

Merkblatt zum Mutterschutzgesetz (MuSchG) und dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Aufgrund häufiger Anfragen zum Themenbereich des MuSchG und dem BEEG beschreibt das Merkblatt im Folgenden die Regelungen zum Mutterschutz und zur Elternzeit und -geld, um Hinweise zu geben, was zu beachten ist, wo Probleme zu sehen sind um praktische Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Wichtig: Auch Schülerinnen und Studentinnen sind vom Anwendungsbereich des Mutterschutzes erfasst.

1. Freistellung von der Arbeit

Entsprechend einer vorliegenden Bescheinigung eines Arztes wird **6 Wochen vor dem vermutlichen Entbindungstermin**, die werdende Mutter, von der Arbeit freigestellt. Sollte der Wunsch bestehen, dennoch weiterarbeiten zu wollen, ist dies durchaus möglich. In diesem Fall wäre von Ihnen eine entsprechende schriftliche Erklärung beim Kirchenvorstand Ihrer Kirchengemeinde abzugeben. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

Nach der Entbindung besteht eine Freistellung von der Arbeit von **8 Wochen**. Diese Frist verlängert sich **bei Früh- und Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen**. In dieser Zeit ist es **nicht** möglich zu arbeiten, hier besteht absolutes Beschäftigungsverbot.

In Fällen, in denen vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung beim Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird, kann die Mutter die Verlängerung ebenfalls beantragen. Im Fall einer vorzeitigen Entbindung (keine medizinische Frühgeburt) verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um die Zeit, die wegen der vorzeitigen Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte. Wird der geplante Geburtstermin überschritten, beträgt die Schutzfrist ebenfalls 8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt. Es erfolgt keine Kürzung. Bei einer Totgeburt gilt die Schutzfrist von 8 Wochen nach der Entbindung. Bei einer Totgeburt, die gleichzeitig eine Frühgeburt ist, gilt eine Schutzfrist von 12 Wochen. Dazu kommt der Teil der Mutterschutzfrist, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte. Bei einer Fehlgeburt oder einem Schwangerschaftsabbruch gelten keine Mutterschutzfristen, da dies im rechtlichen Sinn keine Entbindung ist. Neu eingeführt wird ein Kündigungsschutz von 4 Monaten für Frauen, die nach der zwölften Woche eine Fehlgeburt haben.

2. Mutterschaftsgeld

Für die **Dauer der Mutterschutzfrist** besteht der Anspruch auf Zahlung von Mutterschaftsgeld (§ 13 i.V.m. §§ 3 und 6 MuSchG) gegenüber dem gesetzlichen Krankenkasse, unabhängig davon, ob pflicht- oder freiwillig versichert.

Das Mutterschaftsgeld beträgt je nach Verdienst bis zu 13€ für jeden Kalendertag.

Voraussetzung hierfür ist, dass gemäß § 200 Abs. 3 RVO der Krankenkasse und dem Arbeitgeber ein Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorliegen, in dem der voraussichtliche Tag der Entbindung angegeben ist.

Dieses Zeugnis darf nicht früher als eine Woche vor Beginn des Mutterschutzes ausgestellt worden sein.

Übersteigt der maßgebende Netto-Arbeitsverdienst den Betrag von 13€ für den Kalendertag, wird Ihnen der Unterschiedsbetrag als Zuschuss (§ 14) von uns gezahlt.

Nach der Entbindung sollte die Geburtsurkunde sofort an den Arbeitgeber gemäß § 5 MuSchG sowie Krankenkasse gesendet werden. Dort erfolgt die endgültige Feststellung Ihrer Mutterschutzfrist sowie die endgültige Abrechnung Ihres Mutterschaftsgeldes. Die Krankenkasse stellt dann eine Bescheinigung mit den entsprechenden Angaben aus.

Erst wenn die Bescheinigung vorliegt, kann der Unterschiedsbetrag zum Mutterschaftsgeld ausgerechnet und ausgezahlt werden (die Auszahlung erfolgt über die ZGAST in Darmstadt im nächsten Monat, wie die normale Vergütung).

