

VBLspezial

für Personal-, Vergütungs- und Lohnstellen



VBL

April 2025

Mutterschutz und Elternzeit.

Inhalt

- 1 Mutterschutz.**
- 2 Elternzeit.**
- 3 Jahressonderzahlung während Mutterschutz/Elternzeit.**
- 4 Beschäftigung während der Elternzeit.**
- 5 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit.**
- 6 Soziale Komponente aufgrund der Elternzeit.**
- 7 Elternzeit und freiwillige Versicherung.**
- 8 Weiterführende Informationen.**
- 9 Online-Service.**
- 10 Kontakt.**

Impressum

VBL. Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe.
Telefon 0721 155-0, Telefax 0721 155-666
info@vbl.de, www.vbl.de

Verantwortlich für den Inhalt: Hauptamtlicher Vorstand
der VBL, Redaktion: Martin Gantner, Leiter Key Account
Management

Guten Tag,

von Seiten der Personaldienststellen erhalten wir zum Thema „Mutterschutz und Elternzeit“ im Zusammenspiel mit der betrieblichen Altersversorgung immer wieder Fragen, da die verschiedenen Konstellationen im Detail durchaus komplex sind.

Die Zeiten des Mutterschutzes während einer Pflichtversicherung gelten als Umlage-/Beitragsmonate für die Erfüllung der Wartezeiten. Umlagen und Beiträge sind aber nicht zu entrichten, da die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten als soziale Komponente ausgestaltet ist.

Auch die Elternzeit erhöht als soziale Komponente die monatlichen Anwartschaften Ihrer Beschäftigten auf Betriebsrente.

Zur optimalen Ausschöpfung der sozialen Komponenten im Sinne Ihrer Beschäftigten haben wir Ihnen in dieser VBLspezial wichtige Hinweise komprimiert zusammengestellt.

Wir hoffen, dass wir Sie damit bei Ihrer täglichen Arbeit zu diesem Thema sinnvoll unterstützen können.

Mit besten Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads "J. Siebert".

Joachim Siebert
Abteilungsleiter Kundenmanagement

1 Mutterschutz.

1.1 Allgemeines.

Nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) gelten für eine Beschäftigte zum besonderen Schutz Beschäftigungsverbote vor und nach einer Entbindung (§ 3 Absätze 1 und 2 MuSchG). Die **Schutzfrist vor der Geburt** beträgt sechs Wochen, die **Schutzfrist nach der Geburt** acht Wochen beziehungsweise zwölf Wochen. Zwölf Wochen beträgt sie bei Früh- und Mehrlingsgeburten und ab 30. Mai 2017 auch in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB Neuntes Buch ärztlich festgestellt und eine Verlängerung der Schutzfrist von der Mutter beantragt wird.

Der Beginn der Schutzfrist **vor der Geburt** richtet sich nach dem berechneten Termin der Entbindung. Der letzte Tag der Frist ist der Tag vor dem mutmaßlichen Geburtstermin. Ausgehend von diesem Tag werden sechs Wochen zurückgerechnet. Der Beginn der Schutzfrist liegt damit stets auf einem Wochentag mit derselben Bezeichnung wie der Tag der voraussichtlichen Entbindung. Ist der errechnete Entbindungstermin ein Dienstag, beginnt die Schutzfrist ebenfalls an einem Dienstag. Findet die Geburt erst nach dem wahrscheinlichen Geburtstermin statt, verlängert sich das Beschäftigungsverbot über die sechs Wochen hinaus.

Die **Schutzfrist nach der Geburt** beginnt mit dem Tag nach der Entbindung. Sie endet acht beziehungsweise zwölf Wochen später mit Ablauf des gleichen Wochentages wie der Tag der Geburt.

Mit Inkrafttreten des Mutterschutzanpassungsgesetzes sind nun **auch bei Fehlgeburten** Mutterschutzfristen zu beachten (§ 3 Absatz 5 Mutterschutzgesetz - MuSchG). Die neuen Schutzfristen gelten erstmals ab 1. Juni 2025.

Die Mutterschutzfristen bei einer Fehlgeburt sind unter Berücksichtigung der Länge der Schwangerschaft gestaffelt.

Die Schutzfrist beträgt bei einer Fehlgeburt ab der

- 13. Schwangerschaftswoche bis zu zwei Wochen,
- 17. Schwangerschaftswoche bis zu sechs Wochen,
- 20. Schwangerschaftswoche bis zu acht Wochen.

Die Schutzfristen vor der Entbindung finden in diesen Fällen keine Anwendung. Das heißt auch, dass es zu keiner Verlängerung der Mutterschutzfristen kommen kann.

