

# Elternzeit

Die Elternzeit gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Durch den Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit erhalten verstärkt auch Väter die Chance, sich an der Erziehung ihres Kindes zu beteiligen.

**Die Neuregelungen zur Elternzeit, die zum 1. Januar 2007 im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ([BEEG](#)) in Kraft getreten sind, gelten für Geburten ab 1. Januar 2007 und darüber hinaus für alle Eltern, deren Kinder vor dem 1. Januar 2007 geboren wurden bzw. die sich zu diesem Zeitpunkt bereits in Elternzeit befanden.**

- [Voraussetzungen der Inanspruchnahme](#)
- [Dauer der Elternzeit](#)
- [Anmeldung der Elternzeit beim Arbeitgeber](#)
- [Übertragung von Elternzeit auf die Zeit zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr](#)
- [Teilzeittätigkeit und Elternzeit](#)
- [Beendigung oder Verlängerung](#)
- [Beratung](#)
- [Kündigung und Kündigungsschutz](#)
- [Aufsichtsbehörden](#)
- [Urlaubsregelungen](#)
- [Hinweise zur Sozialversicherung](#)
- [Kostenlose Broschüren](#)
- [Landeserziehungsgeld](#)

## Voraussetzungen der Inanspruchnahme

- §15, 16 BEEG -

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

- ihres Kindes (bei fehlender Sorgeberechtigung mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils),
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter,
- eines Kindes des Ehegatten, der Ehegattin oder des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Annahme aufgenommen haben,

- eines Enkelkinds, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern.

Für den Anspruch auf Elternzeit gelten die folgenden Voraussetzungen:

- Das Kind lebt mit Ihnen im selben Haushalt.
- Sie betreuen und erziehen es überwiegend selbst.
- Sie arbeiten während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden.

Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung ist der Arbeitgeberseite unverzüglich mitzuteilen.

Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Auch Auszubildende, Umschülerinnen und Umschüler, zur beruflichen Fortbildung Beschäftigte und in Heimarbeit Beschäftigte können Elternzeit verlangen.

### **Aufteilung unter den Eltern / Gemeinsame Elternzeit**

Der Anspruch auf Elternzeit besteht unabhängig vom Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt des Anspruchsberechtigten, sofern das bestehende Arbeitsverhältnis deutschem Arbeitsrecht unterliegt.

Sind beide Eltern erwerbstätig, steht ihnen frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Jedem Elternteil stehen drei Jahre Elternzeit zu – unabhängig davon, wie der Partner die Elternzeit nutzt. Die Elternzeit kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein in Anspruch genommen werden; die Eltern können die Elternzeit aber auch untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln. Wenn die Eltern wollen, können sie Anteile der Elternzeit oder aber die gesamte dreijährige Elternzeit vollständig gemeinsam nutzen (also nicht etwa nur gemeinsame 1 1/2 Jahre).

Die Elternzeit darf auch bei gemeinsamer Nutzung pro Elternteil in zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

## **Dauer der Elternzeit**

- § 16 BEEG -

Mütter und Väter haben je einen Anspruch auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu 12 Monaten der maximal dreijährigen Elternzeit kann auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden, wenn die Arbeitgeberseite zustimmt. Die Elternzeit kann von jedem Elternteil in zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Eine weitere Aufteilung ist mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich.

Die Elternteile können den Beginn ihrer Elternzeit jeweils frei wählen. Die Mutterschutzfrist wird aber grundsätzlich auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit der Mutter angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann nach der Geburt des Kindes bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen.

Bei der Adoption eines Kindes oder der Aufnahme eines Kindes in Vollzeit- oder Adoptionspflege gilt eine Rahmenfrist bis zum Ende des achten Lebensjahres. Innerhalb dieses Zeitraums können diese Eltern insgesamt bis zu drei Jahre Elternzeit ab der Aufnahme des Kindes nehmen. Auch für Adoptiveltern und Pflegeeltern gilt die Möglichkeit, einen Anteil von bis zu 12 Monaten bis zum Ende des achten Lebensjahres zu übertragen. Ausführliche Informationen zum Mutterschutz sind der [Broschüre "Leitfaden zum Mutterschutzgesetz"](#) zu entnehmen.

