sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin.

Gleichzeitig müssen Sie erklären, wie lange Sie für die ersten zwei Jahre in Elternzeit bleiben (Bindungszeitraum). Falls Sie die einmal gewünschte Festlegung der Elternzeit nachträglich ändern wollen, benötigen Sie ausdrücklich die Zustimmung des Unternehmens.
Sollte sich eine Änderung in der Anspruchsberechtigung für die Elternzeit ergeben, so sind Sie verpflichtet, diese unverzüglich mitzuteilen.

Gesetz zu Elterngeld und -zeit:
http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/
Außerdem empfehlen wir folgende Seite:
https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/

Urlaub

Das Unternehmen kann den Urlaub für jeden Monat Das Unternehmen kann den Urlaub für jeden Monat Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dies gilt nicht, wenn in der Elternzeit Teilzeit gearbeitet wird.
Haben Arbeitnehmer:innen den ihnen zustehenden Urlaub vor Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, dann haben diese Anspruch auf den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr.

Wie sieht die finanzielle Seite aus?

Während der Elternzeit (ohne Teilzeitvereinbarung) ruht Ihr Arbeitsverhältnis, d. h. Sie erhalten keine Vergütung vom Arbeitgeber. Außerdem wird der Erholungsurlaub für die Kalendermonate Ihrer Abwesenheit anteilig gekürzt. Für die Elternzeit gibt es Elterngeld bzw. Elterngeld plus (siehe Abschnitt 7).

Krankenversicherung

Sind Sie in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung pflichtversichert, besteht der Krankenversicherungsschutz während der Elternzeit beitragsfrei fort.
Bei freiwilliger Kranken- und Pflegeversicherung in einer gesetzlichen Krankenversicherung besteht nur dann Beitragsfreiheit, sofern Sie Elterngeld erhalten, grundlegend ein Anspruch auf Familienversicherung über die gesetzliche Krankenkasse der Eheleute besteht und Sie keine anderen beitragspflichtigen Einnahmen beziehen. Sind Sie dagegen privat kranken- und pflegeversichert, müssen Sie die Prämien in voller Höhe selbst tragen. Ein Beitragszuschuss vom Unternehmen wird in der Regel nicht gewährt.
Nehmen Sie bitte möglichst früh mit Ihrer Krankenkasse oder privatem Versicherungsunternehmen Kontakt auf. Eventuell können Sie sich über Ihr:en Ehepartner:in mitversichern lassen.

Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Rentenversicherung werden die ersten drei Lebensjahre Ihres Kindes berücksichtigt als sogenannte „rentensteigernde Kindererziehungszeiten", wenn Sie Ihr Kind erziehen. Allerdings muss die Kindererziehungszeit der Deutschen Rentenversicherung gegenüber angezeigt werden. Soll dem:r Partner:in die Erziehungszeit zugerechnet werden, müssen die Eltern dies rechtzeitig mit Wirkung für künftige Kalendermonate gegenüber Ihrer zuständigen Rentenversicherung erklären.
Die Zuordnung kann rückwirkend nur für höchstens zwei Kalendermonate vor Abgabe der Erklärung erfolgen. Anderenfalls wird die Erziehungszeit automatisch der Mutter zugerechnet. Informieren Sie sich bitte bei Ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger.
Bei gemeinsam erziehenden Eltern besteht die Möglichkeit diese Zeiten aufzuteilen. Dazu müssen beide


© Xavier Gallego Morel

Elternteile eine übereinstimmende Erklärung abgeben. Zur Arbeitslosenversicherung werden während der gesetzlichen Elternzeit keine Beiträge gezahlt. Trotzdem bleiben Sie versichert, so dass Ihnen aus diesem Abwesenheitszeitraum kein Nachteil entsteht.
Betreuen Sie mehrere Kinder gleichzeitig, verlängert sich dieser 3-Jahres-Zeitraum um die Anzahl der Gleichzeitigkeit.

Sonstige Beitragszahlungen

Die Beiträge zu Versicherungen gemäß Ihres Tarifvertrags werden in der Regel nicht weitergezahlt, sondern müssen von Ihnen geleistet werden. Sie können einen Antrag auf Abmeldung stellen, wir empfehlen Ihnen allerdings, sich vor einer Abmeldung über die möglichen Konsequenzen beraten zu lassen.
Falls ihr Unternehmen Beträge zu einer privaten Sach-, Lebens- oder Kranken- bzw. Krankenzusatzversiche-

rung, Prämienzahlungen zu Bausparkassen oder Darlehenstilgungsraten aus Ihrer regelmäßigen Arbeitsvergütung für Sie abführt bzw. einbehält, nimmt dieses in der Regel auch während der Elternzeit diese Zahlungen zu Lasten Ihres Personalkontos für Sie vor. Allerdings werden die Aufträge nur ausgeführt, wenn die vorhandenen Nettobeträge zur Abdeckung dieser Zahlungen ausreichen. Gleiches gilt für eventuell gewährte Darlehen. Eine zins- und tilgungsfreie Zeit (während der Elternzeit) ist eventuell zu vereinbaren.