Wie beim Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 Satz 1 und 2 MuSchG besteht auch für Frauen mit einer Fehlgeburt die Möglichkeit, sich ausdrücklich für die Weiterarbeit zu entscheiden. Diese Erklärung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

1.2 Mutterschutz und betriebliche Altersversorgung.

Nach den Änderungstarifverträgen Nr. 5 und Nr. 6 zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) sind Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes nach dem MuSchG wie Umlage-/Beitragsmonate mit zusätzlichen versorgungspflichtigem Entgelt zu behandeln. Die Tarifeinigung wurde mit der 17. Satzungsänderung in die VBL-Satzung (VBLS) übertragen.

Mit Mutterschutzzeiten belegte Monate zählen daher zur Wartezeit. Daneben werden für Mutterschutzzeiten, die ab dem Jahr 2002 im Punktemodell zurückgelegt werden, Versorgungspunkte gutgeschrieben. Seit 2012 erfolgt die Meldung mit dem Versicherungsmerkmal 27. Als zusätzlichen versorgungspflichtigen Entgelt wird ein entsprechendes Entgelt nach § 21 TVöD/TV-L beziehungsweise entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen gemeldet. Dies gilt auch für die neuen Schutzfristen bei Fehlgeburten (§ 3 Absatz 5 Mutterschutzgesetz - MuSchG). Damit soll die Versicherte so gestellt werden, als hätte sie ohne Unterbrechung wegen des Mutterschutzes in gleichem Umfang wie zuvor weitergearbeitet.

Die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten vor 2012 erfolgt nur auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten. Dieser Antrag mit Erläuterungen und Ausfüllhilfe ist auf unserer Internetseite abrufbar.

Bestehen gleichzeitig zwei Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern, so ist die Mutterschutzzeit zu jedem Versicherungsverhältnis entsprechend zu melden.

2 Elternzeit.

2.1 Allgemeines.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Pro Kind kann die Dauer der Elternzeit maximal bis zu 36 Monate betragen. Die nachgeburtliche Mutterschutzfrist wird auf die Elternzeit der Mutter angerechnet. Der Mutterschutz führt somit nicht zu einer Verlängerung der Elternzeit. Die Eltern legen fest, für welche Zeiten sie Elternzeit beanspruchen wollen. Väter können ebenfalls Elternzeit in Anspruch nehmen.

Elternzeit beginnt bei den Vätern frühestens mit dem Tag der Geburt des Kindes. Die Mutterschutzfrist der Mutter wird nicht auf die Elternzeit des Vaters angerechnet. Die Elternzeit kann anteilig von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Für bis **zum 30. Juni 2015 geborene Kinder** kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit mit Zustimmung des Arbeitgebers auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden. Für **Geburten ab 1. Juli 2015** können bis zu 24 Monate Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen werden, ohne dass es der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf.

Die Verteilung kann in drei Abschnitten erfolgen. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist dagegen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gemäß § 16 Absatz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) möglich. Dies gilt für jeden Elternteil.

Wer Elternzeit beanspruchen will, muss diese für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen. Beantragt ein Elternteil Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes, muss er gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Wie bereits erwähnt, wird die nachgeburtliche Mutterschutzfrist auf die Elternzeit der Mutter angerechnet. Nimmt die Mutter außerdem einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Absatz 1 MuSchG und ebenso die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum angerechnet.

Meldet die beschäftigte Person innerhalb der zwei Jahre nur für ein Jahr Elternzeit an, erklärt sie damit implizit, dass im darauffolgenden Jahr auf Elternzeit verzichtet wird. Bleibt die mitgeteilte Elternzeit hinter diesem Zeitraum zurück und möchte der Elternteil die Elternzeit

dann doch verlängern, ist dies nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht, wenn zunächst Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes genommen wurde und unmittelbar anschließend die weitere Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres beansprucht wird.

2.2 Elternzeit und betriebliche Altersversorgung.

Eine bestehende Pflichtversicherung bei der VBL wird durch die Elternzeit nicht berührt. Während der Elternzeit steht aufgrund des ruhenden Arbeitsverhältnisses kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zur Verfügung. Daher könnten eigentlich keine Versorgungspunkte erworben werden. Als soziale Komponente gemäß § 37 Absatz 1 VBLS werden jedoch ab 1. Januar 2002 während der Elternzeit dem Versorgungskonto der beschäftigten Person zusätzliche Versorgungspunkte gutgeschrieben. Hierzu werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, je vollem Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit gemäß § 15 BEEG ruht, pauschal Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich auf Grundlage eines zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden.