3. Beschäftigungsverbot / Mutterschutz

Das Beschäftigungsverbot setzt voraus, dass sowohl die werdende Mutter, als auch nach der Entbindung oder während der Stillzeit gesund ist und arbeiten könnte, aber eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind besteht. Das Beschäftigungsverbot muss durch den betriebsärztlichen Dienst (BAD) festgestellt werden und vom Arbeitgeber ausgesprochen werden. Spezielle Vorschriften gelten gemäß § 4 MuSchG bei belastender Körperhaltung, wie zum Beispiel durch schwere Last, eine permanent stehende Tätigkeit oder bei der Bedienung von Maschinen oder Geräten mit Fußantrieb. Es gilt das Verbot der Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nach Ablauf des 3. Monats der Schwangerschaft.

Auch dürfen „Werdende und stillende Mütter (...) nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden“ (gemäß § 8 MuSchG).

Die weitere Gewährung des Arbeitsentgelts wird gemäß § 11 MuSchG bei Beschäftigungsverbot mindestens anhand des Durchschnittsverdiensts der letzten 13 Wochen oder der letzten 3 Monate vor Beginn des Monats bemessen.

Für den Arbeitgeber gilt für §§ 3-4 MuSchG bei einer Lohnfortzahlung durch ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot basierend auf dem Aufwendungsausgleichsgesetz das „U2“-Ausgleichsverfahren. Hiernach werden dem Arbeitgeber 100% der Lohnfortzahlungskosten erstattet.

Genau wie bei Krankheit oder Frühgeburt verfällt der Urlaubsanspruch auch bei einem Beschäftigungsverbot nicht. Dies ergibt sich aus § 17 MuSchG. Eine Kürzung des Erholungsurlaubs wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote ist nicht zulässig. Hat die Frau ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nicht vollständig erhalten, so kann sie ihn nach Ablauf der Mutterschutzfrist im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG)). Sofern sich die Elternzeit nicht unmittelbar an die Mutterschutzfrist anschließt, kann in dieser Zeit Erholungsurlaub gewährt werden.

4. Arbeitszeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche, Frauen unter 18 Jahren nicht mehr als 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche arbeiten. Sie dürfen weder in Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 Uhr), noch an Sonn- und Feiertagen oder mit Mehrarbeit beschäftigt werden. Gesetzliche Ruhepausen sowie die Fahrtzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstelle sind keine Arbeitszeit. Einige begrenzte Abweichungen von diesen Verboten sind für bestimmte Beschäftigungsbereiche gemäß § 8 Mutterschutzgesetz (MuSchG) erlaubt (zum Beispiel für Krankenhäuser, das Gaststätten- und Hotelgewerbe, in der Landwirtschaft, für Künstlerinnen und im Familienhaushalt). Auskünfte erteilt die zuständige Aufsichtsbehörde.

5. Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG

Werdende Mütter können nicht gekündigt werden bis zum Ablauf von 4 Monaten nach einer Fehlgeburt oder nach der Entbindung.

6. Elternzeit

Einen **Anspruch auf Elternzeit haben Mütter oder Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen**, wobei es sich auch um ein befristetes oder ein Teilzeitarbeitsverhältnis handeln kann.

Arbeitslose hingegen haben keinen Anspruch auf Elternzeit, da sie in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Nicht berechtigt sind außerdem noch Schüler, Studenten und Praktikanten, sofern ihre Tätigkeit auf die Schule oder Hochschule bezogen ist.

Unter bestimmten Voraussetzungen gemäß §15 Abs. 1 a BEEG haben auch Großeltern einen Anspruch auf Elternzeit.

Im Anschluss an die 8- bzw. 12-wöchige Schutzfrist wird Elternzeit auf **schriftlichen Antrag** gewährt; dieser ist bis **sieben Wochen vor Beginn der gewünschten Elternzeit** zu beantragen.

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Elternzeit werden durch Vorlage des Bewilligungsbescheides des Versorgungsamtes über das Elterngeld bewiesen (§§ 15-16 BEEG).

Es wird gebeten frühzeitig mit dem zuständigen Versorgungsamt sich in Verbindung zu setzen. **Während der Elternzeit wird vom Arbeitgeber kein weiterer Zuschuss zum Elterngeld gezahlt.**

Die bisherige Regelung bezüglich Erholungsurlaubs während der Elternzeit, dass für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit der Erholungsurlaub um 1/12 gekürzt wird, es sei denn, der Mitarbeiter

leistet während dieser Zeit Teilzeitarbeit bei seinem Arbeitgeber, ist durch das BAG-Urteil (9 AZR 725/13) vom 19.05.2015 außer Kraft gesetzt worden. Demnach kann der Arbeitgeber nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Hintergrund ist, dass die bisherige Regelung voraussetzt, dass der Anspruch auf Urlaub während der Elternzeit noch besteht. Daran fehlt es jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Die neuere Rechtsprechung sieht den Urlaubsanspruch als reinen Geldanspruch an, der sich rechtlich dann nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unterscheidet.

Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es jedoch weiterhin möglich, dass eine Vereinbarung getroffen wird, den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat mit Blick auf die Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Der Arbeitgeber muss das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilen. Dies wird dringend empfohlen.

Die Elternzeit wird zur Hälfte der in Anspruch genommenen Zeit auf die entgeltrelevante Zeit angerechnet (§ 27 KDO).

Was müssen Arbeitnehmer beachten?

- a. Die Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Begleitend zur Erweiterung des Elterngeldes um ein ElterngeldPlus sollen Eltern künftig die Möglichkeit bekommen, die Elternzeit flexibler aufzuteilen. Mütter und Väter können dann 24 statt bisher 12 Monate auf den Zeitraum zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr übertragen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann jedoch den dritten Abschnitt der Elternzeit aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, wenn er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. Die Anmeldefrist für die Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes wird auf 13 Wochen erhöht.
- b. Elternzeit können Mutter und Vater allein oder gemeinsam in Anspruch nehmen.
- c. Die Elternzeit muss fristgerecht angemeldet werden (7 Wochen vor Beginn der Elternzeit)
- d. Bei der Anmeldung muss verbindlich erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren die Elternzeit in Anspruch genommen werden soll.
- e. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Bei mehr Zeitabschnitten benötigt es die Zustimmung des Arbeitgebers.
- f. Die Elternzeit kann bei Vätern nach der Geburt des Kindes beginnen, bei Müttern nach dem Ende der Mutterschutzfrist.
- g. Ein Zeitabschnitt kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers auch nach dem 3. Bis zum 8. Lebensjahr des Kindes noch genommen werden. Eine Ablehnung ist möglich aus dringenden betrieblichen Gründen.
- h. Eine vor der Elternzeit ausgeübte Teilzeitbeschäftigung von höchstens 30 Wochenstunden kann während der Elternzeit ausgeübt werden (mindestens 2 Monate auf einen Umfang zwischen 15-30 Wochenstunden).
- i. Die Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers, diese darf nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von 4 Wochen verweigert werden.
- j. Ist eine Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit gewünscht, dann muss diese rechtzeitig beim Arbeitgeber beantragt werden.
- k. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit ab, dann kann zweimal eine Verringerung der Arbeitszeit beansprucht werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.
- l. Die Elternzeit endet zu dem angemeldeten Termin. Vorzeitige Beendigung oder Verlängerung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Bei Geburt eines weiteren Kindes oder in sozialen Härtefällen kann der Arbeitgeber nur aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.
- m. Muss die Elternzeit vorzeitig beendet werden, dann muss der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilen.

7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Mutterschutzfrist oder der Elternzeit

Sollte die Entscheidung getroffen sein, sich künftig dem Kind bzw. der Familie widmen zu wollen, kann **ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Mutterschutzfrist gekündigt** werden. Wenn aber

beabsichtigt wird, **das Arbeitsverhältnis nach Ende der Elternzeit fortzusetzen, so sollte dem Arbeitgeber bis spätestens 4 Wochen vor Elternzeit dies mitgeteilt werden.** Weiterhin kann unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit gekündigt werden.

Während der Elternzeit besteht ein **besonderer Kündigungsschutz** für den Elternzeitberechtigten. Gemäß §18 BEEG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch **acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen.** Dies gilt auch für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die während der Elternzeit Teilzeit bei demselben Arbeitgeber leisten und die ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach §1 BEEG während des Zeitraums nach §4 I BEEG haben.

Wechseln die beiden Elternteile sich bei der Elternzeit ab, gilt der Kündigungsschutz immer für den Elternteil, der sich gerade in der Elternzeit befindet.

Gemäß §18 I BEEG ist eine **Kündigung** somit **nur in Ausnahmefällen zulässig.**

8. Freistellung zum Stillen

Bei Wiederaufnahme des Dienstes während der Stillzeit, wenn dies durch entsprechende Bescheinigung nachgewiesen werden kann, besteht der Anspruch gemäß § 7 MuSchG mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde frei zu bekommen. Eine Kürzung des Arbeitsentgelts wird nicht vorgenommen.

Ebenso wird bei sonstigen Leistungen in Form von unter anderem ärztlicher Betreuung und Untersuchung, Arznei- und Verbandsmitteln, sowie stationärer Entbindung oder häuslicher Pflege, im Rahmen der Mutterschaftshilfe verfahren.

Es besteht die Möglichkeit zur Umgestaltung des Arbeitsplatzes zum Beispiel durch Sitzmöglichkeiten.

9. Erneute Schwangerschaft während der Elternzeit

Das Urteil des EuGH in der Rechtssache C-116/06 (Kiiski) vom 20. September 2007, ist anwendbar. Dies besagt, dass eine Mitarbeiterin ohne Zustimmung des Arbeitgebers die Elternzeit beenden kann und erneuten Anspruch auf den Zuschuss des Mutterschaftsgeldes hat. In diesem Fall sollte dem Arbeitgeber die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitgeteilt werden. Eine rückwirkende Beendigung der Elternzeit ist nicht vorgesehen. Die Elternzeit kann also frühestens enden, wenn die Mitteilung dem Arbeitgeber zugegangen ist.

Die Regelung über den Bezug des Elterngeldes bleibt bestehen.

Elterngeld kann in der Zeit von der Geburt bis maximal zum 14. Monat bezahlt werden. In der Regel 12 Monate, in Ausnahmen, wenn die Minderung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit erfolgt ist, 14 Monate.

Darüber hinaus gibt es gemäß § 6 BEEG lediglich die Möglichkeit zur Verlängerung. Gemäß § 4 Abs. 4 BEEG endet der Anspruch auf Elterngeld mit dem Ablauf des Monats, in dem eine Anspruchsvoraussetzung entfallen ist. Anspruchsvoraussetzungen sind im § 1 BEEG vorzufinden.

Die Dauer der Elternzeit ist in § 15 Abs. 2 S. 2 BEEG konkret geregelt, dass „bei mehreren Kindern (besteht) der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume (...) überschneiden“ besteht.

Mutterschaftsgeld regelt sich wie gehabt gemäß § 13 MuSchG, es liegen keine Voraussetzungen vor, die gegen einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld sprechen würden.

Das Mutterschutzgesetz als auch das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit soll in jeder Dienststelle zur Einsichtnahme ausliegen. Wir empfehlen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

10. Elterngeld-Plus

Mit dem sogenannten ElterngeldPlus wird es für Eltern einfacher, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Zudem gibt es die Möglichkeit, die Elternzeit flexibler zu gestalten. Die Regelungen zum ElterngeldPlus, zum Partnerschaftsbonus sowie zur flexibleren Elternzeit gelten für Eltern, deren Kinder ab 1. Juli 2015 geboren werden. Das Gesetz ist am 1. Januar 2015 in Kraft getreten.

Wenn Eltern nach der Geburt eines Kindes Teilzeit arbeiten, können sie mit den neuen Regelungen länger Elterngeld beziehen. Eltern haben so die Möglichkeit, frühzeitig in ihren Job zurückzukehren und gleichzeitig Zeit mit ihrem Kind zu verbringen und Elterngeld zu erhalten.