## Schriftliche Anmeldung

Spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn muss die Elternzeit schriftlich von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber verlangt werden. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise auch eine angemessene kürzere Frist möglich (z. B. zu Beginn einer Adoptionspflege, soweit sich diese im Einzelfall nicht ausreichend vorplanen ließ, oder bei Frühgeburten für die Elternzeit des Vaters).

Gleichzeitig mit der schriftlichen Anmeldung muss die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verbindlich festlegen, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Wenn die Elternzeit der Mutter sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist bzw. an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub anschließt, dann wird die Zeit der Mutterschutzfrist ab Geburt bei der Zweijahresfrist berücksichtigt. Die Mutter muss sich in diesen Fällen bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes festlegen. Bei einer späteren Inanspruchnahme der Elternzeit beginnt die Zweijahresfrist mit Beginn der Elternzeit.

Die Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Eltern sollten ihre Elternzeit grundsätzlich nur für zwei Jahre anmelden, um das dritte Jahr flexibel gestalten zu können.

Beantragt ein Elternteil Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes, folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird bzw. eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraums nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich ist.

Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes kann Elternzeit ohne Zustimmung des Arbeitgebers genommen werden, d. h. auch dann, wenn zunächst nur Elternzeit für den Zweijahreszeitraum beantragt wird. Die schriftliche Anmeldung der Elternzeit, die über den Zeitraum von zwei Jahren hinausgeht, muss erst sieben Wochen vor ihrem Beginn dem Arbeitgeber zugegangen sein. (Wenn sich das dritte Jahr Elternzeit unmittelbar an eine bereits beanspruchte Elternzeit anschließt, zählt das dritte Jahr nicht als neuer Zeitabschnitt.)

Die Arbeitgeberseite hat die Elternzeit zu bescheinigen.

## Übertragung

Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein beliebiger Anteil der dreijährigen Elternzeit von bis zu 12 Monaten angespart und bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Die Elternzeit wird für jeden Elternteil separat betrachtet, d. h. dem übertragenden Elternteil wird eine Elternzeit des Partners nicht angerechnet. Jeder Elternteil kann seine gesamte Elternzeit in zwei Zeitabschnitte aufteilen, dabei zählt die Übertragung als ein

Zeitabschnitt. Eine Aufteilung in weitere Zeitabschnitte ist nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Die Eltern sollten sich wegen der Übertragung der restlichen Elternzeit auf die Zeit nach dem dritten Geburtstag rechtzeitig mit der Arbeitgeberin bzw. mit dem Arbeitgeber verständigen. Sonst besteht die Gefahr, dass die restliche Elternzeit verfällt. Stimmt die Arbeitgeberseite der Übertragung des flexiblen Jahres zu einem späteren Zeitpunkt nicht zu, kann unter Einhaltung der Sieben-Wochen-Frist die restliche Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes von der Arbeitgeberseite verlangt werden.

Eine neue Arbeitgeberin oder ein neuer Arbeitgeber ist nicht an die Zustimmung der alten Arbeitgeberin oder des alten Arbeitgebers zur Übertragung der Elternzeit gebunden.

Auch bei Mehrlingsgeburten und bei kurzer Geburtenfolge stehen den Eltern für jedes Kind drei Jahre Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres zu. Das bedeutet, dass eine Übertragung von bis zu zwölf Monaten Elternzeit auf den Zeitraum bis zum achten Geburtstag auch in diesen Fällen für jedes der Kinder möglich ist. (Die 12 Monate können beliebig aus den 36 Monaten ausgewählt werden, es muss nicht das "dritte Jahr" sein.)