Bestehen mehrere zusatzversorgungspflichtige Arbeitsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern, die während der Elternzeit ruhen, ist die Elternzeit nur in einem Beschäftigungsverhältnis (Versicherungsverhältnis) zu melden. Der pflichtversicherte Elternteil bestimmt, für welches Arbeitsverhältnis die Versorgungspunkte berücksichtigt werden sollen (im Unterschied zu den Mutterschutzfristen). Obwohl in jedem Beschäftigungsverhältnis ein Anspruch auf Elternzeit besteht, ist die Meldung der Elternzeit nur bei einem Arbeitgeber und dessen Zusatzversorgungseinrichtung möglich. Die Meldung des anderen Arbeitgebers erfolgt mit dem Versicherungsmerkmal 40 (Fehlzeit).

Hinweis.

Je Kind werden als soziale Komponente für Elternzeit (Versicherungsmerkmal 28) maximal 36 Kalendermonate berücksichtigt. Daher erteilen wir bei Jahresmeldungen bei Überschreitung einen entsprechenden Hinweis.

Fehlernummer	Fehlertext
I570801	Bitte Versicherungsmerkmal 28 prüfen, da der Zeitraum mehr als 36 Monate umfasst.

Dies ist keine Beanstandung, sondern lediglich ein Hinweis mit der Bitte, die Richtigkeit der Meldungen zu überprüfen.

3 Jahressonderzahlung während Mutterschutz/Elternzeit.

Bei einer Jahressonderzahlung handelt es sich grundsätzlich um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Die Jahressonderzahlung ist jedoch nur anteilig zusatzversorgungspflichtig für Monate, für die Umlagen/Beiträge entrichtet werden (Absatz 1 Satz 1 Nummer 14 der Ausführungsbestimmungen zu § 64 Absatz 4 Satz 1 VBLS). Wird nun eine Jahressonderzahlung für ein Jahr gewährt, in welchem Mutterschutzzeiten vorhanden sind, werden bei der Berechnung des zusatzversorgungspflichtigen Anteils der Jahressonderzahlung die Mutterschutzzeiten wie Umlage-/Beitragsmonate berücksichtigt.

Beispiel.

01.01. bis 03.05.	Beschäftigung mit zusatzversorgungspflichtigem Entgelt
04.05. bis 14.06.	Mutterschutz gemäß § 3 Absatz 2 MuSchG
15.06.	Geburt des Kindes
16.06. bis 10.08.	Mutterschutz gemäß § 6 Absatz 1 MuSchG
11.08. bis 31.12.	Elternzeit gemäß § 15 Absatz 2 BEEG

Hier gilt auch der Zeitraum 4. Mai bis 10. August als Umlagezeitraum. Während der Elternzeit sind in den Monaten September bis Dezember keine Beiträge und Umlagen entrichtet worden. Wird im November eine Jahressonderzahlung für das gesamte Kalenderjahr geleistet, so ist diese zu 8/12 (da acht Umlagemonate) zusatzversorgungspflichtig. Die Meldung dieser zusatzversorgungspflichtigen Jahressonderzahlung mit Versicherungsmerkmal 10 erfolgt parallel zur Meldung der Elternzeit mit Versicherungsmerkmal 28.

Die Elternzeit ist immer taggenau zu melden.

Generell erfolgt bei einer Einmalzahlung eine Parallelmeldung auch in Fällen des Mutterschutzes (Versicherungsmerkmal 27).

4 Beschäftigung während der Elternzeit.

Mehrere Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

Wird also während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber eine Beschäftigung ausgeübt, die im unmittelbaren Sachzusammenhang steht, werden lediglich die Versorgungspunkte aus dem tatsächlich erzielten zusatzversorgungspflichtigen Entgelt berücksichtigt. Es werden keine weiteren Versorgungspunkte im Rahmen der sozialen Komponente gutgeschrieben, da das Arbeitsverhältnis nicht mehr ruht. Dies gilt auch, wenn das zusatzversorgungspflichtige Entgelt unter 500 Euro monatlich liegt.

Hinweis.

Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt aufgrund der Beschäftigung während der Elternzeit ist nicht mit dem Versicherungsmerkmal 28, sondern mit dem Merkmal 10 zu melden. Da es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, findet hier das Meldekennzeichen „AV-Nr.“ (Nummer des Arbeitsverhältnisses) keine Anwendung. Eine weitere Anmeldung ist in diesen Fällen nicht erforderlich.

Weitere Einzelheiten zu den Meldungen finden Sie auf unserer Internetseite in den Richtlinien für das Melde- und Abrechnungswesen (RIMA), insbesondere zu den Versicherungsmerkmalen 27 und 28 und zur Nummer des Arbeitsverhältnisses (AV-Nr.).