Lizenz

Die Lizenz kann bis zu sieben Jahre ruhen (FCL.025(c)(2)). Anhaltspunkte über die Anzahl der Refresher etc. finden Sie bei der VC unter www.vcockpit.de bei der entsprechenden Policy. Ein weiteres Thema ist die Language Proficiency. Sobald diese abläuft, ist gemäß §4(2) der dritten DVOLuftPersV eine erneute Erstprüfung notwendig. Diese ist deutlich aufwändiger.

Geburt eines weiteren Kindes

Für jedes weitere Kind können Sie die Elternzeit erneut in Anspruch nehmen. Wird ein weiteres Kind innerhalb der Elternzeit eines anderen Kindes geboren, läuft diese für das erste Kind normal weiter. Möchten Sie für Ihr zweites Kind Elternzeit nehmen, kann diese erst am Ende der ersten Elternzeit beginnen. Entsprechendes gilt, wenn noch weitere Kinder geboren werden. Bei



©Andreas Tittelbach

jedem weiteren Kind haben Sie erneut einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenkasse.

Mehrlinge
Sie haben Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld für jedes Kind.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Während der Schutzfristen können Sie Ihr Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist kündigen. Während der Elternzeit müssen Sie dagegen eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit einhalten. Sie selbst hingegen unterliegen während Schwangerschaft und Mutterschutz dem absoluten Kündigungsschutz, während der Elternzeit besteht grundsätzlich Kündigungsschutz. Nehmen Sie die Elternzeit nicht wahr, besteht dieser Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung.

Anspruch auf Flugpreisermäßigungen
Solange mit Ihnen noch ein Arbeitsverhältnis besteht, also bis zum Ende der Elternzeit, können Sie und Ihre dazu berechtigten Angehörigen in der Regel die jeweils bestehenden Flugpreisermäßigungen nutzen.

7. Betrieblicher Erziehungsurlaub

Die Möglichkeit, eine Zeit lang unbezahlten betrieblichen Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, der normalerweise im Anschluss an die max. dreijährige gesetzliche Freistellung beginnt, ist im eigenen Vertrag nachzulesen und bei jedem Unternehmen anders.

8. Kindergeld, Elterngeld, Betreuungsgeld

Kindergeld
Unabhängig davon, ob Sie die Elternzeit in Anspruch nehmen und auch unabhängig vom Bezug eines Elterngeldes: Sie haben regelmäßig Anspruch auf ein staatliches Kindergeld. Das Kindergeld ist geregelt im Einkommensteuergesetz (EStG) und im Bundeskindergeldgesetz (BKGG).
Für jedes Kind wird nur einem berechtigten Elternteil das Kindergeld gezahlt; entscheidend dabei ist, in welchem Haushalt das betreffende Kind lebt. Wenn Sie im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis sind, besteht der Anspruch auf Kindergeld auch ohne deutsche Staatsangehörigkeit.
Kindergeld können Sie bei der Familienkasse des Arbeitsamts Ihrer Wohngemeinde beantragen; dort gibt es auch die Antragsformulare oder unter

https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/infos-rund-um-kindergeld/kindergeld-anspruch-hoehe-dauer/kindergeld-antrag-starten

Das Kindergeld wird ab der Geburt des Kindes bis zur Vollendung seines 18. Lebensjahres gezahlt. Das Kindergeld beträgt zurzeit für alle Kinder jeweils 255,- Euro monatlich(Stand 01.01.2025).
Das Kindergeld ist steuer- und beitragsfrei.

Elterngeld

Das Elterngeld ist eine Ersatzleistung des Staates für das entgangene Einkommen aufgrund der Betreuung von Kindern. Es kann zwischen dem Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus gewählt werden. Die Varianten können auch miteinander kombiniert werden.
Anspruch auf Elterngeld haben alle, die auch Anspruch auf Elternzeit haben. Die Berechnung des Elterngeldes erfolgt ausschließlich in der Elterngeldstelle des zuständigen Jugendamtes aufgrund einer Verdienstbescheinigung. Die Höhe des Basiselterngeldes beträgt ca. 67 Prozent des in den zwölf Monaten vor der Geburt durchschnittlich monatlich erzielten Nettoeinkommens (jedoch max. 1.800, mind. 300,- Euro). Auf folgender Seite des BMFSFJ können Sie Ihr Elterngeld und die möglichen Varianten unverbindlich berechnen:
https://familienportal.de/familienportal/meta/egr#/allgemeine-angaben

Für Geschwisterkinder, die das dritte bzw. sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, kann unter den Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 und 3 BEEG ein zusätzlicher Geschwisterbonus in Höhe von zehn Prozent (mindestens 75,- Euro) beantragt werden.
Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Basiselterngeld um je 300,- Euro für jedes weitere Kind.