Beispiel: Zwillinge werden am 1. 2. 2007 geboren. Die Mutter kann für das Kind A die ersten beiden Jahre Elternzeit nehmen und mit Zustimmung des Arbeitgebers das dritte Jahr z. B. auf die Zeit vom 1. 2. 2010 bis 31. 1. 2011 übertragen. Für das Kind B überträgt sie das erste Jahr auf die Zeit vom 1. 2. 2011 bis 31. 1. 2012 und nimmt für das dritte Lebensjahr Elternzeit im Anschluss an die erste Elternzeit für Kind A. Mit Zustimmung des Arbeitgebers könnte die Mutter somit vom 1. 2. 2007 (bzw. im Anschluss an die Mutterschutzfrist) bis zum 31. 1. 2012 Elternzeit nehmen. Ohne Übertragung bleibt es bei der dreijährigen Elternzeit bis zur Vollendung der dritten Lebensjahre der Zwillinge.

Das Gleiche gilt für die kurze Geburtenfolge:

Beispiel: Kind A wird am 1. 2. 2007 und Kind B am 1. 2. 2008 geboren. Wenn keine Elternzeit übertragen wird, dann schließt sich die Elternzeit für Kind B im Normalfall an die Elternzeit für Kind A an und endet mit Vollendung des dritten Lebensjahres von Kind B am 31. 1. 2011. Stimmt der Arbeitgeber einer Übertragung zu, dann können von beiden Elternzeiten jeweils bis zu 12 Monate übertragen werden, z. B.: Die Mutter meldet für das Kind A Elternzeit bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres an (31. 1. 2009). Im Anschluss nimmt sie zwei Jahre Elternzeit für Kind B bis zu dessen Vollendung des dritten Lebensjahres (31. 1. 2011). Im Anschluss nimmt sie bei Zustimmung des Arbeitgebers die übertragenen 12 Monate der Elternzeit für Kind A – das dritte Lebensjahr – (bis zum 31. 1. 2012) und dann die 12 Monate der Elternzeit für Kind B – das erste Lebensjahr – (bis zum 31. 1. 2013).

Beispiele:

- Der Vater möchte unmittelbar nach der Mutterschutzfrist Elternzeit bis zum zweiten Geburtstag des Kindes nehmen. Die Mutter möchte ein Jahr erst zu einem späteren Zeitpunkt, voraussichtlich zur Einschulung des Kindes, nehmen. In diesem Fall ist die Elternzeit vom Vater sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist anzumelden und verbindlich festzulegen. Die Mutter muss sich dann rechtzeitig mit der Arbeitgeberseite über die Übertragung und deren Beginn einigen.

- Im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist nach der Geburt möchte die Mutter zunächst für ein Jahr und 10 Monate Elternzeit nehmen. Die Elternzeit ist sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist beim Unternehmen anzumelden und verbindlich festzulegen.

Der Mutter verbleibt in diesem Fall noch ein Anteil von 12 Monaten, der mit Zustimmung des Unternehmens auch übertragen werden kann. Falls die Eltern die zu übertragende Elternzeit nach dem dritten Geburtstag des Kindes gleichzeitig nehmen wollen, ist die rechtzeitige Zustimmung des jeweiligen Unternehmens der Mutter und des Vaters erforderlich.

- Die Eltern möchten sich in der Elternzeit abwechseln. Die Mutter möchte während des ersten und dritten Lebensjahres des Kindes, der Vater für das zweite Lebensjahr Elternzeit nehmen. In diesem Fall muss die Mutter die Elternzeit für das erste Jahr sieben Wochen vor Ablauf der Mutterschutzfrist beantragen; die Elternzeit für das dritte Lebensjahr muss sie aber erst sieben Wochen vor deren Beginn verbindlich festlegen. Der Vater muss in diesem Fall seine Elternzeit auch erst sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich verlangen. Beide Eltern haben nun noch die Möglichkeit, jeweils bis zu 12 Monate Elternzeit bis zum achten Geburtstag ihres Kindes zu nehmen, wenn ihre jeweilige Arbeitgeberin bzw. ihr jeweiliger Arbeitgeber zustimmt.