5 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit.

5.1 Allgemeines.

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist, sofern keine besonders schwerwiegenden Gründe vorliegen, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (§ 16 Absatz 3 BEEG). Liegen jedoch besonders schwerwiegende Gründe vor, haben die Beschäftigten grundsätzlich das Recht, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden.

Nach den Durchführungshinweisen des Bundesministeriums des Innern (BMI) zur Elternzeit für die Tarifbeschäftigte des Bundes (Rundschreiben BMI vom 31. August 2015, D 5 – 31007/6#5) und aufgrund des geänderten § 16 Absatz 3 BEEG kann eine Arbeitnehmerin bei der Geburt eines weiteren Kindes ihre bereits beantragte

Elternzeit auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig beenden und stattdessen den Mutterschutz in Anspruch nehmen. Allerdings sollte die Arbeitnehmerin die Beendigung dem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen. In diesem Fall endet die Elternzeit am Tag vor dem Beginn des erneuten Mutterschutzes.

Nach Auskunft des BMI soll dies nur für die Zukunft gelten. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit und die Inanspruchnahme von Mutterschutz für bereits vergangene Zeiten sind nicht möglich.

Mit der vorzeitigen Beendigung der Elternzeit lebt das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich in der Weise auf, wie es vor Beginn der Elternzeit bestanden hatte. Zugleich entsteht ein Anspruch der Mutter auf Mutterschaftsgeld beziehungsweise Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Zudem hat das Wiederaufleben des Beschäftigungsverhältnisses Einfluss auf die Jahressonderzahlung.

5.2 Vorzeitige Beendigung der Elternzeit und betriebliche Altersversorgung.

Die Meldung des Mutterschutzes erfolgt mit Versicherungsmerkmal 27 und die Meldung der Elternzeit mit Versicherungsmerkmal 28. Diese beiden Versicherungsmerkmale 27 und 28 bestehen nicht parallel nebeneinander.

Entschließt sich eine Beschäftigte, die Elternzeit vorzeitig wegen der Geburt eines weiteren Kindes zu beenden, ruht das Arbeitsverhältnis nicht mehr wegen der Elternzeit, sondern nur wegen des Mutterschutzes. Während des Mutterschutzes erhält sie deshalb keine soziale Komponente wegen Elternzeit für das erste Kind. Im Anschluss an den Mutterschutz für das zweite Kind kann sie wieder die soziale Komponente wegen Elternzeit – gegebenenfalls für zwei Kinder – erhalten. Allerdings nur unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis wieder wegen Elternzeit ruht. Bei einer kurzen Geburtenfolge kann also für Kinder der Teil der Elternzeit, der bisher nicht in Anspruch genommen wurde, übertragen werden. Über die Übertragung der Elternzeit sollte die Beschäftigte ihren Arbeitgeber informieren, bevor die restliche Elternzeit verbraucht wird. Generell ist es im Sinne beider Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer), rechtzeitig vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, eine Einigung darüber herbeizuführen, ob ein bestimmter Anteil der Elternzeit übertragen wird und für welchen Zeitraum die Übertragung geplant ist.

Im Hinblick auf eine Meldung zur VBL gibt es Folgendes zu beachten:

- a) Wird während einer bestehenden Elternzeit eine neue Mutterschutzzeit beantragt, endet die Elternzeit für das erste Kind. Für die Dauer des Mutterschutzes für das weitere Kind ist das Versicherungsmerkmal 27 zu melden.
- b) Die Elternzeit für das erste Kind lebt nach dem Ablauf der Mutterschutzzeit für das zweite Kind nicht automatisch wieder auf. Vielmehr muss die Beschäftigte in Abstimmung mit dem Arbeitgeber festlegen, zu welchem Zeitpunkt der verbliebene Teil der Elternzeit eingebracht werden soll.
- c) Es können nur maximal zwölf beziehungsweise 24 Monate der verbliebenen Elternzeit (je nach Zeitpunkt der Geburt) auf einen späteren Zeitpunkt bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.
- d) Die Meldung „Anzahl Kinder“ im Rahmen der Elternzeit richtet sich danach, wie die Elternzeit festgelegt wird.
 - Wird die verbliebene Elternzeit für das erste Kind im Anschluss an das Ende der Elternzeit für das zweite Kind genommen, so ist stets eine Meldung mit „Anzahl Kinder: 1“ vorzunehmen. Dabei ist ab Beginn einer Elternzeit für ein weiteres Kind stets ein neuer Versicherungsabschnitt zu melden. Wird zeitgleich Elternzeit für das zweite Kind genommen, ist „Anzahl Kinder: 2“ zu melden.
 - Wird die verbliebene Elternzeit (noch) nicht auf einen späteren Zeitpunkt verlegt, sollte geklärt werden, in welchen Zeiträumen die verbliebene Elternzeit genommen wird. Da nach § 15 BEEG ein Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind besteht, können sich die Zeiträume verschiedener Elternzeiten überschneiden.
 - Die Elternzeit kann nur dann mit Versicherungsmerkmal 28 gemeldet werden, wenn diese Zeit beantragt beziehungsweise von den Beschäftigten festgelegt wurde. Verfügen die Eltern nicht über den noch verbleibenden Teil einer Elternzeit, darf keine entsprechende Meldung erfolgen. Da grundsätzlich die Möglichkeit besteht, die noch verbliebene Elternzeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahrs des Kindes zu verwenden, ist abzuwarten, ob und in welchem Zeitraum eine solche Verwendung tatsächlich erfolgt. Nur wenn die Elternzeit eingebracht wird, kann sie mit Versicherungsmerkmal 28 gemeldet werden.

Die Bezeichnungen „erstes Kind“ und „zweites Kind“ sind stellvertretend und zur Unterscheidung zu verstehen.

Korrekturen können jederzeit rückwirkend ohne Anwendung von Fristen vorgenommen werden.

6 Soziale Komponente aufgrund der Elternzeit.

Die korrekte Meldung im Feld „Anzahl Kinder“ zum Versicherungsmerkmal 28 ist für die Berechnung der sozialen Komponente der Elternzeit von großer Bedeutung.

Bedeutung. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis wegen einer Elternzeit nach § 15 BEEG ruht, werden für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Elternzeit besteht, die Versorgungspunkte berücksichtigt, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden (maximal 36 Kalendermonate je Kind).

Beispiel.

Elternzeit vom 1. Januar bis 31. Dezember für eine 30jährige Versicherte

- **Anzahl der Kinder 1:** $12 \times 500 \text{ Euro} = 6.000 \text{ Euro}$
ergibt einen Versorgungspunkt
- **Anzahl der Kinder 2:** $12 \times 500 \text{ Euro} \times 2 = 12.000 \text{ Euro}$
ergibt zwei Versorgungspunkte

Die Versorgungspunkte werden mit dem festgelegten Messbetrag von vier Euro multipliziert. Somit verdoppelt sich die monatliche Betriebsrentenanwartschaft von vier auf acht Euro.

Die Anzahl der während der Elternzeit gemeldeten Kinder wirkt sich also unmittelbar auf die Höhe der monatlichen Betriebsrentenanwartschaft aus. Meldungen sind jederzeit korrigierbar.

7 Elternzeit und freiwillige Versicherung.

Während der Elternzeit wird in der Regel kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gezahlt. Der Arbeitgeber überweist daher keine Beiträge für die freiwillige Versicherung. Die freiwillige Versicherung wird daher grundsätzlich beitragsfrei gestellt. Jedoch besteht während der Elternzeit die Möglichkeit, eigene Beiträge zur freiwilligen Versicherung zu leisten.

Wurde nun die freiwillige Versicherung während einer Elternzeit beitragsfrei gestellt und das Arbeitsverhältnis bestand ohne Entgelt fort, kann der Elternteil nur innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Elternzeit verlangen, dass die Versicherung zu unveränderten Bedingungen fortgesetzt wird.

8 Weiterführende Informationen.

Weitergehende Informationen zum Thema Mutterschutz und Elternzeit finden Sie in unseren VBLspezial auf der Internetseite:

VBLspezial 02: Änderung im Beschäftigungsverhältnis

VBLspezial 09: Mutterschutzeiten in der Pflichtversicherung

VBLspezial 09a: Mutterschutzeiten in der freiwilligen Versicherung für Beschäftigte mit einer befristeten wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen oder Forschungseinrichtungen

9 Online-Service.

Auf unserer Website www.vbl.de finden Sie alle Informationen zur VBL.

- Videos
- Veranstaltungen
- VBLnewsletter
- Downloadcenter
- Anträge & Formulare

Meine VBL ist Ihr persönlicher Bereich im VBL-Kundenportal.

Meine VBL können alle bei der VBL beteiligten Arbeitgeber kostenfrei nutzen.

Mit einem Zugang in Meine VBL stehen Ihnen viele exklusive Online-Services zur Verfügung.

Schauen Sie gerne bei **MeineVBL** vorbei.

10 Kontakt.

Sie suchen Kontakt zur VBL, haben Fragen oder wünschen einen Rückruf?

Alle Informationen finden Sie [hier](#).

Wir freuen uns auf Sie!