Hinweise für die Praxis: Bitte lassen Sie sich rechtzeitig im zuständigen Jugendamt zu Elternzeit und Elterngeld ausführlich beraten! Die Durchführungsbestimmungen zum BEEG können in den einzelnen Ämtern regional unterschiedlich angewandt werden.
Elterngeld kann höchstens drei Monate rückwirkend beantragt werden. Der Antrag ist schriftlich bei der zuständigen Elterngeldstelle des Wohnortes zu stellen.
Die Berechnung des Elterngeldes erfolgt nach Lebensmonaten des Kindes. Diese beginnen nicht am ersten eines Monats, sondern am Geburtstag des Kindes. Bei einem Wiedereinstieg vor Ende des Elterngeldbezuges kann dieser kleine Unterschied dazu führen, dass man für den Kalendermonat vor Arbeitsaufnahme mit einer beträchtlichen Kürzung des Elterngeldes zu rechnen hat. Um dies zu umgehen, ist es ratsam, Einstiegszeitpunkte zu vereinbaren, die den Lebensmonaten des Kindes entsprechen.
Weitere Infos unter: http://www.elterngeld.net

Betreuungsgeld, Landeserziehungsgeld

In einigen Bundesländern wir das Betreuungsgeld bzw. Landeserziehungsgeld ausgezahlt. Weitere Informationen darüber finden Sie online oder bei den entsprechenden Beratungsstellen.

9. Wiedereinstieg

Anhaltspunkte über die Anzahl der Refresher etc. finden Sie bei der VC unter www.vcockpit.de bei der entsprechenden Policy.



© yuryimaging

10. Zuverlässigkeitsüberprüfung

Wir empfehlen, auch während der Schwangerschaft und Elternzeit, Ihre ZUP-Daten regelmäßig zu aktualisieren, um Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg zu vermeiden.

11. VC

Eine Beitragsaussetzung in der Zeit des Beschäftigungsverbotes oder des Mutterschutzes wird nicht angeboten, da noch Gehalt bezogen wird. Bei Teilzeit und Elternzeit wird der Beitrag ebenfalls auf Basis der Gehaltsabrechnung errechnet. Mitglieder, die während der Elternzeit kein Gehalt beziehen, zahlen monatlich fünf Euro Beitrag. Hierfür benötigt die Mitgliederbetreuung eine Bescheinigung des Arbeitgebers. (Stand Juli 2025)

12. Betreuungsmöglichkeiten

Viele Flughäfen und Firmen bieten diverse Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Hier nur eine kleine Auswahl:
http://www.medical-airport-service.de/fluggi-land
http://www.kinderbetreuungsboerse.de/ https://www.familienservice.de

13. Quellen

http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/
http://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/index.html http://www.handbuch-kindertagespflege.de
http://www.elterngeld.net/elterngeldplus.html
https://www.lba.de/SharedDocs/Downloads/DE/L/L2/Sprachpruefung/Liste_Organisationen.html?nn=2090938
https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen

ZUSAMMENFASSUNG / ÜBERSICHT ÜBER WICHTIGE FRISTEN

Schwangerschaft

- ☐ Unverzüglich mitteilen, Attest vorlegen
- ☐ weiteres Attest sieben Wochen vor dem aktuellen, ärztlich errechneten Geburtstermin vorlegen. (Original geht an die Krankenkasse, Kopie an den Personaldienst)
- ☐ Antrag auf Mutterschaftsgeld an die Krankenkasse frühestens sieben Wochen vor errechnetem Geburtstermin
- ☐ in der Regel erfolgt keine Ersatztätigkeit am Boden (Beschäftigungsverbot)
- ☐ Durchschnittsgehalt der letzten drei Monate

Geburt

- ☐ Baldmöglichst dem Personaldienst mitteilen
- ☐ Geburtsurkunde in Kopie schnellstmöglich nach Geburt einreichen sowie spätestens zwei Wochen nach Geburt schriftliche Mitteilung über das, was nach Ende der Schutzfrist geplant ist (z.B. Elternzeit, Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis)
- ☐ Antrag auf Elterngeld baldmöglichst nach Geburt (Einkommensbescheinigung beifügen)
- ☐ Antrag auf Kindergeld ebenfalls baldmöglichst nach Geburt

Elternzeit (maximal drei Jahre)

- ☐ Gewünschten Beginn und Dauer ankündigen, sofern sich die Elternzeit nahtlos an die Schutzfrist anschließen soll
- ☐ Antrag schriftlich spätestens eine Wochen nach der Geburt, ansonsten jeweils sieben Wochen vor gewünschtem Beginn bei gleichzeitiger Angabe des Zeitraumes und der Arbeitsleitung (0 Prozent Arbeit oder Teilzeitarbeit zwischen 33 und 75 Prozent)

Lizenz

- ☐ kann sieben Jahre ruhen
- ☐ das Ablaufen der Language Proficiency bedeutet eine aufwändige Erstprüfung

© Shutterstock / Andrey_Popov

VEREINIGUNG COCKPIT e.V.
Berufsverband des Cockpitpersonals in Deutschland - German Air Line Pilots' Association
Unterschweinstiege 10 - 60549 Frankfurt
Tel: +49 (0)69 695976-0
www.vcockpit.de



© goodluz