## **Teilzeittätigkeit und Elternzeit**

- §15 BEEG –

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zulässig. Sind beide Eltern gemeinsam in der Elternzeit, können beide eine Erwerbstätigkeit von jeweils bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Väter und Mütter sind also nicht gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, und können trotzdem die Betreuung ihres Kindes selbst übernehmen.

Wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einverstanden ist, kann man auch bei einer anderen Arbeitgeberin oder einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständige bzw. Selbstständiger Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden wöchentlich leisten. Ist die Arbeitgeberseite mit dieser Absicht nicht einverstanden, kann sie die Zustimmung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Eltern, die zwischen 15 und 30 Wochenstunden in Teilzeit arbeiten möchten, müssen dies der Arbeitgeberseite spätestens sieben Wochen vor der geplanten Aufnahme der Teilzeittätigkeit schriftlich mitteilen. Die Eltern müssen in der Mitteilung den Beginn und Umfang der gewünschten Arbeitszeit nennen. Um eine bessere Planbarkeit zu ermöglichen, soll auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit im Antrag enthalten sein.

Die Verringerung der Arbeitszeit kann während der Gesamtdauer der Elternzeit höchstens zweimal von jedem Elternteil beansprucht werden.

Wird bereits vor der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zur zulässigen Grenze von 30 Wochenstunden ausgeübt, kann diese Teilzeitbeschäftigung ohne einen Antrag unverändert fortgesetzt werden.

Ausführliche Informationen zu den Anspruchsvoraussetzungen und der Durchsetzung des Anspruchs sind in der [Broschüre "Elterngeld und Elternzeit"](#) zu entnehmen.

## **Beendigung oder Verlängerung der Elternzeit**

Die vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist grundsätzlich nur mit Zustimmung der Arbeitgeberseite möglich. Die Dauer der Elternzeit sollte daher sorgfältig überdacht werden, bevor die Elternzeit verlangt und verbindlich (zunächst für zwei Jahre) festgelegt wird.

Wird eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalls erforderlich (z. B. schwere Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz nach Antragstellung), kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber dies nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Erklärt sich die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber mit der Beendigung einverstanden, kann ein Anteil von bis zu 12 Monaten der verbleibenden Elternzeit auch mit Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers noch übertragen werden.

Eine vorzeitige Beendigung der laufenden Elternzeit von Müttern wegen der einsetzenden Mutterschutzfristen für ein weiteres Kind ist jedoch nicht möglich.

## **Beratung**

Die [Erziehungs- und Elterngeldstellen](#) haben die Aufgabe, die Arbeitnehmerseite und die Arbeitgeberseite auch über die Bedingungen und Wirkungen der Elternzeit zu beraten.

## **Kündigung und Kündigungsschutz**

- § 18, 19 BEEG -

Grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während der Elternzeit unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen kündigen. Falls sie zum Ende der Elternzeit kündigen wollen, ist nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz eine **Sonderkündigungsfrist** von drei Monaten einzuhalten.

### Kündigungsschutz

Besonderer Kündigungsschutz gemäß Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Der besondere Kündigungsschutz nach dem BEEG gilt zusätzlich zu dem allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Das KSchG findet Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb mehr als fünf - bei Neueinstellungen nach dem 1. Januar 2004 mehr als zehn - Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt.

Während der Elternzeit kann die Arbeitgeberseite grundsätzlich keine Kündigung aussprechen.

Der besondere Kündigungsschutz beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer, frühestens jedoch acht Wochen vor deren Beginn.