Das Prinzip des ElterngeldPlus basiert auf einer Verdoppelung des Anspruchszeitraumes. Ein bisheriger Elterngeldmonat wird zu zwei ElterngeldPlus-Monaten, sofern das Elternteil bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit arbeitet. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass die gemeinsame Teilzeitarbeit von Eltern gefördert wird. Wenn Vater und Mutter sich die Betreuung ihres Kindes teilen und parallel für vier Monate in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, erhalten sie zusätzlich vier ElterngeldPlus-Monate.

Also erhalten Eltern, die bis zu 30 Stunden pro Woche berufstätig sind, doppelt so lange Elterngeld – allerdings maximal in Höhe der Hälfte des Elterngeldes, das sie erhalten würden, wenn sie nicht berufstätig wären.

ElterngeldPlus kann über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus bezogen werden, anders als es die bisherige Regelung vorsieht.

Nachfolgendes Berechnungsbeispiel vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verdeutlicht die Funktionsweise des ElterngeldPlus:

Beispiel: Einkommen vor der Geburt 1.400 Euro, Einkommen nach der Geburt 550 Euro

1. Rechenschritt:

Berechnung des monatlichen Elterngeldes ohne Einkommen nach der Geburt

<i>Einkommen vor der Geburt</i>	<i>davon 65%</i>	<i>= Elterngeld ohne Einkommen nach der Geburt</i>
<i>1.400 Euro</i>	<i>* 0,6</i>	<i>= 910 Euro</i>

2. Rechenschritt:

Berechnung des monatlichen Elterngeldes bei Teilzeittätigkeit

<i>Einkommen vor der Geburt</i>	<i>abzüglich Teilzeiteinkommen nach der Geburt</i>	<i>= Einkommenswegfall</i>	<i>davon 65%</i>	<i>= Elterngeld bei Teilzeit</i>
<i>1.400 Euro</i>	<i>- 550 Euro</i>	<i>= 850 Euro</i>	<i>* 0,65</i>	<i>= ca. 550 Euro für 1 Monat</i>

3. Rechenschritt:

Ermittlung des monatlichen Elterngeld Plus bei Teilzeittätigkeit

<i>Elterngeld bei Teilzeit</i>	<i>höchstens halb so hoch wie normales Elterngeld ohne Einkommen nach der Geburt</i>	<i>= Elterngeld Plus bei Teilzeit</i>
<i>ca. 550 Euro</i>	<i>910/2 = 455 Euro</i>	<i>= 455 Euro für 2 Monate (Anspruchsdauer doppelt so lang) = 910 Euro insgesamt</i>

11. BAD/ Infektionsschutz

Bezüglich des Infektionsschutzes wird auf das Rundschreiben

„Mutterschutz in kirchlichen Einrichtungen“

vom 05. Juni 2014 von Frau Dr. Petra Knötzele

und auf den Leitfaden

„Ihr Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung; Informationen, Wege und Lösungen“

der Evangelischen Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS) mit Stand Juni 2015 verwiesen.

12. Sonntags- / Nachtarbeitsverbot

Werdende und stillende Mütter dürfen gemäß § 8 Abs. 1 MuSchG nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. § 8 Abs. 4 MuSchG regelt eine Ausnahme. Wenn werdenden oder stillenden Müttern in jeder Woche einmal eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe gewährt wird, dürfen diese in den folgenden Bereichen beschäftigt werden:

- Verkehrswesen
- Gast- und Schankwirtschaften und im übrigen Beherbergungswesen
- Familienhaushalt
- Krankenpflege- und Badeanstalten
- Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Schaustellungen
- Darbietungen oder Lustbarkeiten

Gemäß § 8 Abs. 3 MuSchG dürfen werdende Mütter in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft und stillende Mütter im Beherbergungswesen bis 22 Uhr sowie als Künstlerinnen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und ähnlichen Aufführungen bis 23 Uhr beschäftigt werden.