Der besondere Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Elternzeit. Er gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Elternzeit eine zulässige Teilzeitarbeit bei derselben Arbeitgeberin oder demselben Arbeitgeber ausüben sowie unter bestimmten weiteren Voraussetzungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach der Geburt des Kindes keine Elternzeit in Anspruch nehmen und bei ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber eine bisherige Teilzeitarbeit im zulässigen Umfang von 30 Wochenstunden fortsetzen, oder eine entsprechende Teilerwerbstätigkeit nach der Geburt aufnehmen werden.

Wechseln sich die Eltern bei der Elternzeit ab, so gilt der besondere Kündigungsschutz für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet. Er gilt nicht während der Arbeitszeitabschnitte dazwischen.

Nehmen die Eltern für bestimmte Zeitabschnitte gemeinsam Elternzeit, so gilt in dieser Zeit für beide auch der besondere Kündigungsschutz.

In besonderen Ausnahmefällen kann allerdings die Arbeitgeberseite bei der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde vor der Kündigung beantragen, dass sie nach Genehmigung durch diese Behörde anschließend kündigen darf. Dabei sind die Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Kündigungsschutz bei Elternzeit zu beachten. Die Behörde hat den betroffenen Eltern Gelegenheit zu geben, sich zu diesem Antrag der Arbeitgeberseite zu äußern.

Die Behörde erlaubt die Kündigung in der Regel nur dann, wenn z. B. der Betrieb eingestellt wird oder seine Existenz gefährdet ist.

Spricht die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Kündigung aus, muss die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung innerhalb von drei Wochen nach Bekanntgabe der behördlichen Entscheidung gerichtlich durch Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden. Unterbleibt die Klageerhebung, gilt die Kündigung als rechtswirksam. Darüber hinaus sollte die Aufsichtsbehörde, in der Regel das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeitsschutz informiert werden. Kündigt die Arbeitgeberseite ohne Zustimmung der Aufsichtsbehörde, gilt die genannte Drei-Wochen-Frist nicht. Da das Klagerecht jedoch verwirkt werden kann, sollte auch in diesem Fall innerhalb der Frist Klage erhoben werden.

Für eine Kündigung nach dem Ende der Elternzeit gelten die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes bzw. Tarifvertrags.

Weitere nützliche Informationen sind der Broschüre "Elterngeld, Elternzeit" zu entnehmen.

## **Aufsichtsbehörden**

Für die Entscheidung über die Zulässigkeit der Kündigung während der Elternzeit sind die im Link genannten Behörden zuständig:

[Elterngeld-, Erziehungsgeldstellen, Aufsichtsbehörde](#)

## **Jahresurlaub**

- § 17 BEEG -

Erholungsurlaub kann anteilig für jeden vollen Monat Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt werden. Dies gilt nicht, wenn während der Elternzeit eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird. Restlicher Erholungsurlaub wird nach Abschluss der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt. Er erlischt dabei nicht wie im Normalfall zu einem festen Zeitpunkt des Folgejahres. Durch die Geburt eines weiteren Kindes wird der Übertragungszeitraum jedoch nicht verlängert. Wird der übertragene Resturlaub nicht im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nach Ende der ersten Elternzeit genommen, verfällt er. Wenn das Arbeitsverhältnis während oder mit Ablauf der Elternzeit endet, wird der verbleibende Urlaub in Geld abgegolten.

## **Hinweise zur Sozialversicherung**

In der [Broschüre "Elterngeld- und Elternzeit"](#) werden zudem Fragen zur Kranken- und zur Arbeitslosenversicherung beantwortet.

## **Kostenlose Broschüren**

Broschüren der Deutschen Rentenversicherung Bund:

["Kindererziehung - Plus für die Rente"](#)

["Rente für Frauen"](#)

Deutsche Rentenversicherung Bund  
Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation  
10709 Berlin-Wilmersdorf, Ruhrstr.2  
Homepage: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

## **Landeserziehungsgeld**

In folgenden Bundesländern wird Landeserziehungsgeld gezahlt:

[Baden-Württemberg](#)

[Bayern](#)

[Sachsen](#)

[Thüringen](#)

© Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend